

PENGARUH KEDISIPLINAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SDN SEMEMI 1 SURABAYA

Mahasta Eka Prasetya¹, Mochamad Syaiful Arif²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: 1prasbejjo@gmail.com

Abstract: *This research aims to test and analyze the influence of work motivation, work discipline and work environment on employee performance at SDN Sememi 1 Surabaya. The number of samples taken was 50 respondents who were all teachers and employees of SDN Sememi 1 Surabaya. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used was validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis. The results of the study showed that: (1) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at SDN Sememi 1 Surabaya, (2) Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance at SDN Sememi 1 Surabaya, (3) Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance at SDN Sememi 1 Surabaya.*

Keywords: *Discipline, Work Motivation, Work Environment and Employee.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SDN Sememi 1 Surabaya. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 responden yang merupakan seluruh guru dan karyawan SDN Sememi 1 Surabaya. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di SDN Sememi 1 Surabaya, (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di SDN Sememi 1 Surabaya, (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di SDN Sememi 1 Surabaya.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor penting yang berperan pada pendidikan dan kemajuan bangsa. Kemajuan anak bangsa dapat menjadikan kualitas pendidikan yang baik dan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia. Salah satu hal yang menentukan kualitas sumber daya manusia itu sendiri adalah pendidikan. Pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan untuk membentuk bangsa yang beradab sesuai dengan falsafah hidup suatu bangsa. Melalui pendidikan, manusia dapat memperoleh pengalaman yang bermakna bagi dirinya, masyarakat, atau pembangunan bangsa.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku, sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya bukan tanpa paksaan. Disiplin yang baik mempercepat tujuan organisasi,

sedangkan disiplin yang menurun menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan. Menurut Sedarmayanti (2019), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (di bandingkan dengan standar yang telah di tentukan). Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat perlu di lakukan, karena dapat di jadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai. Dengan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi dapat memberikan nilai tambah yang signifikan bagi sekolah, membuka peluang untuk bersaing secara efektif dan adaptif serta dinamis dan kompleks.

Motivasi kerja adalah unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan. Menurut Afandi (2019), Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain kedisiplinan dan motivasi kerja, lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Danang (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga faktor-faktor sosial dan psikologis yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas yang telah diberikan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas, kreativitas, serta kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang optimal merupakan hal yang strategis dalam mendukung peningkatan kinerja dan prestasi pegawai. Ketika lingkungan kerja memberikan kenyamanan, bukan hanya tempat kerja yang optimal, melainkan pekerjaan yang dilakukan juga akan berjalan dengan suasana yang menyenangkan.

Dari beberapa fenomena yang terjadi di SDN Sememi 1 Surabaya termasuk kurangnya tingkat kedisiplinan motivasi kerja dan lingkungan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di SDN Sememi 1 Surabaya mulai dari tingkat kedisiplinan yang kurang, guru yang sering telat datang dan tingkat motivasi yang rendah dari atasan sehingga sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang ada. Penelitian lain menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan. Sehingga saya perlu untuk mengambil penelitian ini untuk membuktikan apakah terbukti atau tidak sehingga saya mengambil judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sdn Sememi 1 Surabaya”.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Andriyani (2019) disiplin kerja adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin dalam suatu organisasi dapat di tegakkan apabila

sebagian besar peraraturanya di taati. Menurut Handoko (2020), konsep disiplin merujuk pada serangkaian praktik manajerial yang bertujuan untuk mengelola dan memastikan penerapan standar-standar organisasional yang telah ditetapkan.

Motivasi Kerja

Menurut Andayani & Tirtayasa, (2019) Motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Hendra, (2020) Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaannya.

