

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK PADA *ISLAMIC INTERNATIONAL SCHOOL* PSM KEDIRI

Salsa Ovidia¹, Rike Kusuma Wardhani², Suseno Hendratmoko³

¹²³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juli, 2025

Revised Juli, 2025

Accepted Juli, 2025

Available online Juli, 2025

salsaovv25@gmail.com,

rikekusuma@uniska-kediri.ac.id,

susenohendratmoko@gmail.com

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) pada *Islamic International School* PSM Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden, yang merupakan seluruh populasi tenaga pendidik. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja tenaga pendidik, karena diperoleh nilai sig < 0,05. Dan berdasarkan hasil dari uji f variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik dengan hasil sig 0,000 < 0,05. Dari hasil analisis dapat dapat

disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik *Islamic International School*.

Kata Kunci : Disiplin Kerja; Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kinerja

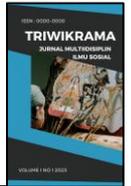
ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of work discipline (X_1), organizational culture (X_2), and non-physical work environment (X_3) on the performance of teaching staff (Y) on *Islamic International School* PSM Kediri. The research method used was quantitative, with a sample of 37 respondents, representing the entire teaching staff population. Data collection techniques were conducted through observation, interviews, questionnaires, and literature review.*

*Based on the results of the study, it shows that the variables of work discipline, organizational culture, and non-physical work environment have a partial effect on the performance of educators, because the sig value <0.05 is obtained. And based on the results of the f test, the variables of work discipline, organizational culture, and non-physical work environment have a simultaneous effect on the performance of educators with a sig result of 0.000 <0.05. From the results of the analysis, it can be concluded that Work Discipline, Organizational Culture, and Non-Physical Work Environment have a simultaneous and significant effect on the Performance of *Islamic International School* Educators.*

*Corresponding author

E-mail addresses: salsaovv25@gmail.com



Keywords: *Work Discipline; Organizational Culture; Non-Work Environment Physical; Performance*

1. PENDAHULUAN

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sumber daya manusia adalah kemampuan manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai kekuatan atau kemampuan yang dimiliki manusia yang diperlukan untuk kemajuan suatu organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2016) bahwa “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa)”. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan atau kekuatan yang dimiliki manusia, berupa akal perasaan, keterampilan, dorongan, karya dan sebagainya untuk menjalankan suatu organisasi demi mencapai suatu tujuan.

Organisasi atau perusahaan pada dasarnya merupakan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah kumpulan orang, proses pembagian kerja antara orang-orang tersebut dan adanya system kerja sama atau system sosial diantara orang-orang tersebut. Dalam mencapai tujuan, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya. Mulai dari sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Sebagai suatu sistem sumber daya-sumber daya tersebut akan berinteraksi dan saling bekerja sama sehingga tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi atas perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan upaya untuk mendukung pengembangan organisasi sebuah perusahaan.

Menurut Amir (2015) perusahaan dalam menjalankan usahanya harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%. Berdasarkan persentase tersebut peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016). Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Menurut Sinambela (2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.



Budaya organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam suatu organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Bila organisasi tidak memiliki nilai-nilai yang diyakinkannya, organisasi cenderung mempasrahkan dirinya pada nasib dan sulit untuk mencapai tujuan yang dikehendaknya. Ketidakjelasan peranan pegawai dalam kegiatan instansi, konflik antar pegawai dengan pihak lain di dalam maupun di luar kelompok kerjanya, kurangnya rasa tanggung jawab sebagai pegawai dan perbedaan sistem nilai yang di anut oleh pegawai maupun instansi menjadi pemicu melemahnya budaya organisasi.

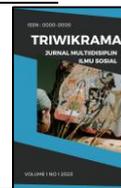
Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik. Untuk dapat menciptakan tingkat kinerja yang tinggi, sumber daya manusia memerlukan perhatian agar dapat bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif bagi sebuah organisasi.

Penelitian ini mengambil objek penelitian tenaga pendidik pada *Islamic International School* PSM Kediri yang beralamat di Jl. Madura No.10, Gringging Kidul, Grogol, Kec. Grogol, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64151. Dengan jumlah pegawai 37 orang dan terbagi di beberapa jabatan antara lain: kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, guru Al-Qur'an.

IIS PSM Kediri merupakan salah satu instansi sekolah berstandar internasional di mulai dari jenjang TK (*Preschool*), SD (*Primary*), dan SMP (*Secondary*). IIS PSM Kediri adalah cabang dari IIS PSM Magetan yang dipelopori oleh Dahlan Iskan. Sekolah ini menerapkan kurikulum yang menggabungkan kurikulum nasional (Dinas Pendidikan) dan internasional (*Cambridge International Education*). IIS PSM berhubungan dengan Madrasah Az Zuhri Al Irsyad Al Islamiyah di Singapura.

