

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Inklusi SMP-SMA School of Human

Della Alifia Putri¹, Ary Ferdian²

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Telkom University

Abstrak

Penilaian kinerja pegawai yang masih belum mencapai target, sekolah SMP-SMA Inklusi School of Human menilai kinerja pegawai dengan menggunakan pengisian G-form setiap bulan/semester dan dilihat oleh penilai Guardian Angel. Ketidaksiplinan pegawai yang meningkat ditandai dengan absensi. Lingkungan kerja merupakan satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin kerja di SMP-SMA Inklusi School of Human, mengetahui lingkungan kerja di SMP-SMA Inklusi School of di SMP-SMA Inklusi School of Human baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penelitian ini adalah menggunakan data sekunder dan data primer juga melakukan wawancara kepada Wakil Kepala sekolah SMP-SMA Inklusi school of Human. Metode sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Alat penelitian yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25 dengan teknik *Method of successive interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi interval. Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Hasil dari kuesioner tersebut merupakan data ordinal. Hasil penelitian yang didapatkan menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan penerapan disiplin kerja, lingkungan kerja pada sekolah inklusi SMP-SMA School of Human agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Assessment of the performance of employees who have not yet reached the target, the School of Human Inclusion Middle Schools assesses the performance of employees by filling out the G-form every month/semester and is seen by the Guardian Angel appraiser. Increased employee indiscipline is characterized by absenteeism. The work environment is one thing that affects employee performance. The purpose of this study was to determine the work discipline of the Inclusive Middle Schools of the School of Human, to find out the work environment of the Inclusive Middle Schools of the School of Humanities in the Inclusive Middle Schools of Humanity, both simultaneously and partially. The method used in this study is a quantitative method. The data collection technique used in this study was to use secondary data and primary data and also to interview the Deputy Principals of the Inclusive Middle Schools of the school of Humans. The sampling method used is non-probability sampling with saturated sampling. The research tool used was multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 with the Method of successive interval (MSI) technique used to convert ordinal data into intervals. In this study, researchers used a questionnaire to collect data. The results of the questionnaire are ordinal data. The results of the research obtained are taken into consideration in improving the application of

work discipline, work environment in inclusive schools, SMP-SMA School of Humans in order to improve employee performance.

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

Copyright (c) 2022 Della Alifia Putri

✉ Corresponding author :

Email Address :

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan dan merupakan sebuah dasar untuk meningkatkan sumber daya dan kinerja dalam pembangunan nasional dengan cara menyiapkan peserta didik agar mampu bersaing di era seperti saat ini. Pendidikan di zaman modern yang sangat mengandalkan teknologi, saat ini menuntut peningkatan kualitas dalam segala aspek. Terutama dalam kualitas fasilitas yang digunakan maupun sumber daya manusia yang menunjang peningkatan mutu pendidikan. Salah satu upaya dalam peningkatan sumber daya manusia adalah MEA [1]. Diera saat ini banyak sekali perusahaan atau organisasi yang mengandalkan kinerja dari sumber daya manusia, untuk melakukan kegiatan yang terkait pada kinerja pegawai juga sebagai alat utama untuk melakukan perkembangan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan [2]. Fenomena masalah yang terkait dengan pentingnya kinerja disebabkan oleh keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan atau organisasi yang memegang peran sangat penting, kinerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin sehingga mampu menghasilkan output yang optimal [3].

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara diantaranya dengan wakil kepala sekolah SMP dan Kepala Sekolah SMA terdapat beberapa fenomena dan permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Disiplin Kerja dan lingkungan kerja juga menjadi masalah yang ada di dalam sekolah, diantaranya dengan adanya kelemahan dari pegawai terhadap jam kerja kantor yang teralihkan dengan urusan keluarga dan hubungan antar pegawai. Terbukti setiap pegawai terjadinya pekerjaan *Working for Home* (WFH) dan *Working for Office* (WFO) fokus kerja teralihkan dan membuat hubungan antar pegawai kurang terbentuk, seperti tidak adanya pertemuan bersama-sama secara langsung dan agenda yang dapat meningkatkan kedekatan antara guru dan pegawai, karena interaksi secara langsung dibatasi dan perbedaan lingkungan kerja melalui jadwal WFH dan WFO yang berbeda.