Lingkungan Kerja

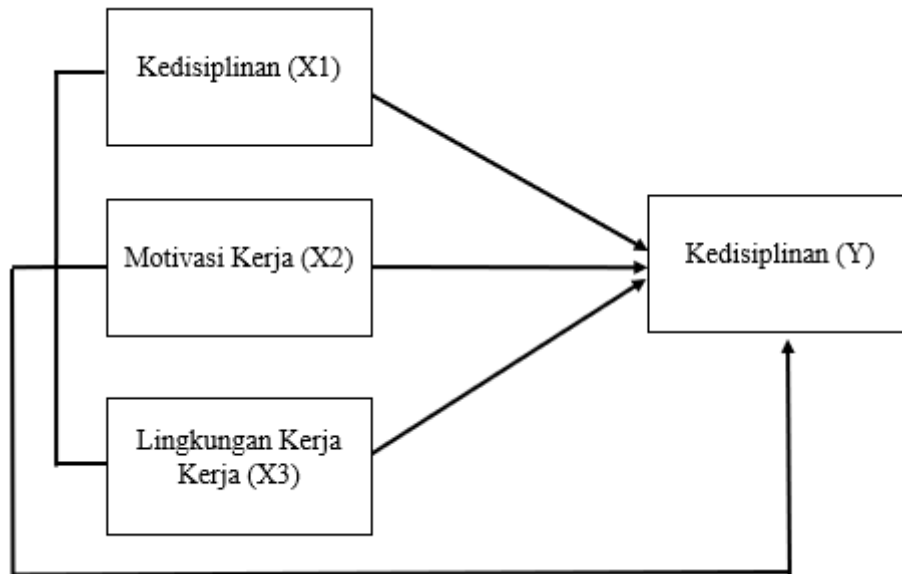
Menurut Budiasa (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Menurut Afandi (2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja

Menurut Sodikin (2017) kinerja adalah performance yang merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Indrasari (2017) kinerja keryawan diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Budiasa (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tatacara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini menganalisis hubungan antara variabel-variabel, di mana kedisiplinan (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berfungsi sebagai variabel independen, sementara kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Dengan mengidentifikasi dan mengestimasi pengaruh relatif dari masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, serta memprediksi nilai kinerja pegawai berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang ada. Kerangka konseptual sangat penting untuk memahami keterkaitan antar variabel dan memberikan gambaran sistematis terhadap gejala yang menjadi objek penelitian.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang di turunkan dari kerangka pemikiran yang telah di buat. Hipotesis merupakan dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah. Berdasarkan masalah yang ada, maka hipotesis dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. H1: Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai
2. H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai
3. H3: Lingkungan Kerja berpengaruh pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Pendekatan ini mengacu pada proses pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka atau data kuantitatif, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Metode penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif. Dengan metode yang dipilih untuk menghimpun informasi adalah melalui penggunaan kuesioner.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan Sampel dalam peneletian ini terdiri dari semua guru dan karyawan yang ada di SDN Sememi 1 Surabaya yang berjumlah 50 orang. Informasi yang di pelajari dari sampel akan di terapkan dan di simpulkan di terapkan untuk kesimpulan yang berlaku pada populasi.

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di SDN Sememi I, Jl. Kendung No.122, Sememi, Kec. Benowo, Surabaya, Jawa Timur 60198.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode yang di yang dipilih untuk menghimpun informasi adalah melalui penggunaan kuesioner. Kuesioner dianggap sebagai salah satu teknik yang efektif dalam mengumpulkan data karena melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh jawaban atau tanggapan terhadap topik yang sedang diteliti. Setelah itu di lanjutkan dengan memberikan wawancara dan menyebar kuisisioner kepada seluruh guru dan karyawan yang Dimana pernyataan tersebut terkait dengan kedisiplinan, motivasin kerja, dan lingkungan kerja.

Analisis Data

Analisis linear berganda di gunakan untuk menjelaskan seberapa besar hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel variabel (X) atau independent terhadap variabel (Y) atau dependen. Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah (X1), Kedisiplinan (X2) Motivasi Kerja Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t parsial dan uji F simultan yang dijelaskan sebagai berikut:

- Uji t parsial: Uji t digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel. Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial (sendiri) variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y).
- Uji F simultan : Dengan membandingkan nilai signifikan (Sig) dengan nilai probabilitas 0.05. Bila nilai signifikan (Sig.) \leq dari 0,05, maka variabel (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel (Y). Tetapi, jika nilai signifikan (Sig.) $>$ dari 0.05, maka variabel (X) secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda di gunakan untuk menjelaskan seberapa besar hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel variabel (X) atau independent terhadap variabel (Y) atau dependen. Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah (X1), Kedisiplinan (X2) Motivasi Kerja sebagai variabel independen dan variabel Lingkungan Kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,043	8,964		3,686	,001
	X1	,079	,222	,057	,354	,725
	X2	,031	,184	,027	,169	,867
	X3	,137	,187	-,108	-,733	,467

