

Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar

Abdul Hakim¹, Mansyur Ramli², Mukhlis Sufri³, Amir Mahmud⁴

^{1,2,3,4} Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar. Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. metode sampling dilakukan dengan menggunakan teknik slovin yaitu sebanyak 55 responden dari populasi 122 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan variabel kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar.

Kata Kunci: Kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this investigation is to identify and evaluate the impact of discipline, motivation, and work environment on employee performance at the Al Bayan Hidayatullah Foundation Makassar through the utilization of the multiple regression analysis method. The slovin technique was employed to select 55 respondents from a population of 122 employees.

The study's findings indicated that the performance of employees was significantly and positively influenced by the variables of motivation, discipline, and work environment. At the Al Bayan Hidayatullah Foundation Makassar, the discipline variable demonstrated a partially positive but insignificant effect on employee performance, the motivation variable illustrated a partially positive and significant effect on employee performance, and the work environment variable had a partially positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Discipline, Motivation, Work Environment on Employee Performance.*

Copyright (c) 2024 Abdul Hakim

✉ Corresponding author :

Email Address : abdulhakimbima894@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan unsur yang sangat penting dan merupakan aset yang berharga dalam perusahaan. Semua potensi yang dimiliki oleh manusia seperti keterampilan, motivasi dan kecerdasan sangat

berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Adapun perilaku manusia dengan bermacam-macam karakteristik yang berbeda menjadikan pelaksanaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia merupakan suatu tantangan bagi seorang manajemen, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan ialah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dengan upaya demikian diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan dan adanya pencapaian kinerja kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena pada dasarnya manusia berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan baik dalam perencanaan, maupun yang membantu mewujudkan keberhasilan dan tujuan organisasi yang telah direncanakan serta yang telah ditetapkan.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi yayasan, maka peran karyawan dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan sangatlah penting. Berdasarkan observasi awal terhadap pelaksanaan pencapaian program kerja Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar ditemukan bahwa terdapat data pelaksanaan program kerja pada kurun periode 2 tahun.

Berikut hasil presentase ketercapaian kinerja berdasarkan pelaksanaan program kerja yang telah ditetapkan dan terealisasikan.

Tabel 1 Hasil Pelaksanaan program kerja Yayasan Al bayan hidayatullah Makassar Tahun 2022 dan 2023

Tahun	Jumlah Program Kerja	% Pelaksanaan Program kerja	Keterangan
2022	41	80 %	Baik
2023	58	77 %	Kurang Baik

Sumber : Data Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada tahun anggaran 2022 terdapat 41 program kerja yang telah direncanakan dengan persentase pelaksanaannya sebesar 80 %. Sedangkan pada tahun anggaran 2023 terdapat 58 program kerja yang telah direncanakan dengan persentase terlaksananya 77 %. Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2022 menunjukkan bahwa kinerja Yayasan termasuk dalam kategori baik berdasarkan persentase kegiatan yang terlaksana. Sedangkan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa kinerja yayasan mengalami penurunan persentase terlaksananya program kerja. Penurunan kinerja pelaksanaan program kerja pada tahun 2023 tersebut ditandai dengan jumlah program kerja lebih banyak dibanding tahun 2022, pada faktor lain beberapa program tidak dilaksanakan.

Peningkatan dan penurunan kinerja karyawan tidak terlepas dari kurang disiplinnya karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Kedisiplinan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain dari pada itu karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diembannya serta lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti menyadari pentingnya untuk mengkaji kedisiplinan kerja, motivasi dan lingkungan kerja lebih dalam. Untuk penilaian kinerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan diantaranya kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul tentang “ **Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar.**”

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan. Manajemen manusia ialah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsep yang mendasarinya bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan juga bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut Stone dalam (Masdar Mas'ud et al., 2020) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Mondy dkk dalam (Sofian Stauri 2013:7) manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Haris dalam (Sofian Stauri 2013:7) Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai program, kebijakan dan praktik untuk mengelola tenaga kerja organisasi.

