

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jakarta

Desnirita^{1*}, Restu Ainun Najib²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I

*Corresponding Author: dexnirita@gmail.com

Info Artikel

Direvisi, 10/09/2023
Diterima, 20/10/2023
Dipublikasi, 01/11/2023

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja

Keywords:

Employee Performance, Work Discipline, Work Environment, and Work Spirit.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner pada 58 Pegawai di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jakarta. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan menggunakan aplikasi Smart PLS versi 4. Populasi berjumlah 58 dengan sampel 58 yang diambil menggunakan rumus sampling jenuh. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengujian kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas, yang selanjutnya uji model struktural dengan melihat nilai R-Square dan nilai Q-square yang dihasilkan, dan yang terakhir pengujian hipotesis dengan melihat nilai T-statistik dan nilai P Value yang dihasilkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H1 diterima, yang berbunyi Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Lalu H2 diterima, yang berbunyi Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dan H3 diterima, yang berbunyi Semangat Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Manajemen sekolah perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menerapkan kebijakan dan prosedur yang jelas terkait disiplin kerja, dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi pegawai.

Abstract

This study aims to examine whether there is an influence of the Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Public Junior High School 3 Jakarta. This study was conducted using a data collection method through questionnaire distribution to 58 employees at State Junior High School 3 Jakarta. The analysis methods used in this research are descriptive analysis and structural equation modeling (SEM) analysis using SmartPLS version 4 software. The population consisted of 58 individuals, and the sample size was also 58, determined using the saturated sampling formula. The analysis conducted in this research included testing the data quality, including validity and reliability tests. Furthermore, the structural model was tested by examining the generated R-Square and Q-Square values. Lastly, hypothesis testing was performed by analyzing the T-statistic and P-value. The research findings indicate that H1 is accepted, which states that Work Environment (X1) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y). Furthermore, H2 is accepted, which states that Work Discipline (X2) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y). Lastly, H3 is accepted, which states that Work Spirit (X3) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y). The school management needs to pay attention to and create a conducive work environment,

implement clear policies and procedures regarding work discipline, and consider factors that can enhance work spirit and employee motivation.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah dasar kinerja dalam suatu organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Gibson dalam Kasmir (2015:182). Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena kinerja pegawai mampu memberikan dampak positif maupun negatif terhadap organisasi, dampak tersebut tergantung dari individu yang mengerjakannya. Maka dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai. Masalah yang terjadi pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jakarta, para guru masih belum terasa cukup memiliki kemampuan untuk memberikan materi yang harus diberikan kepada para murid. Guru juga kurang memiliki motivasi untuk ikut serta memajukan tujuan sekolah tersebut.

Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (physical working environment) dan Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment). Menurut (Sedarmayanti, 2017), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) 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. Seperti yang ada di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jakarta, di sekolah tersebut masih menggunakan bangunan kolonial belanda yang jendelanya sangat tinggi dan akibatnya sekolah tersebut kelasnya tidak bisa dipasang AC. Hal tersebut yang terkadang membuat guru menjadi kurang nyaman dalam melakukan tugas mengajar di kelas.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), maka disiplin kerja menjadi penting untuk memperkuat kinerja pada pegawai sehingga bisa berkontribusi dengan baik. Masalah yang terjadi adalah para guru masih tidak disiplin dalam masalah absensi pada saat masuk jam sekolah atau pada mulainya jam belajar mengajar, dan didukung oleh kurangnya pemberian hukuman pada pelaku yang melanggar peraturan disiplin yang telah di buat. Serta tidak adanya pengawasan yang ketat untuk meminimalisir kedisiplinan di sekolah tersebut.

Semangat kerja adalah kondisi mental atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sehingga, dalam mempengaruhi kinerja pegawai harus terdapat semangat kerja yang tinggi agar tugas dalam pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Sastrohadiwiryono (2015:282). Di dalam lingkungan SMP Negeri 3 Jakarta para pegawai masih ada yang kurang dalam tingkat semangat

kerja yang tinggi, sehingga masih kurangnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Penilaian kinerja karyawan juga memberikan gambaran terdapatnya permasalahan akan kinerja pegawai di SMP NEGERI 3 JAKARTA, data tersebut memaparkan kehadiran pegawai pada periode Tahun 2017, 2018 dan 2019. Dapat terlihat dari presentase penilaian kinerja yang dari tahun ke tahun menurun. Sehingga memberikan gambaran bahwa pegawai di sekolah tersebut mengalami permasalahan tentang kehadiran dan kinerja. Dapat di simpulkan faktor loyalitas lah yang menjadi kunci pegawai taat dan patuh terhadap peraturan yang di tetapkan sekolah.