Terdapat lima tingkat penilaian setiap jenis aspek kinerja yaitu komitmen kerja dan aktivitas kerja yang memiliki lima dan enam penilaian. Jenis aspek kinerja dari komitmen kerja terdiri dari ketertarikan kerja, menerima tugas, bertanggung jawab, rasa memiliki dan loyalitas bekerja. Berikut data pada periode Juli-Desember:

Tabel 1. Data Analisis kinerja Pegawai Sekolah Inklusi *School of Human* 2021/2022

Bulan	Penilaian Kinerja Pegawai	Total
-------	---------------------------	-------

	Jumlah pegawai tidak lulus/Review	Komitmen kerja	Aktivitas kerja	
Juli	33 Pegawai	2.0	2.2	< 3.0
Agustus	33 Pegawai	1.9	2.5	< 3.0
September	30 Pegawai	1.9-2.7	2.0-3.0	< 3.0
Oktober	30 Pegawai	2.5	2.4	< 3.0
November	33 Pegawai	2.0	2.3	< 3.0
Desember	34 Pegawai	2.6	2.0	< 3.0

Sumber: (Diolah oleh penulis, 2021)

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa kurangnya kinerja guru dan staf terlihat dengan penilaian kinerja kerja dari komitmen. Setelah diberikan total hasil yang dengan nilai kurang dari 3.0 dengan total penilaian bobot dari 16% selanjutnya dapat diputuskan oleh pihak sekolah apakah guru dan staf ini tidak lulus/*review*. Dengan terlihat hasil diatas dapat ditinjau kembali oleh pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan staf [4]. Berdasarkan data kinerja pegawai *School of Human* tersebut masih didapatkan antara penilaian diri sendiri dan *Guardian Angel*, terlihat hasil tersebut dapat ditinjau kembali oleh pihak sekolah untuk meningkatkan kembali kinerja guru dan staf, pihak sekolah memiliki standar untuk membuat guru dan staf dapat meningkatkan produktivitas dengan nilai 5 dengan total total penilaian bobot 100%. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan dengan adanya disiplin kerja, salah satu dari tiga indikator disiplin kerja adalah disiplin peraturan [5]. Salah salah satu disiplin kerja peraturan kerja adalah mengenai disiplin kehadiran dengan tepat waktunya datang kesekolah, berikut adalah data absensi Sekolah SMP-SMA *School of Human*, pada Periode Januari-Desember 2021:

Tabel 1. 1 Data Absensi Pegawai Sekolah Inklusi *School of Human* 2021/2022

Bulan	Keterlambatan absensi	Jumlah pegawai
Januari	7%	70 orang
Februari	7,2%	70 orang
Maret	2,5%	70 orang
April	7%	70 orang
Mei	0,6%	70 orang
Juni	1%	70 orang
Juli- Agustus	0%	70 orang

September	0%	70 orang
Oktober	6,5%	70 orang
November	7,5%	70 orang
Desember	7,7%	70 orang

Sumber: (Diolah oleh penulis, 2021)

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan yang dilakukan pegawai Sekolah Inklusi *School of Human* dari total pegawai sebanyak 65 orang pegawai selama Januari-Desember 2021. Pada bulan Januari sebanyak 7% pegawai dari total keseluruhan pegawai melakukan keterlambatan. Pada bulan maret mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu 0,72% pegawai Sekolah Inklusi *School of Human* yang melakukan keterlambatan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai Sekolah Inklusi *School of Human* selama Januari-Desember 2021 mengalami fluktuasi yang cenderung meningkat dan menurun setiap bulan. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor dari dalam dan luar dirinya, faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai kinerjanya faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para pegawai, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai [6].

