

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI  
SDN POJA II**

**Disusun guna memenuhi tugas mata kuliah  
Organization Development Strategy**

Dosen Pengampu:  
Nurul Hidayat, S.E., M.E



Oleh:  
Devita Sari (202210051)

**KELAS BDM B  
DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
BAHAUDIN MUDHARY MADURA  
TAHUN 2025/2026**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas kehendak-Nya karena atas limpahan rahmatnya penyusun dapat menyelesaikan proposal ini tepat waktu tanpa ada halangan yang berarti dan sesuai dengan harapan.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Bapak Nurul Hidayat S.E., ME sebagai dosen pengampu mata kuliah Organization development Strategy yang telah membantu memberikan arahan dan pemahaman dalam penyusunan mproposal ini.

Kami menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan kami. Maka dari itu penyusun sangat mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga apa yang ditulis dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan peneliti juga mengharapkan masukan yang membangun agar dapat menjadi lebih baik.

Sumenep, 10 Juni 2025

Devita Sari

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
PENDAHULUAN .....	1
I. Latar Belakang.....	1
II. Rumusan Masalah.....	4
III. Tujuan Penelitian .....	4
IV. KAJIAN TEORI .....	4
V. Metodologi Penelitian.....	9

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Jumlah Guru Tetap.....	2
Tabel 2 Jenis Pakaian Guru SDN Pojah II.....	2
Tabel 3 Laporan Hasil Ujian Nasional Tahun 2022- 2024 SDN POJA II.....	3

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Model Penelitian .....	8
---------------------------------	---

## **PENDAHULUAN**

### **I. Latar Belakang**

Kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi, baik sektor swasta maupun pemerintahan. Oleh karena itu, pemilihan dan pengembangan SDM yang optimal menjadi prioritas utama, diwujudkan melalui proses rekrutmen yang selektif dan program pelatihan yang berkelanjutan. Di sektor publik, efisiensi dan efektivitas SDM sangat penting untuk memastikan pelayanan publik yang berkualitas, tepat waktu, dan profesional. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bahkan maju mundurnya sebuah organisasi dapat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia.

Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu membantu dalam mencapai tujuannya. Hal ini berlaku baik bagi organisasi swasta maupun pemerintahan. Bagi organisasi pemerintah, SDM yang efektif dan efisien, diharapkan dapat mewujudkan pelayanan terhadap masyarakat secara tepat, cepat, dan profesional. Peningkatan kinerja SDM dalam suatu instansi bukan hal yang mudah. Kinerja pegawai menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kualitas output, kuantitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperat.

Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan terutama ditentukan oleh proses pembelajaran yang dialami siswa. Dengan proses pembelajaran diharapkan adanya peningkatan aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan siswa. Sekolah Dasar (SD) Swasta SDN POJA II merupakan salah satu jenjang pendidikan berlokasi di jalan raya gapura, beraji gapura. Sekolah yang baik dapat dilihat dari kinerja guru yang berada didalamnya.

Untuk itu kinerja guru perlu diperhatikan dengan baik. Kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) SDN POJA II menerapkan tiga terapan yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Disiplin yang diterapkan di Sekolah Dasar (SD) Swasta SDN POJA II terdiri dari frekuensi keehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan padastandar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Selain disiplin, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja diperlukan agar suatu aktivitas yang dilakukan disekitar pekerja dapat berpengaruh dengan dirinya dan dapat menciptakan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan fisik dan non fisik. SDN POJA II memiliki jumlah guru sebanyak 44 orang yaitu 32 orang guru tetap (PNS) dan 12 orang Guru tidak tetap (honorar). Seperti yang dijelaskan pada tabel daftar jumlah guru berdasarkan pendidikan terakhir guru SDN POJA II berikut ini:

Tabel 1 Jumlah Guru Tetap

No	Tingkat pendidikan	Guru Tetap	Guru tidak tetap	Jumlah
1.	S2	3	-	3
2.	S1	27	11	38
3.	Diploma III	2	-	2
4.	SLTA	-	1	1
	Total	32	12	44

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa guru SDN POJA II berjumlah 44 orang dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang, S1 sebanyak 38 orang, Diploma III sebanyak 2 orang dan SLTA sebanyak 1 orang. Dari orang guru tersebut, terdapat 3 orang yang termasuk golongan II, 17 orang golongan III, 11 orang golongan IV dan sisanya adalah guru tidak tetap. Dengan jumlah guru yang cukup banyak diharapkan dapat memenuhi kebutuhan siswa dalam mendapatkan pelajaran mengingat jumlah murid di SDN POJA II cukup banyak, sehingga tidak ada alasan guru untuk tidak mengajar dikelas.