Tabel 1. Data Kinerja dan Kehadiran Pegawai Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jakarta Pada Tahun 2017-2019

No	Dimensi Penilaian	Std	Tahun		
			2017	2018	2019
1.	Ketepatan waktu dalam memberikan tugas	100%	70%	60%	55%
2.	Tingkat kesalahan dalam menjelaskan materi pembelajaran	100%	80%	70%	60%
3.	Tingkat kesempurnaan dalam bekerja	100%	80%	60%	50%
4.	Kontribusi pegawai dalam pekerjaan	100%	70%	60%	50%
5.	Tanggung jawab atas hasil kerja	100%	80%	70%	60%
6.	Pencapaian target dalam bekerja	100%	75%	65%	60%
	Rata-rata	100%	76%	64%	58%

Data di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada SMP Negeri 3 Jakarta belum optimal. Hal ini terlihat pada tahun 2018 angka penilaian kinerja karyawan menurun sebesar 64% bila dibandingkan dengan tahun 2017. Dan di tahun berikutnya menurun lagi hingga 58% yaitu di tahun 2019. Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan diatas penulis ingin meneliti tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan semangat kerja untuk menentukan tingkat terjadinya kinerja pegawai. Maka penulis mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jakarta”.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Menurut Faustino Cardosa Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Sedangkan variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Wibowo (2016:7).

Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (2012) dalam Athar, H. S. (2020), the work environment consists of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Menurut Sunyoto (2012:43) dalam Panjaitan, M. (2018). mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Menurut Sedarmayati (2009) dalam Hasibuan, S. M. (2018), mendefinisikan lingkungan kerja adalah alat ukur dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja bagaimana metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:86), disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak.

Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2015:135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/ mematuhi segala aturan/ keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Pengertian Semangat Kerja

Semangat Kerja adalah mengartikan bahwa semangat kerja pegawai menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam kantor. Menurut beliau, semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut, Siagian (2015:57).

Semangat Kerja adalah dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, Hasibuan (2018: 94).

Kerangka Pemikiran

Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai adalah faktor penting dalam mencapai hasil yang baik di tempat kerja. Berikut adalah kerangka pemikiran yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan dependen.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja. Faktor-faktor seperti desain ruang kerja, kebersihan, tingkat kebisingan, dukungan sosial, dan budaya perusahaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, terorganisir, dan menginspirasi dapat meningkatkan konsentrasi, kreativitas, dan motivasi pegawai, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Disiplin kerja mengacu pada tingkat ketaatan dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi menunjukkan komitmen pegawai untuk menjalankan pekerjaan dengan baik, memenuhi tenggat waktu, menghindari absenisme dan mengikuti prosedur yang ada. Disiplin kerja yang kuat dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta mengurangi tingkat kesalahan dan penundaan, sehingga berdampak positif pada kinerja pegawai.

Semangat kerja mencakup kegairahan, motivasi, dan kepuasan pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan keadilan dalam sistem penghargaan. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih berdedikasi, berinisiatif, dan berpikiran positif terhadap pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kolaborasi antar pegawai, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

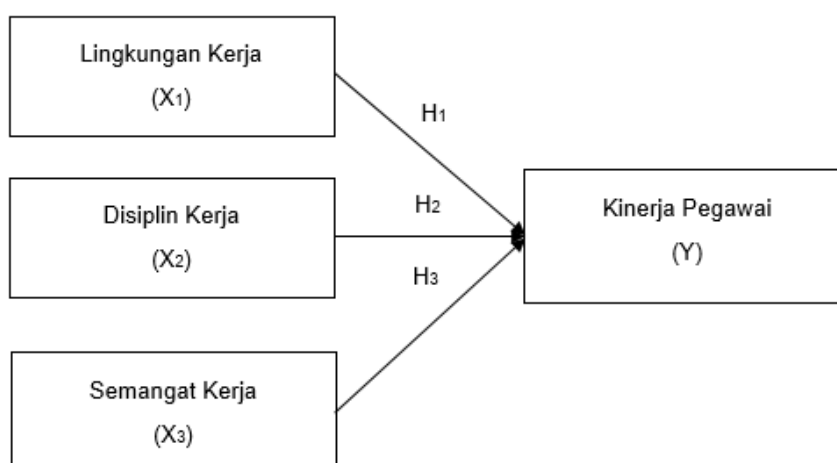
Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana individu mencapai tujuan pekerjaan. Kinerja yang baik dapat diukur melalui berbagai metrik, seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, inovasi, kepatuhan terhadap standar, dan kepuasan pelanggan. Lingkungan kerja yang positif, disiplin kerja yang kuat, dan semangat kerja yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam kerangka ini, lingkungan kerja yang baik memberikan fondasi yang kuat, sementara disiplin kerja dan semangat kerja berperan sebagai faktor internal individu. Kombinasi ketiganya menciptakan kondisi yang menguntungkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penting untuk mengelola dan memperhatikan ketiga faktor agar mencapai hasil optimal di tempat kerja.