Dalam pandangan beberapa ahli diatas, maka manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan serangkaian aktivitas dalam mengelola SDM yang difokuskan pada praktek dan kebijakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja yang baik merupakan cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006) Mengatakan " Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku ". Sedangkan menurut Bedjo Siswanto dalam (Umi Farida dan Sri Hartono 2016 : 42) Disiplin adalah sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkah laku manusia, motivasi bisa juga disebut sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan seseorang yang dapat membuatnya semangat sehingga memiliki motivasi untuk melakukan sesuatu hal. Menurut Nawawi (2003:8) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Robbins motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikoordinasikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Khaeruman, 2021). Menurut Widodo dalam (Mansyur Ramly, 2022) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Menurut Maslow dalam Cuk Jaka P. (2017:47), bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan pada lima tingkatan kebutuhan (*hierarchy of needs*) yaitu: Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan fisiologi dapat diartikan sebagai kebutuhan yang bersifat materi atau primer. Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan nyata, bahkan sejak seseorang masih dalam kandungan ibunya dan berlanjut hingga seseorang meninggal. Dalam kenyataannya

bahwa kebutuhan fisiologi tidak pernah berhenti pada titik tertentu karena pemenuhannya pun tidak pernah tuntas seperti sandang, pangan dan papan.

Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya menyangkut keamanan fisik dimana dia bekerja melainkan juga keamanan mental psikologis seorang karyawan dalam meniti karier, dalam artian seorang karyawan memperoleh perlakuan yang manusiawi dan tidak selalu dihantui oleh pengenaan sanksi apalagi pemutusan hubungan kerja.

Kebutuhan sosial

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang dalam kehidupannya memerlukan kawan ketimbang musuh. Sebagai makhluk sosial manusia memiliki prinsip yang disebut memberi dan menerima. Kebutuhan sosial manusia terciptanya iklim kekeluargaan, kebersamaan dan kerja sama dalam kehidupan berorganisasi. Dengan semangat demikian seseorang dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan didasarkan pada pendekatan sinergi.

Kebutuhan penghargaan diri

Pemuasan kebutuhan atas penghargaan diri tercermin pada adanya pemberian-pemberian dalam jenis simbol-simbol yang beraneka ragam, seperti tanda pangkat, tanda jabatan, dan piagam penghargaan yang ia peroleh.

Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri adanya kesempatan seorang karyawan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta menaggali keterampilan baru dalam artian kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Lingkungan Kerja

Hubungan kehidupan manusia dengan lingkungan sangat erat kaitannya. Dalam hal ini manusia akan berusaha beradaptasi dengan keadaan lingkungan disekitarnya. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan kemungkinan karyawan dapat bekerja lebih maksimal. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh kehidupan fisik dan sosial dalam lingkungan perusahaan yang berpengaruh dalam melakukan pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Teori Lingkungan Kerja

Menurut Sedamayanti (2009:21) lingkungan kerja merupakan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Nitisemito (2013:75) Mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang iembankan kepada karyawan misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Simanjutak (2014:39) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi pada lingkungan sekitarnya dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, dan pengaruh kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedamayanti (2009:21) Secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis:

- a. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung
- b. Lingkungan Kerja non-Fisik Lingkungan Kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun semua rekan kerja, ataupun hubungan bawahan.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting didalam upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Secara konseptual kinerja karyawan dapat dilihat pada dua

sisi,yaitu kinerja secara individu dan kinerja organisasi Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

METODOLOGI

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan survei dan penyebaran kuisioner untuk menganalisa fakta dan data yang dapat menunjang keterangan yang diperlukan guna mendukung pembahasa penelitian ini. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan ialah deskriptif kuantitatif yakni untuk mendeskripsikan pengaruh variabel independan yaitu: Kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar.

Objek yang dijadikan penelitian penulis adalah Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar yang terletak di Jl. Poros BTP Kel. Tamalanrea Kec. Tamalanrea Kota Makassar. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama dua (2) bulan yaitu bulan desember 2023 hingga bulan januari 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Al bayan Hidayatullah Makakassar.

Hasil penelitian secara simultan ketiga variabel kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja memiliki nilai $R\ Square$ (R^2) sebesar 0,661 atau 66,1 %. Hal ini berarti 66,1% variabel kinerja karyawan dapat di pengaruh oleh variabel kedisiplina, Motivasi dan lingkungan kerja dan sisanya 0,339 atau 33,9% menunjukkan masih perlunya untuk mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam agar dapat ditemukan variabel yang tepat yang dapat memperbesar pengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar.