Faktor kedisiplinan memegang peranan sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai, dimana pegawai yang disiplin akan datang secara teratur dan tepat waktu, taat pada perintah atasan, serta bekerja dengan mengikuti aturan-aturan kerja yang telah ditentukan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri (Wenas & Ikhran, 2023). Sebaliknya, pegawai yang tidak disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan dalam pelayanan, kesalahan dalam prosedur. Tidak hanya dalam hal terlambat masuk kelas saja, ketidakdisiplinan guru terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan juga bisa ditemui dari cara mengajar guru dikelas, caranya menyampaikan materi dan salam pembukaan diawal. Salam pembuka ini sebenarnya bisa dikatakan penting tetapi juga tidak penting. Namun jika dilihat dari sopan santun sebaiknya dilakukan mengingat guru merupakan contoh bagi siswa disekolah. Dalam hal ini terdapat juga guru yang tidak mengucapkan salam ketika memulai pelajaran dikelas. Selain keterlambatan masuk jam pelajaran dan tidak mengucap salam sebelum memulai pelajaran, ketidakdisiplinan guru terhadap aturan sekolah juga dapat dilihat dari cara berpakaian yaitu :

Tabel 1.2 Jenis Pakaian Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu

Tabel 2 Jenis Pakaian Guru SDN Pojah II

Hari	Jenis Pakaian
Senin	Kuning khaki
Selasa	Kuning khaki
Rabu	Putih hitam
Kamis	Kuning khaki

Tabel Lanjutan 2

Hari	Jenis Pakaian
Jumat	Olahraga/Muslim
Sabtu	Batik

Lingkungan tempat karyawan bekerja juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Sementara itu lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi terhadap kinerja seseorang (Estiana et al., 2023). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, baik dari segi fisik (fasilitas yang memadai, kebersihan, pencahayaan, dan ventilasi) maupun non-fisik (hubungan kerja yang harmonis, dukungan dari pimpinan, serta tingkat stres yang terkendali), dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan kelelahan, stres, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada pasien.

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang tak hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti dalam pemenuhan uang semata, namun motivasi intrinsik juga tak dapat terabaikan. Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik. Dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksidan saling tergantung, yaitu; kebutuhan, dorongan dan insentif. Pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan dilingkungan pekerjaanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) 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 ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang baik pula dan juga dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Yang artinya kinerja yang baik seharusnya melebihi standar yang telah ditentukan.

Tabel 3 Laporan Hasil Ujian Nasional Tahun 2022- 2024 SDN POJA II

Tahun	Rata - Rata	Target
2022	72,00	75,00
2023	73,00	75,00
2024	72,00	75,00



Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata siswa SDN POJA II tidak melebihi dari target yang ingin dicapai. Dengan kehadiran guru yang baik setiap harinya seharusnya para guru juga dapat membantu siswa untuk mencapai target yang di capai.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mencoba untuk mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDN POJA II Gapura”.

## **II. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru di SDN POJA II?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru di SDN POJA II?
3. Bagaimana Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja Guru di SDN POJA II?

## **III. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDN POJA II.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDN POJA II.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SDN POJA II.

## **IV. KAJIAN TEORI**

### **A. Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan perilaku patuh dan taat dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting. Semakin baik disiplin seorang guru pada sebuah instansi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan suatu instansi, guru serta masyarakat pada umumnya.

Kata Disiplin berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Menurut Agustini dalam (Gaurifa, 2024), disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku

dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Sedangkan pendapat Hasibuan dalam (Shihab et al., 2022), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin baik karyawan menaati aturan maka akan membantu percepatan tujuan perusahaan khususnya kinerja perusahaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa, Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan kesadaran pegawai dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Disiplin ini bertujuan untuk membantu pegawai mengembangkan sikap yang tepat terhadap pekerjaannya serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja pegawai dalam mendorong efektivitas organisasi.