Berdasarkan pustaka tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai maka penulisan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

X1, X2, X3 = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen



Gambar 1. Model Pemikiran

Hipotesis Penelitian

1. H1: Terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. H2: Terdapat pengaruh dari Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. H3: Terdapat pengaruh dari Semangat Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

METODOLOGI PENELITIAN

Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, dan kemudian ditentukan kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 2). Peneliti menetapkan operasional variabel guna menentukan jenis dimensi variabel lalu di kembangkan lagi menjadi indikator-indikator pada variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Semangat Kerja (X3), dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015:135). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 58 pegawai yang terdiri dari 45 guru dan 13 tenaga didik yang bekerja di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jakarta.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jakarta yaitu sebanyak 58 pegawai. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh karena dengan populasi yang relatif kecil. Menurut Sugiyono dalam (Fitria & Ariva 2018, p. 200) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Teknis Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Peneliti akan melakukan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner untuk mendapatkan data yang akurat. Data yang didapat dari hasil pengumpulan kuesioner nantinya akan diolah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terdapat pada tempat penelitian.

Teknik Analisis

Analisis data kuantitatif dari data kuisioner yang mana pengolahan datanya menggunakan PLS. Menurut Ghozali & Latan (2015), tujuan SEM (*Structural Equation Modeling*) - PLS (*Partial Least Squares*) adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). Menurut Imam Ghozali (2016:417) metode Partial Least Square

(PLS) dijelaskan sebagai model persamaan struktural berbasis variance (PLS) mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (variable manifest). SmartPLS menggunakan metode bootstrapping atau pengandaan secara acak. Analisis SEM-PLS terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau outer model dan model struktural atau inner model.

a. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono 2016, 147).

b. Uji Validitas

Menurut Saptutyningasih dan Setyaningrum (2019:164) validitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek. Validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik tes pengukuran dalam mengukur objek yang seharusnya diukur. Instrumen yang dinilai valid apabila alat yang digunakan dapat dengan baik mengukur objek ukur. Oleh karena itu, alat yang valid adalah alat yang tepat untuk mengukur objek yang akan diukur.

1. Analisis Model Pengukuran atau Outer Model

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan dalam outer model terdiri atas validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan *Component Reliability*.

a. *Convergent validity*

Convergent validity berprinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk tersebut harus memiliki korelasi yang tinggi. Dalam uji validitas konvergen dengan indikator reflektif, pengukur konstruk dinyatakan memiliki korelasi tinggi apabila *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut $> 0,5$. Analisis faktor konfirmatori yaitu untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang dibentuk untuk mendefinisikan sebuah konsep atau konstruk penelitian Ferdinand, (2014), agar sesuai dengan alat analisis structural equation modeling. Nilai cut-off yang digunakan adalah squared multiple correlation $> 0,050$ Ferdinand, (2014)

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity indikator dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstruksya. Menurut Ghozali 2014 (dalam Rahmawansyah, 2019), validitas diskriminan dinilai berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE), untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar $> 0,5$, agar dikatakan valid dan dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikat adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model.

c. *Reliability*

Menurut Ghozali dan Latan (2015) menyatakan realibilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk *mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk*. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, kosnsiten dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Pengukuran uji relibilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Cronbach Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari 0,7.

2. Uji Model Struktural atau Inner Model

Menurut Ghozali & Latan (2015, p. 9) pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dan nilai R-Square untuk setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Model struktural atau inner model menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*.

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*. R-Square dibagi 3 bagian, yaitu ≤ 0.70 maka menunjukkan kuat, ≤ 0.45 menunjukkan moderate, dan ≤ 0.25 menunjukkan lemah.

Q-Square, $Q^2 < 0$ menunjukkan model mempunyai predictive relevance dan jika $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. 0,02, maka menunjukkan lemah, 0,15 maka menunjukkan moderate, dan 0,35 menunjukkan kuat.