[7] mengungkapkan terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. lingkungan kerja fisik adalah seluruh sarana dan prasarana yang terdapat di sekitar pegawai saat melakukan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut. Berdasarkan penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan pembinaan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan, karyawan dengan atasannya, dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. Untuk melihat respon pegawai terhadap lingkungan kerja, peneliti mengamati dan melakukan wawancara kepada pihak kepala sekolah dan diarahkan untuk melihat data persentase WFO-WFH yang diberikan kepada peneliti. Dapat dilihat pada Periode Agustus-Desember 2021:

Tabel 2. Jadwal Setiap Pegawai *School of Human* 2021/2022

Bulan	WFH	WFO	Jumlah pegawai
July	50%	50%	70 Orang
Agustus	46%	81%	70 Orang
September	7%	92%	70 Orang
Oktober	92%	7%	70 Orang
November	2%	98%	70 Orang

Desember	0%	100%	70 Orang
-----------------	----	------	----------

Sumber: (Diolah oleh penulis, 2021)

Pada saat wawancara dilakukan, wakil kepala sekolah dan kepala sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* menyebutkan bahwa aktivitas sekolah dilakukan secara online maupun offline artinya membuat semua pegawai yang bekerja bisa melakukan pekerjaannya disekolah *Working for Office* (WFO) maupun dirumah *Working for Home* (WFH). Di masa pandemik Covid-19 pada tahun ajaran 2021/2022, pemerintah memutuskan untuk menggelar pembelajaran tatap muka secara langsung. Namun kegiatan belajar mengajar dan bekerja dilakukan secara terbatas dengan tetap memperlihatkan protokol kesehatan yang ketat. Lingkungan kerja [9] yaitu suatu keadaan di tempat kerja yang diharapkan dapat membuat pada karyawan merasa nyaman, tenang, tentram untuk melakukan pekerjaannya, sehingga lingkungan kerja dapat disebut memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat para pegawai. Lalu pada bulan Agustus SMP-SMA Inklusi *School of Human* melakukan aktivitas pembelajaran dan pekerjaan Tatap Muka Terbatas (PTMT) yang terlihat 46% melakukan pekerjaan dan mengajar melalui rumah dan sisanya 81% melakukan pekerjaan dan mengajar melalui sekolah atau kantor terlihat bahwa lebih banyak melakukan pekerjaan melalui sekolah. Fenomena bekerja secara WFH memerlukan adaptasi baru agar terus dapat bertahan hidup di era pandemi ini. Misalnya para pegawai harus dapat mempelajari teknologi agar dapat menjalankan pekerjaan secara *online* dengan lancar. Hal tersebut dapat menimbulkan permasalahan dari segi kurangnya komunikasi secara intens karena terbatas ruang dan waktu.

METODOLOGI

Penelitian ini, terdapat tahapan-tahapan yang dilakukan peneliti dari tahap awal penelitian hingga tahap akhir penelitian yaitu membuat kesimpulan dan saran. Adapun tahapan-tahapan yang dimaksud sebagai berikut:



Gambar 2. Tahapan Penelitian
 Sumber: data olahan peneliti, 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Variabel Disiplin kerja (X1)

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja

No.	Dimensi	Presentase(%)	Kriteria Penilaian
1.	Tujuan dan Kemampuan	89,2	Sangat Baik
2.	Teladan Pimpinan	88,8	Sangat Baik
3.	Balas Jasa	85,5	Sangat Baik
4.	Keadilan	85,2	Sangat Baik
5.	Waskat	88,5	Sangat Baik
6.	Sanksi dan Hukuman	87,1	Sangat Baik
7.	Ketegasan	86,4	Sangat Baik
8.	Hubungan Kemanusiaan	89,1	Sangat Baik
Rata-rata		87,4	Sangat Baik

