

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMPN 1 X KOTO DIATAS DAN SMPN 3 X KOTO SINGKARAK

Yunisha Silvia Sari¹, Mondra Neldi², Chintya Ones Charli³
Universitas Putra Indonesia “YPTK” padang

e-mail: yunishasilviasari471@gmail.com¹, mondraneldi@upiypk.ac.id²,
chintyaonescharli@upiypk.ac.id³

Abstrak – Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi sekolah karena sekolah yang bermutu tergantung dengan sumber daya manusia sebagai agent of change di sekolah. Tenaga pendidik yang profesional mempunyai empat kompetensi yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU RI No. 14 Tahun 2005 pasal 10 butir 1). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan pegawai di SMPN 1 X Koto dan SMPN 3 X Koto yang masih belum efektif yang disebabkan oleh lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan beberapa variabel independent yaitu lingkungan kerja (X1), dan pengembangan pegawai (X2), variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y) dan Variabel intervening dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (Z). Penelitian ini dilaksanakan pada SMPN 1 X Koto Diatas dan SMPN 3 X Koto Singkarak. Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan pengembangan pegawai terhadap disiplin kerja di SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas. Selain itu, ditemukan pula bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil menunjukkan adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, serta antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kedua sekolah tersebut. Lebih lanjut, penelitian ini mencatat bahwa disiplin kerja tidak berperan sebagai mediator antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta antara pengembangan pegawai dan kinerja karyawan di kedua sekolah tersebut. Temuan ini memberikan wawasan penting terkait faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dan kinerja karyawan di konteks pendidikan menengah.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Disiplin, Pegawai.

Abstract – Human resource management is important in school organizations because quality schools depend on human resources as agents of change in schools. Professional teaching staff have four competencies, namely pedagogical competence, personality competence, social competence and professional competence obtained through professional education (RI Law No. 14 of 2005 article 10 point 1). This research aims to determine employee discipline at SMPN 1 X Koto and SMPN 3 This research uses a quantitative approach with several independent variables, namely work environment (X1) and employee development (X2), the dependent variable is employee performance (Y) and the intervening variable in this research is work discipline (Z). This research was carried out at SMPN 1 X Koto Above and SMPN 3 X Koto Singkarak. This research reveals that there is a positive and significant influence between the work environment and employee development on work discipline at SMPN 3 Apart from that, it was also found that the work environment has a positive and significant influence on employee performance. However, the results show that there is a negative and insignificant influence between motivation on employee performance, as well as between work discipline on employee performance in the two schools. Furthermore, this research notes that work discipline does not act as a mediator between work discipline and employee performance, as well as between employee development and employee performance in the two schools. These findings provide important insights into the factors that influence work discipline and employee performance in secondary education contexts.

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

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pada sekolah merupakan usaha untuk memperbaiki kapasitas kemampuan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan supaya lebih produktif. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi sekolah karena sekolah yang bermutu tergantung dengan sumber daya manusia sebagai agent of change di sekolah. Tenaga pendidik yang profesional mempunyai empat kompetensi yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU RI No. 14 Tahun 2005 pasal 10 butir 1). Tenaga pendidik yang profesional merupakan sumber daya manusia yang unggul karena tenaga pendidik yang profesional memiliki ciri-ciri, antara lain: (1) memiliki keahlian mendidik dalam bidangnya, (2) memiliki rasa tanggung jawab yang berkomitmen dan peduli terhadap tugasnya dan (3) memiliki rasa kesejawatan, menghayati tugasnya sebagai tenaga pendidik serta mampu menjaga kode etik profesinya.

Kinerja tenaga pendidik yang maksimal juga pasti didambakan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Ketika tenaga pendidik mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. Kinerja tenaga pendidik juga dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan lain lain. Namun pada penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja tenaga pendidik yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi (Suryadi, 2020). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya Lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Selanjutnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, sikap disiplin tenaga pendidik dilihat dari kesadaran tenaga pendidik untuk mengikuti aturan sekolah dan perundangan yang sesuai dengan profesinya dan hal-hal yang terkait dengan manajemen waktu. Disiplin kerja bagi tenaga pendidik terkait dengan kemampuan melakukan unjuk kerja sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh sekolah. Hal ini tidak hanya melihat sebatas kedisiplinan secara fisik berdasarkan persentase kehadiran atau keterlambatan sesuai jam kerja, namun juga termasuk ketepatan waktu menyelesaikan tugas-tugas administrasi yang menunjang tugas pokoknya sesuai dengan kurun tenggat waktu yang telah ditentukan.