Signifikan t-value 1,65 (level signifikan = 10%), t-value 1,96 (level signifikan = 5%), dan 2,58 (level signifikan = 1%). Pengujian pada hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Suatu hubungan dinyatakan berpengaruh apabila nilai t hitung yang didapat lebih besar dari t tabel yang ada ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Untuk signifikansi, dapat dilihat nilai probabilitas atau p-value yang didapat. Apabila p-value yang didapat < 0.05 , maka pengaruh dapat disebut signifikan. Ferdinand, (2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Sampel

Hasil penyebaran kuesioner kepada 58 pegawai yang terdiri dari 45 guru dan 13 tenaga didik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jakarta dari keseluruhan yang tersebar 58 kuesioner yang dapat diolah yang selanjutnya dapat diuji dan dianalisis. Kuesioner yang kembali berjumlah 0 buah atau 100% tingkat pengembalian dari kuesioner.

2. Karakteristik Responden

Pada bagian berikut akan mendiskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	28	48%
Perempuan	30	52%
Jumlah	58	100%

Sumber: data diolah dengan smart pls 2023

b. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah orang	Persentase (%)
SMA	3	5%
Diploma	10	17%
Sarjana	45	78%
Jumlah	58	100%

Sumber: data diolah dengan smart pls 2023

c. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase %
21-25 Tahun	4	7%
26-30 Tahun	5	9%
31-40 Tahun	36	62%
>40 Tahun	13	22%
Jumlah	58	100%

Sumber: data diolah dengan smart pls 2023

Berikut ini penjelasan rata-rata jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Pada variabel Kinerja Pegawai jawaban rata-rata yang paling besar yaitu pada dimensi kuantitas kerja pada indikator kecepatan dengan rata-rata jawaban responden yaitu 4,37 dan yang paling rendah pada dimensi inisiatif pada indikator kemandirian dengan rata-rata jawaban responden yaitu 3,60. Selanjutnya pada variabel Lingkungan Kerja jawaban rata-rata yang paling besar yaitu pada dimensi lingkungan kerja non-fisik pada indikator hubungan atasan dengan pegawai dengan rata-rata jawaban responden yaitu 4,25 dan jawaban yang paling rendah pada dimensi lingkungan kerja fisik pada indikator dekorasi di tempat kerja dengan nilai 3,68. Lalu pada variabel Disiplin Kerja dengan rata-rata jawaban responden yang paling besar yaitu pada dimensi norma pada indikator tata krama dengan nilai 4,47 dan rata-rata jawaban yang paling rendah pada dimensi norma pada indikator kesopanan dengan nilai 4,03. Dan yang terakhir variabel Semangat Kerja dengan rata-rata jawaban responden yang paling besar yaitu pada dimensi tingkat absensi pada indikator keterlambatan dengan nilai 4,15 dan rata-rata jawaban yang paling rendah pada dimensi tuntutan dari karyawan pada indikator tingkatan tuntutan yaitu dengan nilai 3,71.

Analisis Data dan Pembahasan Hasil Kuesioner

1. Uji Validitas

a. Outer Loading

Tahap awal dalam uji validitas dengan kriteria yang harus > 0,7 agar indikator tersebut dapat dikatakan valid. Apabila tidak valid maka indikator tersebut harus dihapus atau di eliminasi dari model lalu dihitung ulang. Dalam penelitian ini analisis Outer Loadingnya dijelaskan dalam bentuk gambar dan tabel.

Tabel 5. Tabel Gambar Outer Loading

	X1	X2	X3	Y				
X1.1	0.755				X3.10			0.860
X1.2	0.906				X3.11			0.803
X1.3	0.912				X3.12			0.829
X1.4	0.910				X3.13			0.680
X1.5	0.905				X3.2			0.833
X1.6	0.855				X3.3			0.878
X1.7	0.623				X3.4			0.851
X1.8	0.637				X3.5			0.901
X2.1		0.754			X3.6			0.762
X2.10		0.706			X3.7			0.897
X2.2		0.917			X3.8			0.881
X2.3		0.885			X3.9			0.749
X2.4		0.815			Y1.1			0.876
X2.5		0.746			Y1.10			0.852
X2.6		0.922			Y1.11			0.870
X2.7		0.867			Y1.12			0.834
X2.8		0.854			Y1.13			0.792
X2.9		0.770			Y1.2			0.908
X3.1			0.620					