Sumber: data olahan peneliti, 2022

Pada penelitian mengenai disiplin kerja, dimensi yang mempengaruhi nilai paling tinggi adalah dimensi tujuan dan kemampuan memiliki presentase 89,2%. Hal ini memnunjukkan bahwa pegawai Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* memiliki tujuan dan kemampuan yang tinggi. Sedangkan dimensdi dengan presentase terburuk yaitu dimensi keadilan sebesar 85,2%. Sehingga dengan hasil ini dpaat diartikan jika pada pegawai perlu untuk memiliki keadilan lagi untuk memperoleh kinerja yang baik.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Lingkungan Fisik	90,3	Sangat Baik
2.	Lingkungan Non Fisik	90,1	Sangat Baik
Rata-rata		90,2	Sangat Baik

Sumber: data yang telah diolah, 2022

Pada penelitian mengenai disiplin kerja, dimensi yang mempengaruhi nilai paling tinggi adalah dimensi lingkungan fisik memiliki presentase 90,3%. Hal ini memnunjukkan bahwa pegawai Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* memiliki hubungan kerja sama yang erat untuk mencapai kinerja yang baik. Sedangkan dimensdi dengan presentase terburuk yaitu dimensi lingkungan non fisik sebesar 90,1%. Sehingga dengan hasil ini dpaat diartikan jika pada pegawai perlu ditingkatkan lagi agar seluruh guru nyaman dalam bekerja untuk memperoleh kinerja yang baik.

c. Variabel Kinjer Pegawai (Y)

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai

No.	Dimensi	Presentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	Target	90,1	Sangat Baik
2.	Kualitas	89	Sangat Baik
3.	Waktu	89,5	Sangat Baik
4.	Taat Asas	90,5	Sangat Baik
Rata-rata		89,7	Sangat Baik

Sumber: data yang telah diolah, 2022

Pada penelitian mengenai disiplin kerja, dimensi yang mempengaruhi nilai paling tinggi adalah dimensi taat asas memiliki presentase 90,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* memiliki konsistern yang tinggi untuk mencapai kinerja yang baik. Sedangkan dimensdi dengan presentase terburuk yaitu dimensi waktu sebesar 89%. Sehingga dengan hasil ini dpaat diartikan jika pada pegawai perlu membagi waktu dan mengatur waktu untuk ditingkatkan lagi agar seluruh guru nyaman dalam bekerja untuk memperoleh kinerja yang baik.

d. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

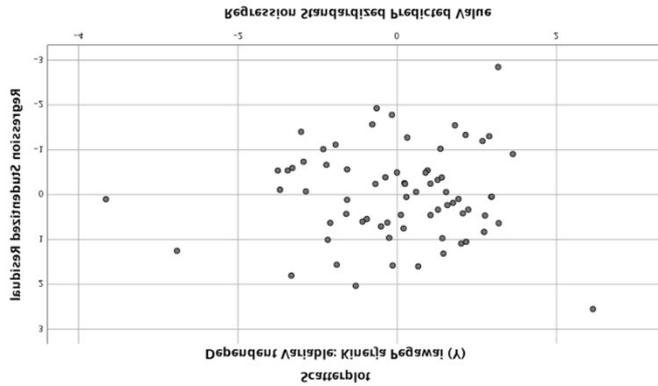
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.92267759
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.061
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c

Gambar 3. Normalitas Data

Sumber: data yang telah diolah,2022

Dari gambar tersebut, terlihat hasil pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov Test dapat terlihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diddapat sebesar 0,187. Menurut (Sujarweni, 2020), Uji normalitas adalah penggunaan apabila mengukur suatu data mempunyai distribusi normal sehingga dapat dipakai. Dilihat pada gambar 4.20 bahwa hasil uji kolmogrof-smorniv menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (0,187>0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel berdistribusi secara normal.

e. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: data yang telah diolah, 2022.