Menurut Rivai dalam (Estiana et al., 2023), indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut :

1. Kehadiran.  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja.  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.  
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis.  
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

## **B. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dari suatu organisasi merupakan sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para guru dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para guru terhadap pekerjaannya. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu Lingkungan Kerja Fisik, dimana Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan Kerja NonFisik, dimana

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan nyaman, memungkinkan pegawai bekerja optimal. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja, mereka akan betah dan produktif. Sebaliknya, waktu kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Wursanto dalam (Nurhandayani, 2022)). Alex S Nitisetimo dalam (Estiana et al., 2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja adalah mencakup aspek fisik dan psikis yang memengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Adapun tujuan dari lingkungan kerja adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal dan demi kelancaran pekerjaan yang ada dalam suatu instansi/ organisasi (Marisya, 2022).

Menurut Widiana dalam (Salsabiila & Hidayati, 2023), terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

1. Lingkungan Kerja Fisik yakni kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik yakni segala sesuatu yang dimungkinkan terjadi yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Nitisetimo dalam (Refi Dwi Firli & Mudji Kuswinarno, 2024) yaitu:

1. Hubungan antar karyawan.
2. Hubungan dengan atasan.
3. Fasilitas kerja.
4. Kondisi fisik tempat kerja.
5. Keamanan kerja.

### **C. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang tak hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti dalam pemenuhan uang semata, namun motivasi intrinsik juga tak dapat terabaikan. Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja.

Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik. Dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung, yaitu; kebutuhan, dorongan dan insentif.

Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Mohtar (2019:20) “Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Winardi (2016:02) “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”. Sinungan (2016:134) “Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”. Terdapat enam faktor motivasi yaitu; (1) prestasi; (2) pengakuan; (3) kemajuan kenaikan pangkat; (4) pekerjaan itu sendiri; (5) kemungkinan untuk tumbuh (jenjang karir); (6) tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu (1) kebijaksanaan; (2) supervisi teknis; (3) hubungan antar manusia dengan atasan ; (4) hubungan manusia dengan pembinaanya; (5) hubungan antar manusia dengan bawahannya; (6) gaji dan upah; (7) kestabilan kerja; (8) kehidupan pribadi; (9) kondisi tempat kerja; (10) status.

#### **D. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan.

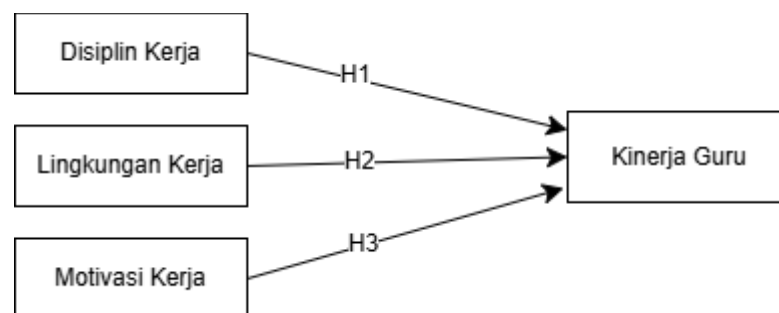
- Indikator Kinerja Pegawai: Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai meliputi:
- Kualitas Kerja: Sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai standar.
- Kuantitas Kerja: Jumlah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam periode tertentu.
- Ketepatan Waktu: Kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.
- Efektivitas: Sejauh mana hasil kerja dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- Disiplin Kerja: Taat pada aturan dan ketentuan jam kerja, menjaga kerahasiaan jabatan, dan menunjukkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas.
- Kerja Sama Tim: Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

- Inovasi: Kemampuan pegawai untuk mengembangkan ide-ide baru dan menciptakan solusi kreatif dalam pekerjaan.
- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:
- Motivasi: Tingkat keinginan dan dorongan pegawai untuk bekerja keras dan mencapai tujuan.
- Kepuasan Kerja: Perasaan positif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja.
- Lingkungan Kerja: Faktor fisik dan psikologis di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- Pelatihan dan Pengembangan: Peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai melalui pelatihan yang relevan.
- Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi dan dukungan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja pegawai dapat dijadikan ukuran-ukuran apakah saran dan tujuan telah sesuai dengan rencana organisasi/institusi, selain itu juga dapat menjadi dasar tolak ukur sejauh mana keberhasilan suatu organisasi/institusi. Bagi pegawai, kinerja dipandang sebagai usaha untuk menggali kemampuan dan skill yang dimilikinya, untuk kemudian dikembangkan semaksimal mungkin (Estiana et al., 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan, kedisiplinan, serta lingkungan kerja yang mendukung.