Sumber: data diolah dengan smart pls 2023

Tabel 6. Tabel Gambar Outer loading Setelah Dihitung Ulang

	X1	X2	X3	Y				
X1.1	0.776				X3.2			0.838
X1.2	0.917				X3.3			0.873
X1.3	0.921				X3.4			0.862
X1.4	0.921				X3.5			0.895
X1.5	0.905				X3.6			0.774
X1.6	0.840				X3.7			0.900
X2.1		0.754			X3.8			0.891
X2.10		0.706			X3.9			0.749
X2.2		0.917			Y1.1			0.874
X2.3		0.885			Y1.10			0.852
X2.4		0.815			Y1.11			0.871
X2.5		0.746			Y1.12			0.835
X2.6		0.922			Y1.13			0.793
X2.7		0.867			Y1.2			0.908
X2.8		0.854			Y1.3			0.874
X2.9		0.770			Y1.4			0.859
X3.10			0.871		Y1.5			0.871
X3.11			0.799		Y1.6			0.784
X3.12			0.830		Y1.7			0.737
					Y1.8			0.909
					Y1.9			0.871

Sumber: data diolah dengan smart pls 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil nya dan disimpulkan untuk smuanya sudah dikatakan valid karena niai yang dihasilkan $> 0,7$ Maka semua indikator tersebut dapat diterima dan diakukan uji selanjutnya.

b. Validitas Diskriminan

Tabel 7. Tabel Construct Reliability and Validity

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0,777
Disiplin Kerja (X2)	0,684
Semangat Kerja (X3)	0,714
Kinerja Pegawai (Y)	0,723

Sumber: data diolah dengan smart pls 2023

Dapat dilihat dari tabel 7 berdasarkan hasil *loading factor* dan AVE di atas maka dapat disimpulkan bahwa keempat konstruk variabel laten memiliki validitas yang baik ($AVE > 0,5$) yang berarti informasi yang ada di setiap variabel laten dapat tercermin melalui variabel manifestnya. *Discriminant Validity* (Fornell Larcker, HTMT, dan *Cross Loading*).

Outer model selain diukur dengan menilai convergent validity dan discriminant validity juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability. Yang pertama dilakukan uji fornell larcker untuk membandingkan akar kuadrat dari AVE, maka dapat di tunjukan dari tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Tabel Fornel-Lacker

Variabel	X1	X2	X3	Y
Lingkungan Kerja (X1)	0,882			
Disiplin Kerja (X2)	0,668	0,827		
Semangat Kerja (X3)	0,884	0,763	0,845	
Kinerja Pegawai (Y)	0,899	0,488	0,814	0,850

Sumber: data diolah dengan smart pls 2023

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan uji dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Cara untuk mengevaluasinya yaitu berdasarkan dari korelasi antar variabel dengan nilai tidak boleh lebih kecil dari bawah dan samping kirinya.

Tabel 9. HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio Of Correlation)

Variabel	X1	X2	X3	Y
Lingkungan Kerja (X1)				
Disiplin Kerja (X2)	0,702			
Semangat Kerja (X3)	0,912	0,801		
Kinerja Pegawai (Y)	0,929	0,501	0,827	

Sumber: data diolah dengan smart pls 2023

Dari Tabel 9 hasil HTMT harus di bawah 0,9 karena digunakan sebagai tolak ukur dari discriminant validity bermasalah atau tidak. Dari hasil di atas ada nilai yang diatas perhitungan standar, yaitu variabel X3 (Semangat Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai)

berwarna merah atau lebih dari 0.9. Maka hasil tersebut dinyatakan bermasalah. Sedangkan untuk variabel lainnya dibawah 0,9 dan tidak bermasalah.

Setelah dilakukan pengolahan HTMT dengan menggunakan Smart PLS, selanjutnya akan dicari hasil cross loading dapat ditunjukkan pada tabel 10.

Tabel 10. Tabel Gambar Cross Loading

	X1	X2	X3	Y					
X1.1	0.776	0.489	0.607	0.800	X3.2	0.689	0.578	0.838	0.651
X1.2	0.917	0.627	0.865	0.813	X3.3	0.725	0.736	0.873	0.647
X1.3	0.921	0.544	0.772	0.797	X3.4	0.655	0.664	0.862	0.562
X1.4	0.921	0.541	0.810	0.826	X3.5	0.764	0.800	0.895	0.710
X1.5	0.905	0.603	0.845	0.819	X3.6	0.545	0.606	0.774	0.474
X1.6	0.840	0.753	0.769	0.683	X3.7	0.707	0.732	0.900	0.699
X2.1	0.442	0.754	0.542	0.340	X3.8	0.728	0.622	0.891	0.747
X2.10	0.435	0.706	0.537	0.266	X3.9	0.579	0.643	0.749	0.537
X2.2	0.601	0.917	0.686	0.444	Y1.1	0.808	0.381	0.672	0.874
X2.3	0.593	0.885	0.669	0.454	Y1.10	0.756	0.474	0.755	0.852
X2.4	0.691	0.815	0.677	0.517	Y1.11	0.851	0.444	0.766	0.871
X2.5	0.511	0.746	0.618	0.318	Y1.12	0.696	0.445	0.646	0.835
X2.6	0.602	0.922	0.739	0.447	Y1.13	0.620	0.403	0.630	0.793
X2.7	0.503	0.867	0.615	0.338	Y1.2	0.847	0.382	0.692	0.908
X2.8	0.572	0.854	0.632	0.451	Y1.3	0.808	0.381	0.672	0.874
X2.9	0.472	0.770	0.545	0.343	Y1.4	0.774	0.465	0.741	0.859
X3.10	0.892	0.631	0.871	0.796	Y1.5	0.851	0.444	0.766	0.871
X3.11	0.885	0.562	0.799	0.775	Y1.6	0.624	0.447	0.649	0.784
X3.12	0.887	0.554	0.830	0.804	Y1.7	0.540	0.405	0.634	0.737
					Y1.8	0.858	0.372	0.674	0.909
					Y1.9	0.793	0.391	0.691	0.871