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Data Primer (2024) diolah

Dari tabel di atas maka hasil yang di peroleh apabila ditulis dalam bentuk unstandardized dari persamaan regresi adalah :

$$Y=33,043+0,079X_1+0,031X_2+0,137X_3$$

Yang berarti :

1. Hasil konstanta yang diperoleh sebesar 33,043 maka bisa di artikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) Maka variabel dependen bernilai 33,043.
2. Nilai koefisien regresi Kedisiplinan (X_1) sebesar 0.079 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel kedisiplinan (X_1) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y).
3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,031. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel kedisiplinan (X_2) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y).
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,137 Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Lingkungan Kerja (X_3) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel (X) atau independen yang di masukan kedalam model memiliki hubungan secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel (Y) atau dependen.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,077	37	,359	,233	,000 ^b
	Residual	71,003	46	1,544		
	Total	72,080	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Hasil Analisis Data Primer (2024) diolah

Berdasarkan table di atas maka di ketahui nilai signifikan untuk pengaruh Kedisiplinan (X_1), Motivasi Kerja(X_2), dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). hal ini di buktikan dengan Tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari α 0,05.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji ad atau tidaknya pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel independent yaitu Variabel Kedisiplinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y). dengan asumsi apabila nilai signifikan $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel variabel independen terhadap variabel dependen, begitu sebaliknya jika nilai signifikan $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel depeneden. Berikut Hasil uji t:

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,043	8,964		3,686	,001
	X1	,079	,222	,057	,354	,725
	X2	,031	,184	,027	,169	,867
	X3	,137	,187	-,108	-,733	,467

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Data Primer (2024) diolah

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan $df=n-k$ dimana k = jumlah variabel (bebas) dan n = jumlah responden.

Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y).

Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi dapat di simpulkan sebagai berikut.

1. Pengujian hipotesa pertama

Variabel Kedisiplinan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi X_1 terhadap Y sebesar $0,725 > 0,05$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H_1 di terima.

2. Pengujian Hipotesa ke dua

Variabel Motivasi Kerja (X_2) Secara Parsial Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi X_2 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,867$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H_2 diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Pengujian hipotesa ke tiga

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) Secara Parsial Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi X_2 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,467$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H_2 diterima, berarti terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden, maka dapat diketahui bagaimana tanggapan para responden terhadap variabel-variabel yang dilakukan dalam kuesioner. Penelitian dilakukan dengan analisis data dan menggunakan program SPSS 26. Tanggapan responden tersebut dijelaskan dalam pembahasan berikut ini.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah di lakukan di SPSS variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Hal ini dapat di buktikan Tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat di simpulkan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja secara parsial. Kedisiplinan merupakan hal yang penting untuk di tingkatkan karena dengan disiplin kerja maka pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang di tetapkan di sekolah. Disiplin yang baik dapat memelihara dan menjaga loyalitas

maupun kualitas guru dan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara Kedisiplinan dengan kinerja pegawai dengan kata lain hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di SDN SEMEMI 1 Surabaya.