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa data penelitian menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas, karena hasil dari grafik *scatterplot* menunjukkan hasil titik-titik tersebar merata di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak memiliki pola tertentu. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas

f. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.748	6.281		1.393	.168		
	Disiplin Kerja (X1)	.156	.118	.149	1.320	.191	.879	1,108
	Lingkungan Kerja (X2)	.388	.103	.425	3.759	.000	.879	1,108

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Gambar 3. Uji Multikolinearitas

Sumber: data yang telah diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa didapat nilai tolerance 0.879 > 0.10 dan atau nilai VIF sebesar 1.106 < 10. Sehingga dapat disimpulkan pada hasil uji ini, bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas terhadap data yang di uji pada penelitian ini.

g. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.748	6.281		1.393	.168
	Disiplin Kerja (X1)	.156	.118	.149	1.320	.191
	Lingkungan Kerja (X2)	.388	.103	.425	3.759	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Gambar 4. Persaman Regresi Linier Berganda

Sumber: data yang telah diolah, 2022.

Berdasarkan output di atas maka:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 8,748 + 0,156X_1 + 0,368X_2$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8,748 dan bertanda positif hal ini menunjukkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 8,748.
 2. Nilai kepemimpinan sebesar 0,156, hal ini menunjukkan arah positif maka dari itu jika disiplin kerja dinaikkan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,156.
 3. Nilai disiplin kerja sebesar 0,368, hal ini menunjukkan arah positif maka dari itu jika variabel lingkungan kerja dinaikkan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,353.
- h. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.748	6.281		1.393	.168
	Disiplin Kerja (X1)	.156	.118	.149	1.320	.191
	Lingkungan Kerja (X2)	.388	.103	.425	3.759	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Gambar 5. Hasil Uji T

Sumber: data yang telah diolah, 2022.

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 1,320. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat kepercayaan 0,05 dengan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) = banyak observasi (n) - banyaknya variabel bebas dan terikat (k) = 70 - 2 = 68, maka didapatkan t tabel sebesar 1.99547. Sehingga pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa t hitung (1,320) < t tabel (1,99547). Selain itu nilai sign disiplin kerja sebesar 0,191 lebih besar. Yang memiliki Ha1 ditolak dan H01 diterima, maka antara disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*

- i. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794.827	2	397.414	11.001	.000 ^b
	Residual	2420.390	67	36.125		
	Total	3215.217	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Gambar 6. Hasil Uji F

Sumber: data yang telah diolah, 2022.

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat jika nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian untuk F tabel menggunakan rumus F(k;n-k) yang dimana k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah sampel maka F(2;68) yaitu 3,13. F hitung 11,001 lebih besar dari F tabel 3,13, artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*.

- j. Uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.225	6.01043

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Gambar 3. Hasil Koefisien Determinasi

Sumber: data yang telah diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.27 diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,497. Sedangkan nilai R square sebesar 0,247 atau 24,7%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 24,7%, yang memiliki arti variabel bebas (X1) yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai sebesar 24,7%, sedangkan sisanya sebesar 75,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses dalam mengelola manusia, meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan kesejahteraan *stakeholder* meningkat [10]. manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah kebijakan, praktik dan sistem yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya dimana karyawan didorong untuk melakukan interaksi dengan orang lain dan melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang membantu mereka untuk tumbuh dan berkembang. Budaya Pasif-Defensif budaya dimana menolak keyakinan bahwa karyawan harus melakukan interaksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri. Budaya Agresif-Defensif budaya dimana mendorong karyawan melakukan tugas dengan cara memaksa untuk melindungi status dan keamanan kerja karyawan [11].

1.2 Perilaku Organisasi

perilaku organisasi adalah studi mengenai aspek perilaku individu didalam atau terhadap suatu organisasi. Perilaku organisasi bertujuan untuk mengarahkan perilaku manusia dengan maksud meraih tujuan organisasi. Elemen terpenting dari perilaku organisasi meliputi orang, struktur, teknologi. Apabila sejumlah individu tergabung dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan, akan memerlukan jenis struktur organisasi tertentu. Selain itu, individu tersebut juga akan membutuhkan teknologi sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga terdapat interaksi antara individu, struktur, dan teknologi [12].