#### E. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual memberikan landasan untuk merumuskan pertanyaan penelitian, mengidentifikasi variabel yang relevan, dan menjelaskan hubungan antara variabel tersebut. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas di kecamatan lenteng. Berdasarkan uraian diatas maka bentuk kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 Model Penelitian

## **F. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Mauliddiyah, 2021). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di kecamatan lenteng

**H<sub>2</sub>** : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di kecamatan lenteng

**H<sub>3</sub>** : Diduga disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas di kecamatan lenteng.

## **V. Metodologi Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan membuat angket sebagai instrumen dalam penelitian ini kepada responden (pegawai) yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN POJA II. Metode penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini juga merupakan penelitian yang akan menguji lingkungan kerja, disiplin kerja dan Motivasi kerja. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2020) mengemukakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru di SDN POJA II.

### **A. Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan Untuk mengumpulkan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan data sebagai berikut :

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), data primer secara khusus

dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti (Indriantoro, 2018:142). Data yang diperoleh dari objek penelitian ini yaitu pegawai puskesmas dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulannya.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian. Data sekunder biasanya berupa data statistik hasil penelitian dari buku laporan survey, majalah/surat kabar, dokumentasi maupun arsip-arsip resmi. (Suliyanto, 2018:156). Data sekunder yang dimaksud adalah data yang didapat berupa file dokumen yang ada di SDN Pojah II.

## B. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel yang diungkap dalam definisi tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek yang diteliti. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua variabel independen (variabel bebas) dan satu variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

### 1. Variabel Independen

#### a) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin baik karyawan menaati aturan maka akan membantu percepatan tujuan perusahaan khususnya kinerja perusahaan.

#### b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah mencakup aspek fisik dan psikis yang memengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

#### c) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara produktif dan efektif menuju pencapaian tujuan. Ini mencakup berbagai faktor, seperti: Faktor internal: Keinginan untuk mencapai prestasi, rasa tanggung jawab, minat terhadap pekerjaan, dan kepuasan diri. Faktor eksternal: Gaji dan tunjangan, penghargaan, promosi, lingkungan kerja yang kondusif, dan pengakuan dari atasan atau rekan kerja.

Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah

dapat menyebabkan penurunan kinerja, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan.

## 2. Variabel dependen

### a) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi berdasarkan tanggung jawab, wewenang, serta standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan secara efektif, efisien, serta sesuai dengan aturan, moral, dan etika organisasi

## C. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data berupa regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) guru di SDN Pojah II. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software EViews, yang memudahkan dalam melakukan analisis statistik.

Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini meliputi:

### 1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

- **Uji Validitas** dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, menggunakan korelasi Pearson Product Moment.
- **Uji Reliabilitas** dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen kuesioner, menggunakan nilai **Cronbach's Alpha** ( $\alpha \geq 0,7$  menunjukkan reliabel).

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini penting dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi asumsi statistik:

- Uji Normalitas: Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.
- Uji Multikolinearitas: Untuk memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antar variabel independen.
- Uji Heteroskedastisitas: Untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varians pada data residual.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus umum model regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- $Y$ : Kepuasan kerja



- X1: Motivasi kerja
  - X2: Disiplin kerja
  - X3: Lingkungan kerja
  - a: Konstanta
  - b1,b2,b3: Koefisien regresi
  - e: Error (kesalahan)
4. Uji Parsial (Uji t)  
Digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara **parsial**.
  5. Uji Simultan (Uji F)  
Digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
  6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Mengukur sejauh mana variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 menunjukkan model yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sahlan Lubis.(2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja,Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1 Maret 2020
- Ratih Aprianti (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Palangda, A., Batara, marewa J., & Biringkanae, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tumbang Datu , Kecamatan Sangalla ' Utara The Influence of Work Discipline and Work Environment on the Performance of. *JURNAL BISNIS MAHASISWA*, 5, 0–6.
- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati, 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>
- Shihab, M. R., Prahiawan, 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>
- Wenas, K. P., & Ikhrum, M. A. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 902–916. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.23>