Hal ini didukung oleh penelitian Faisalsya Rosa Halim, Ari Pradhanawati dan Reni Shinta Dewi (2014) menyebutkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Linda Dwi Anggun Mardika Wati, Supri Wahyudi Utomo dan Farida Setyaningrum (2019) menyebutkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data olahan SPSS di ketahui variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Hasil penelitian menunjukkan bahwa hal ini memberikan arti bahwa adanya Motivasi dari kepala sekolah yang menjadi pegangan untuk masing-masing pegawai. Semakin termotivasi pegawai maka akan memberikan tingkat kontribusi yang lebih tinggi terhadap kinerja yang di capai. Untuk menjamin agar setiap pegawai bisa selalu termotivasi dalam menjalankan tugasnya maka perlu adanya upaya yang di lakukan oleh kepala sekolah secara internal pada setiap pegawai yang ada di SDN SEMEMI 1 yaitu dengan memberikan tanggung jawab penuh terhadap tugas yang akan di berikan, menumbuhkan rasa senang dan nyaman pada setiap pegawai, memberikan tambahan pendapatan di luar gaji pokok, serta memprioritaskan pencapaian prestasi pegawai. Hal ini tak kalah penting yaitu menumbuhkan dorongan dan semangat kerja yang tinggi secara eksternal pada setiap diri guru dan karyawan yaitu dengan terus berupaya memenuhi setiap kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja pegawai, memberikan reward dan pujian kepada pegawai beprestasi, memberikan tambahan insentif bagi karyawan serta memberikan ruang untuk pegawai menyampaikan ide dan gagasan yang membangun demi kemajuan sekolah. Oleh sebab itu kepala sekolah atau sesama guru lain harus saling memberi motivasi agar kinerja guru dan karyawan tidak menurun. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan kata lain hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di SDN SEMEMI 1 Surabaya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Diah Sari Ika Sapitri dan Agus Hermani D.S (2018), menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Sri Rahayuningsih dan Nonik Maelani (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini di dapat di buktikan dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Hal ini didukung Penelitian yang dilakukan Miftahul Khoiriyatul Jannah (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Kiki Lestari Dan Agung Budiatmo (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan yang telah di jelaskan terkait pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SDN Sememi 1 Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SDN Sememi 1 Surabaya, semakin baik kedisiplinan para pegawai maka akan semakin meningkat kinerja di SDN Sememi 1 Surabaya .
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SDN Sememi 1 Surabaya. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di SDN Sememi 1 Surabaya .
3. Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di SDN Sememi 1 Surabaya, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Dengan Lingkungan Kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi kinerja pegawai di SDN Sememi 1 Surabaya .

SARAN

Bagi Organisasi Sekolah

1. Guru dan Karyawan sebaiknya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya sebagai guru dan karyawan dan memiliki etos kerja yang baik serta memiliki rasa percaya diri yang tinggi di karenakan sebagai contoh murid yang ada di sekolah. Hal ini dapat di simpulkan bahwa terdapat guru SDN SEMEMI 1 yang masih belum memiliki etos kerja,tanggung jawab, rasa percaya diri sehingga menyebabkan kinerja guru dan karyawan tersebut mengalami penurunan.
2. Sebaiknya guru dan karyawan lebih mendisiplinkan diri terhadap jadwal yang telah di tentukan terutama dalam datang ke sekolah maupun mengajar agar kinerja guru dan karyawan mengalami peningkatan, hal ini dapat di simpulkan bahwa terdapat guru dan karyawan yang sering tidak hadir di sekolah atau terlambat masuk kesekolah sesuai dengan jadwal yang telah di tetapkan.
3. Kepala Sekolah sebaiknya memiliki pendirian yang kuat dalam bertidak atau mengambil suatu keputusan di karenakan kepala sekolah adalah pondasi utama suatu organisasi dalam mewujudkan visi dan misi serta kepala sekolah seharusnya menjadi contoh atau panutan yang baik bagi guru, karyawan maupun siswa – siswinya. Hal ini dapat di simpulkan bahwa kepala sekolah masih belum memiliki pendirian yang kuat dan berubah – ubah dalam mengambil keputusan sehingga berdampak pada penurunan kinerja guru dan karyawan yang ada di sekolah.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada penelitian atau tema yang sama dengan penelitian ini, peneliti berharap :

1. Penelitian selanjutnya dapat di laksanakan dengan mengembangkan variabel - variabel atau memperbaharui data yang di gunakan dalam penelitian ini.

2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini di harapkan dapat di manfaatkan sebagai referensi, pendukung pedoman, pembanding dan di harapkan untuk menambah variabel lain yang dapat di jadikan indikator dalam penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, II(1), 10.
- Andriani, D. (2019). Pengaruh Pembinaan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru PAUD Kec. Talang Kelapa. *PERNIK: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(1), 38–52.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto Selatan : CV. Pena Persada.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Halim, F. R., Pradhanawati, A., & Dewi, R. S. (2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(3), 61-70.
- Handoko, H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hendra, H. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Ika, D. S., & DS, A. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sewing (LINE AW) Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(3), 146-154.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Jannah, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16(1), 10-20.
- Lestari, K., & Budiarmo, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 381-386.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama
- Sodikin, S. S. (2017). *Akuntansi Pengantar 2*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Ilmu Tinggi Manajemen YKPN
- Sri, R., & Nonik, M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah). *Jurnal Penelitian*.
- Wati, L. D. A. M., Utomo, S. W., & Styaningrum, F. (2019, May). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Madiun Garment. In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* (Vol. 7, No. 1).