1.3 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut [13]. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran keamanan keselamatan kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya [14].

1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [15]. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan [16]. Sedangkan [17] keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

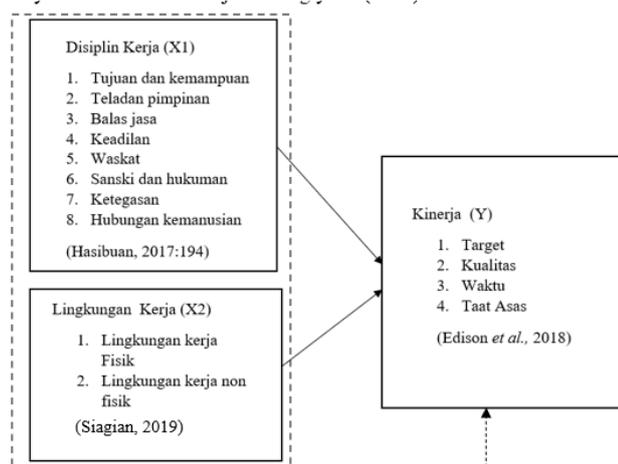
1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [18]. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan instansi perusahaan [19].

1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran memiliki fungsi untuk menunjukkan hubungan dan keterkaitan antar variabel yang diteliti (Indrawati, 2015). Pada penelitian ini peneliti ingin melihat dari tiga variabel. Pertama adalah variabel (X1) yaitu Disiplin Kerja. Peneliti mengadopsi disiplin kerja dari literatur Hasibuan (2017:194) dengan item kuisioner dalam jurnal Rovinda (2021). Variabel kedua (X2) yaitu Lingkungan Kerja. Peneliti mengadopsi Lingkungan kerja dari literatur Siagian (2019) dengan item kuesioner dalam jurnal Pratiwi (2018) dan sementara variable ketiga adalah variabel (Y) yaitu Kinerja pegawai. Peneliti mengambil literatur dari Edison (2018) dengan item pertanyaan kuesioner dalam jurnal Sugiyanti (2020).

Penelitian ini mengkaji nilai dan pentingnya disiplin kerja dan faktor lingkungan kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan pada model dalam gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: data olahan peneliti, 2022

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan pada penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*” di bab-bab sebelumnya khususnya pada perhitungan dan pembahasan yang dilakukan di Bab V, maka dapat disimpulkan Berdasarkan hasil tanggapan

responden terhadap variabel disiplin kerja, bahwa disiplin kerja pada pegawai sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* tergolong sangat Tinggi dengan persentase sebesar 87,4%. hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, bahwa lingkungan kerja pada pegawai sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* tergolong sangat Tinggi dengan persentase 90,2%.

hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai, bahwa kinerja pada pegawai sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human* tergolong sangat Tinggi dengan persentase 89,7%. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*. Namun untuk variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di sekolah SMP-SMA Inklusi *School of Human*. Sementara disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 24,7% sementara sisanya sebesar 75,3% dipengaruhi oleh variabel lain,

Referensi :

- Adamy, Marbawi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh, Aceh
- Atikah, R. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia PTPN XII Sumber Tengah Silo Jember Jawa Timur. Universitas Jember.
- Afandi, P (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Bangun, W. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harjoyo, et al. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS
- Mangkunegara, A. P, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, I. (2013). Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1: 44 - 53.
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Sunyoto, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sumardjo, M. & Priansa D. J. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2015). Teori Belajar Dan Pembelajaran Disekolah Dasar. Jakarta: Prenada Media
- Wijaya,H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah Kabupaten Banyuasin. Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017 ISSN: 2540-816X.
- Widiastuti, H. (2021). Tujuan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) bagi Negara-negara Asia Tenggara. [Online]. 09 Januari 2022