Sumber: data diolah dengan smart pls 2023

Dari hasil cross loading pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai korelasi antar kontrak dan indikatornya lebih besar dari nilai korelasi dengan kontrak lainnya lebih tinggi. Dengan demikian secara keseluruhan evaluasi *discriminant validity* terpenuhi.

2. Uji Reabilitas (composite reability, cornbach alfa, dan RHO_a)

Uji Reabilitas dilakukan dengan cara uji composite reability, Cronbach alfa dan RHO_a dengan meihat seluruh nilai variabel laten. Uji ini dilakukan pada Cronbach's Alpha dan Composite Reliability Untuk menguji reliabilitas penelitian ini, Keputusan didasarkan pada pernyataan variabel yang reliabel jika nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,7 dan tidak reliabel jika Cronbach's Alpha dan Composite Reliability < 0,7. Seperti tabel berikut ini.

Tabel 11. Tabel Reabilty

Variabel	Cronbach's Alpha	RHO_a	Kriteria	Kesimpulan
Lingkungan Kerja(X1)	0,942	0,944	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,948	0,960	0,7	Reliabel
Semangat Kerja (X3)	0,960	0,966	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai(Y)	0,968	0,972	0,7	Reliabel

Sumber: data diolah dengan smart pls 2023

Dari hasil tabel 11 reability test di atas dapat dikatakan hasil dari Cronbach alpha > 0,7 dengan hasil semua variabel di atas lebih besar dari batas perhitungan standar, maka konstruk dapat dikatakan reabilitasnya diterima.

3. R-Square, F-Square, Model vit

Tabel 12. Tabel R-Square

	R-square	Adjusted R-square
Kinerja Pegawai (Y)	0,849	0,841

Sumber: data diolah dengan smart pls 2023

Dari tabel 12 memiliki hasil 0,841 R-Square jalur sederhana dan hasil 0.849 sebagai hasil endogen (yang memiliki banyak jalur) dengan perhitungan standard ≤ 0.70 maka menunjukkan kuat, ≤ 0.45 menunjukkan moderate, ≤ 0.25 menunjukkan lemah. Dengan demikian nilai hasil R-Square pada penelitian ini dapat di katakan kuat dengan nilai 0.849.

Tabel 13. Tabel F-Square

Variabel	X1	X2	X3	Y
Lingkungan Kerja (X1)				0,963
Disiplin Kerja (X2)				0,258
Semangat Kerja (X3)				0,117
Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: data diolah dengan smart pls 2023

Selanjutnya, hasil dari tabel 13 F-Square statistik untuk mengukur pentingnya konstruksi endogen. Ukuran efek terbagi menjadi 3 (tiga) Batasan ukur, yaitu 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variable X1 (Lingkungan Kerja) bernilai diatas 0,35 maka berpengaruh tinggi terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai), lalu X2 (Disiplin Kerja) bernilai diatas 0.15 maka berpengaruh sedang terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai), sedangkan untuk variable X3 (Semangat Kerja) bernilai diatas 0,02 maka berpengaruh kecil terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Tabel 14. Tabel Gambar Model Vit

	Model jenuh (saturated)	Perkiraan model
SRMR	0.099	0.099
d_ ULS	8.097	8.097
d_ G	n/a	n/a
Chi-square	∞	∞
NFI	n/a	n/a

Sumber: data diolah dengan smart pls 2023

Selanjutnya hasil tabel 14 yaitu model vit yang dimana hasil SRMR nya < 0.10 maka model memiliki hasil kurang dari standar yang sudah ditentukan.