Selain dari memperlihatkan temuan secara simultan keempat variabel, kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, maka pengaruh variabel bebas perlu dibahas untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, untuk mengetahui hasil dari penagruh secara parsial tersebut, maka dapat diuraikan satau persatu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan

Kedisiplinan merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam mematuhi aturan, prosedur, standar dan norma-norma yang berlaku pada tempat ia bekerja. Kedisiplinan karyawan dalam bekerja sangatlah diperlukan dalam perusahaan atau instansi karena dengan karyawan yang menjunjung tinggi kedisiplinan akan dapat meningkatkan efisensi, efektifitas dan produktifitas.

Hasil analisis penelitian pada yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar ditemukan bahwa variabel kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai taraf nyata $0,053 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_1 ditolak. Dengan demikian pada setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kedisiplinan. Meskipun tidak terdapat pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, Yayasan tetap memperhatikan kedisiplinan karyawan

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan yang dilakukan oleh peneliti pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar. Tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan masih kurang optimal, hal ini disebabkan oleh kurangnya pengontrolan dari atasan sehingga menyebabkan karyawan lalai dalam memperhatikan kedisiplinannya. Disisi lain, daftar kehadiran karyawan yang diterapkan tidak dijalankan dengan maksimal, selain itu gaji yang diperoleh karyawan masih standar sehingga menjadikan kedisiplinan karyawan menurun.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan ialah gaji. Semakin tinggi gaji yang diperoleh karyawan maka akan semakin meningkat pula kedisiplinan karyawan.

Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer karyawan tidak terpenuhi Hasibuan (2009 : 194).

Oleh karena itu, dalam perencanaan, pengelolaan dan pengalokasian anggaran, Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar harus lebih mengutamakan pada kesejahteraan karyawan, yakni dengan meningkatkan gaji bagi setiap karyawan. Kemudian melakukan pengembangan-pengembangan yang berorientasi pada peningkatan kemampuan karyawan dan pengawasan yang melekat bagi setiap karyawan berupa pengontrolan langsung dari atasan. Maka, dengan adanya perhatian khusus pada kesejahteraan dan pengembangan karyawan, dengan sendirinya kedisiplinan karyawan akan meningkat. Sebab kesejahteraan karyawan merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang dapat menjalankan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain itu, upaya yang dapat dilakukan Yayasan Al Bayan hidayatullah makassar untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan ialah, keteladan yang ditampilkan langsung oleh seorang pemimpin, sehingga setiap karyawan secara tidak langsung akan mengikutinya. Kemudian adanya ketegasan dan sanksi hukum bagi setiap karyawan yang melanggar aturan, sehingga dengan upaya-upaya demikian diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Kedisiplina kerja merupakan suatu sikap, perilaku, yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis Nitisemito (2006:199) dalam (Mashudi et al., 2020).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Labbase et al., 2023), (Arisanti et al., 2019), (Pramestya et al., 2023) dan (Farid, 2022) dengan hasil bahwa variabel tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain tidak selamanya kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini bisa saja kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Indikator yang digunakan dalam variabel motivasi ialah indikator yang dikemukakan oleh Sunyoto (2018) dalam (Soejarminto & Hidayat, 2022) yang diantaranya ialah, promosi, prestasi kerja, penghargaan dan pengakuan, yang kemudian di masukkan kedalam (8) pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner yang disebarkan pada karyawan Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar sebagai responden. Berdasarkan jawaban responden menunjukkan angka indeks tertinggi terdapat pada indikator ke-4 pernyataan (8) dengan nilai mean yang sama sebesar 4,32 (kategori sangat tinggi), sedangkan nilai indeks terendah terdapat pada indikator ke-3 pernyataan lima dengan nilai mean 3,60 (kategori sangat tinggi). Tanggapan responden terhadap variabel motivasi berada pada nilai range mean dengan nilai rata-rata 4,055. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan Yayasan Al Bayan sangat baik, sehingga memberikan efek peningkatan kinerja yang tinggi pula.

Hasil analisis penelitian pada yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat bahwa nilai signifikan $0,000 < \text{dari } 0,05$ dengan artian H_2 diterima.