SMPN 3 X Koto Singkarak merupakan salah satu sekolah menengah pertama sebagai suatu lembaga pendidikan. Instansi Vertikal Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam hal kurikulum, sama halnya dengan kurikulum yang dipakai sekolah umum lainnya, memberlakukan kurikulum tahun 2006 dan kurikulum 2013. SMPN 1 X Koto Diatas dan SMPN 3 X Koto mempunyai tugas untuk membantu mencerdaskan kehidupan bangsa di bidang pendidikan dalam rangka mewujudkan visi Kota Solok yaitu Terwujudnya Pendidikan yang Unggul, Berdaya Saing, Kreatif, dan Beriman. Berikut daftar hadir guru SMPN 1 X Koto Diatas dan SMPN 3 X Koto Singkarak :

Tabel
Absensi Guru SMPN 1 X Koto Diatas dan SMPN 3 X Koto

Bulan	Absensi				
	Jumlah Pegawai	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit	Terlambat
Juli	48	-	-	3	2
Agustus	48	-	-	-	5
September	30	-	-	-	1
Oktober	47	-	-	-	3
November	47	-	-	-	5
Desember	47	-	-	-	6

Sumber: SMPN 1 X Koto Diatas dan SMPN 3 X Koto (2023)

Berdasarkan tabel diatas bahwa tingkat keterlambatan kedatangan pegawai pada tahun 2023 berflutuaksi. Dari data tersebut berfluktuasinya keterlambatan kehadiran pegawai karena kurangnya kesadaran akan disiplin kerja, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, hal tersebut diduga terjadi karena pegawai sulit untuk mendapatkan cuti. Selain itu juga disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang dirasakan kurang kondusif. Selain kondisi fisik adapun kondisi non fisik lingkungan kerja yang terjadi seperti hubungan antar sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan diantara sesama pegawai. Sebagai contoh yaitu pegawai yang bertugas Sebagai guru mata pelajaran A mengeluh karena dari rekan-rekannya sering kali terlambat dan harus menggantikan keterlambatan mereka jika tidak ada jadwal yang bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai SMPN 1 X Koto Diatas dan SMPN 3 X Koto disebabkan oleh lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Independent

Variabel bebas (independent variable) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (dependent variable). Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), dan pengembangan pegawai (X2).

b. Variabel Dependent

Variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

c. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, tetapi tidak dapat diamati atau di ukur. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (Z).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Langsung

Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada tabel Result For Inner Weight berikut :

Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
X1 => Z	0,406	0,428	0,148	2,743	0,006
X2 => Z	0,568	0,542	0,153	3,720	0,000
X1 => Y	1,207	1,099	0,441	2,736	0,006
X2 => Y	-0,302	-0,249	0,372	0,812	0,417
Z => Y	-0,031	0,048	0,254	0,121	0,904

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai terhadap Disiplin Kerja dan pengaruh konstruk Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Masing-masing pembahasan hipotesis dijelaskan dengan rinci dibawah ini :

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai original sample pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja yaitu 0,406 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,006 kecil dari alpha 5% yaitu $0,006 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,743 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,743 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas. Hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

2) Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai original sample pada hubungan Pengembangan Pegawai terhadap Disiplin Kerja yaitu 0,568 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Pegawai terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,720 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,720 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 1,207 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif.

Dimana nilai P-Value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,736 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,736 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas. Hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.

4) *Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,302 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan adalah Negatif. Dimana nilai P-Value 0,417 besar dari alpha 5% yaitu $0,417 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,812 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,812 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas. Hipotesis H4 dalam penelitian ini ditolak.

5) *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,031 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,904 besar dari alpha 5% yaitu $0,904 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,121 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,121 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H5 ditolak. Maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas. H5 dalam penelitian ini ditolak.

b. Hipotesa Secara Tidak langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program Smart PLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation(STD EV)</i>	<i>T-Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
X1=> Y=>Z	-0,012	0,034	0,118	0,106	0,916
X2 => Y=>Z	-0,017	0,010	0,142	0,123	0,902

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Masing-masing hipotesis dijelaskan lebih rinci dibawah ini :

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja yaitu -0,012 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,916 besar dari alpha 5% yaitu $0,916 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,106 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,106 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

2) Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja karyawan yaitu -0,017 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value -0,017 kecil dari alpha 5% yaitu $-0,017 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,123 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,123 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan Pengembangan Pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut :

a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai original sample pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja yaitu 0,406 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,006 kecil dari alpha 5% yaitu $0,006 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,743 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $2,743 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arrias et al. (2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.

b) Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai original sample pada hubungan Pengembangan Pegawai terhadap Disiplin Kerja yaitu 0,568 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Pegawai terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,720 untuk mengetahui

apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,720 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniasari et al. (2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Disiplin Kerja.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 1,207 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,736 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,736 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arrias et al. (2019), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

d) Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,302 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan adalah Negatif. Dimana nilai P-Value 0,417 besar dari alpha 5% yaitu $0,417 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,812 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,812 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniasari et al. (2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan.

e) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,031 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,904 besar dari alpha 5% yaitu $0,904 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,121 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $0,121 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_5 ditolak. Maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas H_5 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian Lovenda. (2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

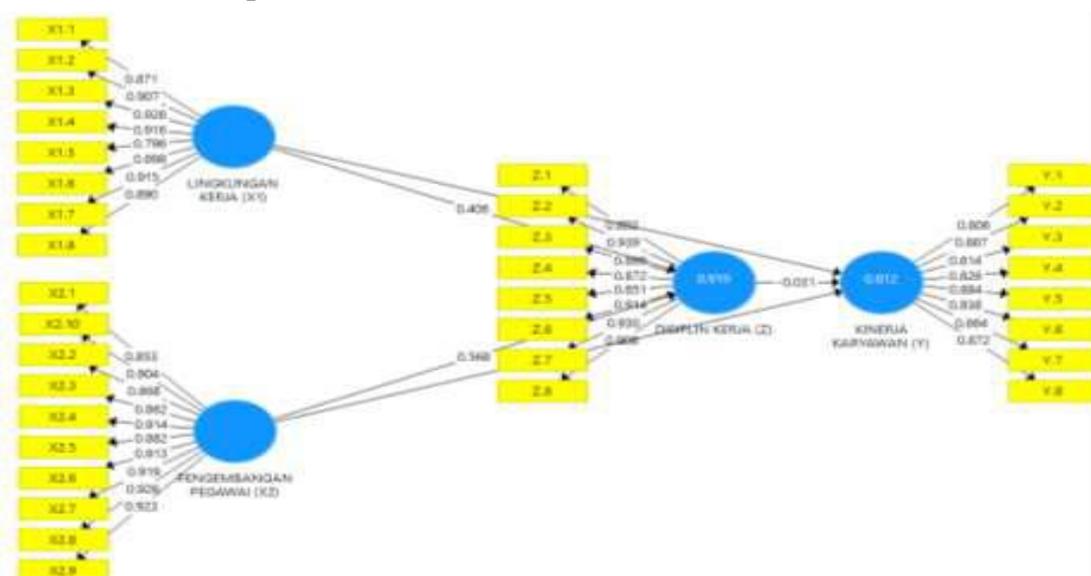
f) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja yaitu -0,012 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,916 besar dari alpha 5% yaitu $0,916 > 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh tidak signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,106 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,106 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas. Hipotesis H_6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak memediasi.

g) Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel pada hubungan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja karyawan yaitu -0,017 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value -0,017 kecil dari alpha 5% yaitu $-0,017 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,123 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $0,123 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan Pengembangan Pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi.

3. Evaluasi Nilai R Square



Berdasarkan gambar struktur outer model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Lingkungan Kerja dan Pengembangan Pegawai terhadap Disiplin Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Disiplin Kerja = $\beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e_1$.
- Disiplin Kerja = $0,406 + 0,568 + e_1$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Kinerja Karyawan = $\beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3Z + e_1$
- Kinerja Karyawan = $1,207 + -0,302 + -0,301 + e_1$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel berikut :

Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,812	0,797
Disiplin Kerja (Z)	0,919	0,915

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Pada table diatas terlihat nilai R² konstruk Disiplin Kerja sebesar 0,919 atau sebesar 91,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Lingkungan Kerja dan Pengembangan Pegawai. Sementara nilai R² untuk konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,812 atau sebesar 81,2% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Pegawai terhadap Disiplin Kerja pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas.
4. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas.
5. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SMPN 3 X Koto Singkarak dan SMPN 1 X Koto Diatas.
6. Disiplin Kerja tidak memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
7. Disiplin Kerja tidak memediasi Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- NurSaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5, 1328–1335.
- Sarpinati. (2022). Best Practice Peningkatkan Sumber Daya Manusia Melalui Implementasi Supervisi Akademik di SMAN 1 Tapung Hilir. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 6(1), 567–574.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31960/ijoei.v1i1.439>
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 55–62.
- Hendri Rasminto, Febryantahanuji Febryantahanuji, & Danang Danang. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 82–87. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v13i1.179>
- Masngudi. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi & Bisnis*. Triandra University Press.
- NurSaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal Economic, Business and Accounting*, 5, 1328–1335.
- Sugiyono. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. I., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). KINERJA KARYAWAN. In *Widina Media Utama*. Widina Media Utama.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Suhermin & Rino Miftachudin. (2019). Pengaruh Motivasi, kompetensi dan kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(11), 1–15.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>