4. Hipotesist Testing (P-Value, and Path Coefficient)

Hasil yang ditunjukkan pada Uji hipotesis ini akan menyatakan apakah variable X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Semangat Kerja) berpengaruh pada Y (Kinerja Pegawai) atau tidak. Kriteria yang di perhatikan jika nilai T-Statistik $> 1,96$ di bandingkan dengan T tabel dan P value lebih kecil dari standard signifikan yang digunakan yaitu $< 0,05$.

Tabel 15. Tabel Hipotesist Testing

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Lingkungan Kerja (X1) □ Kinerja Pegawai (Y)	0,815	0,834	0,089	9,179	0,000
Disiplin Kerja (X2) □ Kinerja Pegawai (Y)	-0,305	-0,282	0,115	2,645	0,008
Semangat Kerja (X3) □ Kinerja Pegawai (Y)	0,326	0,293	0,129	2,521	0,012

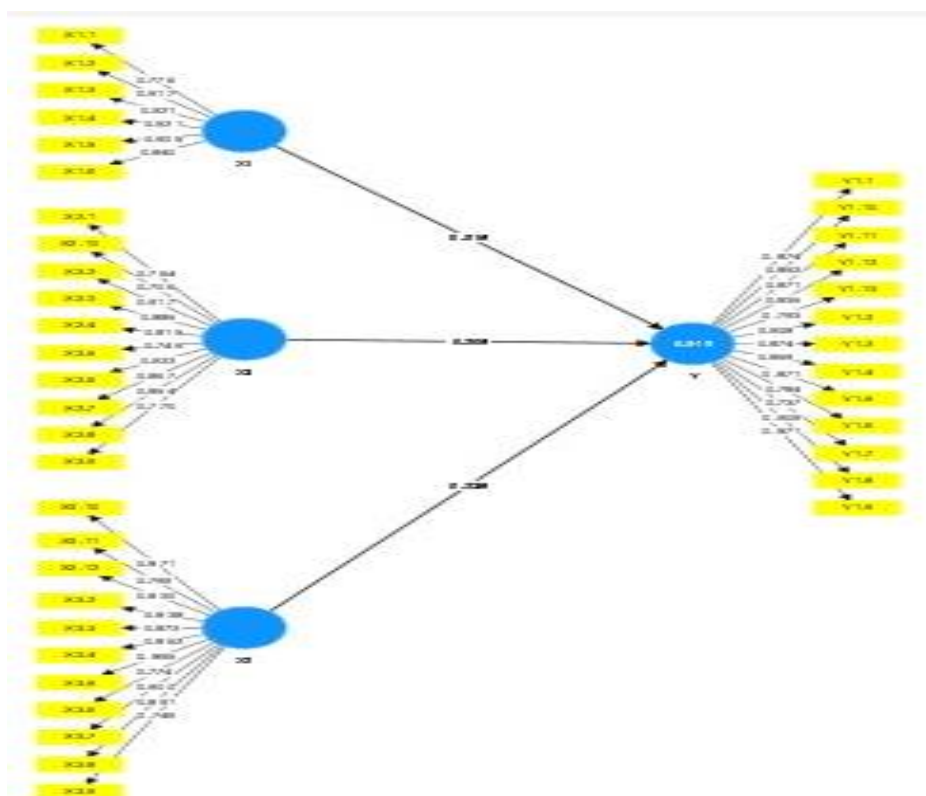
(Sumber: data diolah dengan smart pls 2023)

Berdasarkan hasil tabel uji hipotesis di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja (X1) \rightarrow Kinerja Pegawai (Y) *significant* (Hipotesis diterima) karena T-Statistiknya $9,179 > 1,96$ dan P valuenya $0,000 < 0,05$. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018) dan Sakra Brahma Putra dan Ahyar Yuniawan (2015) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pertanyaan didalam kuesioner tentang lingkungan kerja fisik rata-rata responden menjawab skala 3 dan 4. Yang berarti para pegawai di sekolah tersebut menggunakan fasilitas sekolah dengan maksimal karena fasilitas tersebut berpengaruh dengan kinerja pegawai yang ada di sekolah tersebut. Lalu pertanyaan selanjutnya mengenai lingkungan kerja non-fisik rata-rata responden juga menjawab dengan skala 4 dan 5. Hal tersebut menjelaskan bahwa para pegawai sekolah selalu berhubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan di sekolah tersebut.
2. Disiplin Kerja (X2) \rightarrow Kinerja Pegawai (Y) *significant* (Hipotesis diterima) karena T-Statistiknya $2,645 > 1,96$ dan P valuenya $0,008 < 0,05$. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Maria Hartiningsih (2017), Uswatun Nur Hasanah (2019), dan Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada pertanyaan dikuesioner mengenai disiplin kerja dalam kehadiran pegawai di sekolah tersebut mayoritas menjawab dengan skala 4 dan 5. Hal tersebut menyatakan bahwa kehadiran pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai di sekolah tersebut. Lalu pertanyaan mengenai tentang ketaatan peraturan pada sekolah tersebut mayoritas pegawai menjawab dengan skala 4 dan 5. Dengan jawaban para pegawai tersebut disimpulkan bahwa peraturan yang ada harus dijalankan dengan baik karena dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Selanjutnya pertanyaan mengenai norma yang ada didalam sekolah tersebut para pegawai mayoritas menjawab dengan skala 4 dan 5. Hal ini memperlihatkan bahwa norma yang ada di sekolah tersebut harus di patuhi agar kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik.