Keterkaitannya antar motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat. Hal ini dijelaskan oleh Mangkunegara dalam (Sangging, 2017) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yang salah satunya adalah faktor motivasi. Faktor motivasi terbentuk dari sikap pimpinan dan karyawan ketika dalam menghadapi situasi kerja, situasi kerja dapat berupa hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan dan iklim kerja. Dengan demikian, jika motivasi karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar akan semakin meningkat pula.

Motivasi karyawan sangat menentukan peningkatan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi yang baik yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan memberikan peningkatan kinerja yang baik pula. Dengan demikian peran seorang pimpinan dalam

menjaga motivasi karyawan sangatlah penting, sehingga dapat diharapkan dapat memberikan dorongan semangat bagi karyawan agar antusias bekerja keras untuk mencapai produktifitas yang tinggi dan semangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif. Motivasi dalam hal ini ialah adanya perhatian dari seorang pimpinan dalam memenuhi kebutuhan karyawan baik kebutuhan keamanan, penghargaan dan pengakuan maupun kebutuhan upah atau gaji.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Caissar et al., 2022) dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian yang serupa juga yang dilakukan oleh (Alhamidi, 2023) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja ialah yang dikemukakan Nitisemito dalam (Rahayu & Rushadiyati, 2021) diantaranya, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja. Kemudian dimasukkan kedalam (8) item pernyataan yang terdapat pada kuisioner yang disebarakan kepada karyawan yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar sebagai responden. Berdasarkan jawaban responden, angka indeks paling tinggi terdapat pada indikator (2) pernyataan ke-4, Kerjasama antar pegawai sudah terjalin sangat baik dengan nilai mean 4.29 (kategori sangat tinggi). Pada angka indeks terendah terdapat pada indikator (2) pernyataan ke-5, terjalin komunikasi yang baik antar karyawan dengan nilai mean sebesar 3,32. Sedangkan tanggapan responden secara nilai mean range dengan nilai rata-rata sebesar 4.055. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada yayasan Al Bayan sangat baik sehingga memberikan peningkatan kinerja yang tinggi terhadap karyawan.

Hasil analisis penelitian pada yayan Al bayan hidayatullah Makassar menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansi $0,032 < 0,05$, maka H_3 diterima. Semakin harmonis hubungan yang terjalin antara sesama karyawan dan atasan serta fasilitas yang dimiliki, maka akan semakin baik pula peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam (Estiana et al., 2023), Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan ialah bila terjalin hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana prasarana yang memadai yang terdapat di tempat bekerja dengan demikian akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dimana tempat mereka melakukan pekerjaan sehari-hari. Secara umum lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yakni lingkungan kerja secara fisik yang terdapat di area tempat kerja yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sedangkan lingkungan non fisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan antara atasan, rekan kerja lainnya ataupun dengan bawahan yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang terdapat pada Yayasan Al Bayan hidayatullah makassar secara umum sudah cukup baik, fasilitas yang dimilikinya sudah memenuhi standar, begitu pula hubungan sesama karyawan terjalin cukup baik, hal ini tidak terlepas dari budaya yang Yayasan Al Bayan Hidayatullah yang secara umum bernuansa islam, sehingga silaturahmi antara sesama karyawan terjalin dengan sangat erat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadani & Sampeliling, 2023) dengan hasil penelitiannya terdapat lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga yang dilakukan oleh (Marisyah, 2022) dan (Sudarmanto et al., 2022) dengan memperoleh hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, interpretasi dan hasil pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah makassar, hal ini berdasarkan uji t menunjukkan nilai signifikan 0,053 lebih besar dari 0,05.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar, hal ini berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar, hal ini berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,032 lebih kecil dari 0,05.
4. Kedisiplinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada yayasan Al Bayan Hidayatullah Makassar, hal ini berdasarkan hasil uji f menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Referensi :

- Alhamidi, E. M. A. (2023). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 88–96. <https://doi.org/10.56721/jisd.m.v1i2.212>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Labbase, I., Riza Azhari, T., Hakim, A., & Husain, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 482–489.
- Mahmud. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kabupaten Bone. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 9(1), 88–105.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319–325. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1227>
- Nahrin, N., Mas'ud, M., & Sufri, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(2), 244–262. <https://doi.org/10.52103/jms.v1i2.281>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyah, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal C : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on emp. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN*, 20(1), 77–86.
- Shihab, M. R., Prahawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–

5492. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *Kinerja*, 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10816>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Dan Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.