3. Semangat Kerja (X3) → Kinerja Pegawai (Y) *significant* (Hipotesis diterima) karena T-Statistiknya $2,521 > 1,96$ dan P valuenya $0,012 < 0,05$. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Karsini, Patricia Dhiana Paramita, Maria Magdalena Minarsih (2016) dan Sedyaning Tyas Widowati (2017) yang menyatakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Petanyaan pada kuesioner mengenai produktivitas pegawai rata-rata para pegawai menjawab dengan skala 4. Jawaban tersebut dapat diartikan bahwa produktivitas pegawai yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai di sekolah tersebut. Selanjutnya pertanyaan pada tingkat absensi para pegawai menjawab dengan skala 4 dan 5. Hal ini dapat disimpulkan bahwa absensi pegawai yang baik di sekolah tersebut akan mempengaruhi kinerja para pegawainya. Lalu pertanyaan pada kuesioner dalam kegelisahan pegawai, para pegawai menjawab rata-rata dengan skala 4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa para pegawai di sekolah tersebut mempunyai kegelisahan yang berbeda yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Dan pertanyaan yang terakhir yaitu tentang tuntutan karyawan yang rata-rata pegawainya menjawab dengan skala 4. Hal ini dapat disimpulkan bahwa para pegawai mempunyai permintaan/tuntutan yang berbeda-beda, yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Gambar 2. Hasil Penelitian Uji Validitas Smart-PLS



Maka, berdasarkan hasil analisis data yang tergambar pada model penelitian di atas menunjukkan bahwa pengaruh Semangat Kerja (X3) yang diterima di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jakarta memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja pegawai dengan nilai 2,521, dibandingkan dengan Disiplin Kerja (X2) dengan nilai 2,645. Sedangkan Lingkungan Kerja (X1) yang bernilai 9,179 lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Pertama 3 Jakarta. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Semangat Kerja (X3) sangat berpengaruh tinggi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Akan tetapi Lingkungan Kerja (X1) lah yang paling berpengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jakarta. Hal tersebut dikarenakan tempat yang menjadi penelitian masih menggunakan bangunan lama atau bangunan kolonial peninggalan Belanda. Dengan jendela yang sangat besar menjadikan ruangan kelas di sekolah tersebut tidak bisa menggunakan air conditioner/AC dan lantainya tidak berwarna putih, tidak seperti sekolah pada umumnya. Namun di beberapa titik di sekolah tersebut masih terlihat estetik, bahkan sekolah tersebut sempat beberapa kali menjadi tempat syuting untuk beberapa film seperti film Habibie Ainun.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan penulis untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Jakarta. Setelah melalui proses penelitian dan dengan melakukan beberapa uji yang telah dijelaskan, maka diperoleh kesimpulan bahwa sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis satu (1) pada variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kesimpulannya H1 diterima, yang berbunyi Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis dua (2) pada variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kesimpulannya H2 diterima, yang berbunyi Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis tiga (3) pada variabel Semangat Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kesimpulannya H3 diterima, yang berbunyi Semangat Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- ABDULLAH, Ma'ruf. Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. 2014
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta-14240.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hasibuan, Melayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, Bedjo. (2015). Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Mangkunegara, A. A. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Athar, H. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(1), 57-64.
- Rivai, Veithizal dan Ella, Jaupani Sagala. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Endah Saptutyingsih dan Esty Setyaningrum. (2019). Penelitian kuantitatif Metode dan Analisis. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Anggy Henly Kumajas, Victor P. K. Lengkong, Rudy S. Wenas (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 4 No. 4
- DOI:<https://doi.org/10.35794/emba.4.4.2016.15258>
- Mellysa Pusparani. (2021). "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)". *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* Vol. 2 No. 4. DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>