IIS PSM Kediri ini mengalami beberapa kendala terhadap para tenaga pendidiknya. Kendala yang pertama ialah mengenai disiplin kerja yang masih kurang tertib seperti masih terdapat tenaga pendidik yang datang terlambat. Keterlambatan ini tidak hanya mencerminkan kurangnya tanggung jawab profesional, tetapi juga memberikan dampak negatif terhadap peserta didik, perilaku ini bisa menjadi contoh buruk bagi siswa dalam hal kedisiplinan dan etika kerja. Permasalahan yang kedua yaitu tentang budaya organisasi, budaya organisasi merupakan fondasi penting dalam membentuk perilaku individu di lingkungan kerja. Nilai-nilai seperti kesadaran diri, kepribadian yang positif, serta orientasi terhadap kerja tim menjadi komponen utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan harmonis. Namun demikian, dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi kendala dalam menanamkan dan membangun budaya organisasi yang kuat. Dan kendala yang terakhir adalah lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja tidak hanya ditentukan oleh kondisi fisik seperti bangunan, fasilitas, atau kenyamanan ruang kerja, tetapi juga oleh aspek non fisik yang meliputi suasana kerja, perlakuan pendidik, rasa aman secara psikologis, dan hubungan yang harmonis di antara anggota organisasi. Aspek-aspek ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap organisasi. Namun, dalam realitasnya, masih



banyak tenaga pendidik yang menghadapi kendala dalam menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu kewajiban perusahaan tempat bekerja yang wajib untuk dilaksanakan yang didasari atas standar-standar organisasional untuk mencapai sebuah keberhasilan. Kedisiplinan kerja pegawai bertujuan agar kerja pegawai lebih meningkat daripada sebelumnya dan pegawai tidak melakukan sesuatu kegiatan yang tidak penting pada waktu jam kerja. Kedisiplinan kerja bagi pegawai akan memberikan dampak kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hartatik & Nareswati (2014) disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2016) Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan dan ketetapan perusahaan.

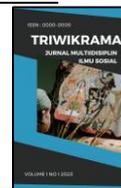
Dari beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran, kesediaan seseorang dalam mematuhi peraturan dan menaati norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Setiawan (2013) sebagai berikut:

- 1) Selalu hadir tepat waktu
- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- 4) Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- 5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi
- 7) Memiliki sikap yang baik
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Budaya Organisasi

Setiap perusahaan memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dari yang lain disebut budaya organisasi. Hal ini berhubungan dengan citra dan reputasi perusahaan di lingkungan luar. Budaya organisasi adalah karakteristik yang terdapat pada suatu kelompok dan digunakan sebagai panduan dalam perilakunya serta untuk membedakan dengan kelompok lain. Berarti juga budaya organisasi adalah suatu standar serta nilai perilaku yang harus dipahami dan diterapkan oleh anggota kelompok, biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, ekspektasi, dan seluruh nilai yang ada dalamnya. Budaya



organisasi digambarkan melalui kegiatan sehari-hari mereka, mulai dari interaksi dengan orang lain, cara kerja, dan harapan di masa depan.

Penerapan budaya dalam suatu organisasi juga akan membentuk karakter pegawai dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari organisasi (Firman & Said, 2016). Kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan budaya yang diikutinya dalam organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat akan bisa mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja pegawai.

Budaya organisasi menurut Mas'ud (2004) merupakan sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut secara bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi dapat menjadi dasar adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi, sehingga banyak penelitian dilakukan untuk menemukan nilai atau standar perilaku yang dapat sangat memengaruhi keberhasilan organisasi.

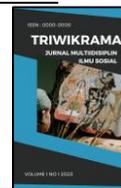
Menurut Robbins & Judge (2017) Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Karena budaya organisasi merupakan kesepakatan yang dibuat oleh semua anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga lebih mudah untuk mencapai kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan.

Menurut Emron et al., (2018) terdapat indikator budaya organisasi, yaitu :

- 1) Kesadaran diri
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka. Menaati peraturan, mengembangkan diri, dan menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
- 2) Keagresifan
Anggota organisasi menentukan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan dan terus mengejanya.
- 3) Kepribadian
Anggota bersikap saling mengormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok dan sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
- 4) Performa
Anggota organisasi memiliki tingkat kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, serta efisien.
- 5) Orientasi tim
Anggota organisasi dapat melakukan kerja sama yang baik dan melakukan komunikasi serta koordinasi yang efektif dengan melibatkan para anggota aktif.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan lingkungan tempat kerja yang terdiri dari suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horisontal). Dengan suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, pegawai akan merasa betah di tempat kerja yang akan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik, dengan efektif dan efisien.



Menurut Pusparani (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua situasi yang terjadi sehubungan dengan interaksi kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan bawahan. Menurut Fatimah & Hadi (2021) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah, semua faktor yang berhubungan dengan interaksi kerja, baik antara supervisor dengan pegawai, maupun antar rekan kerja. Perusahaan harus bisa menciptakan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan, atau rekan kerja yang memiliki posisi yang sama di perusahaan. Lingkungan kerja harus menciptakan suasana kerja dengan rasa kekeluargaan, komunikasi yang baik dan disiplin diri.

Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap panca indra, namun dapat dirasakan melalui perasaan, seperti hubungan antara pegawai dengan pimpinan.

Menurut Mangkunegara (2017), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah:

1) Suasana kerja

Kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Hubungan yang sangat erat antara manusia dan lingkungannya mempengaruhi kehidupan manusia. Orang-orang akan selalu mencoba beradaptasi dengan berbagai kondisi lingkungan mereka.

2) Perlakuan

Perilaku yang dilakukan terhadap pegawai dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

3) Rasa aman

Rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja serta adanya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai.

4) Hubungan yang harmonis

Menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menjalankan hubungan antar manusia.

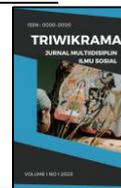
Kinerja

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dihasilkan oleh pegawai tersebut selama menjalankan pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara motivasi dan kemampuan.

Whitmore (1997) mengungkapkan bahwa kinerja dengan asal kata “kerja” berarti aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja adalah suatu tindakan, prestasi atau penampilan keterampilan yang umum.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Agar dapat mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang besar untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Menurut Nawawi (2013) “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan”.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, usaha, pengalaman kerja, pendidikan, dan motivasi pegawai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan



balik bagi orang itu sendiri untuk terus melakukan kerja yang baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu kerja yang baik.

Menurut Gomes & Cordosa (2003) terdapat indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) *Quantity of work* : Jumlah pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu jangka waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* : kualitas pekerjaan yang dicapai ditentukan berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan tentang pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* : Keaslian ide-ide yang dimunculkan dari tindakan-tindakan yang diambil untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.
- 5) *Cooperation* : kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) *Dependability* : Kesadaran dan bisa dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat waktu.
- 7) *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan meningkatkan tanggung jawab.
- 8) *Personal Qualities* : Termasuk integritas pribadi, kepemimpinan, keramahmatan, dan kepribadian.

3. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjabarkan suatu kondisi yang sedang terjadi menggunakan angka-angka guna menjelaskan karakteristik individu atau kelompok.

Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini dilakukan di *Islamic International School* PSM Kediri. Yang berlokasi di Jalan Madura No.10, Gringging Kidul, Grogol, Kec. Grogol, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64151.

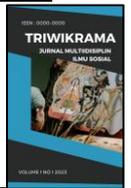
Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik *Islamic International School* PSM Kediri yang berjumlah 37 orang.

Menurut Sugiyono (2020) sampel merupakan bagian dari ukuran dan ciri suatu populasi. Jika populasi sangat besar dan peneliti tidak mampu menyelidiki semua hal di dalamnya, karena keterbatasan tenaga, waktu, atau dana maka mereka dapat memanfaatkan sampel dari populasi tersebut. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik *Islamic International School* PSM Kediri yang berjumlah 37 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2020) *Sampling* Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Sampling* Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Istilah lain *sampling* jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.



Analisis Data

Di dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis data. Data yang digunakan berupa angka-angka yang didapat menggunakan SPSS (*Statistical Package Social Sciences*). Teknik analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item	Sig (2 Tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,005	0,05	Valid
X1.2	0,001	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X2.1	0,003	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,001	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
Y.1	0,002	0,05	Valid
Y.2	0,006	0,05	Valid
Y.3	0,007	0,05	Valid
Y.4	0,006	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari semua item dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai Sig dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,719	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,643		Reliabel
Lingkungan kerja non fisik (X ₃)	0,774		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,632		Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas hasil uji hasil nilai *cronbach's alpha* variabel > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asym.Sig (2-tailed)	Keterangan
Disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik	0,200	Normal

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan gambar di atas memperoleh hasil sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	.244	4.093	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi (X_2)	.318	3.143	
Lingkungan Kerja non Fisik (X_3)	.240	4.171	

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas dilihat bahwa model regresi antar variabel *dependent* tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada variabel memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas hal ini berarti antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	.135	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Budaya Organisasi (X_2)	.458		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)	.280		

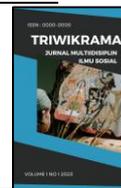
Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig.(2-tailed) variabel variabel. Nilai ketiga variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t_{hitung}	Sig-t	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,379	3,023	0,005	Ha diterima
Budaya Organisasi (X_2)	0,252	3,270	0,008	Ha diterima
Lingkungan kerja non fisik (X_3)	0,399	2,891	0,007	Ha diterima
Konstanta (a)				9,072
Nilai Korelasi (R)				0,901
Nilai Koefisien Determinan (R^2)				0,812
F_{hitung}				47,631
Signifikansi F				0,000



Y	Kinerja pegawai
---	-----------------

Sumber: Hasil Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas dapat dijabarkan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$
$$Y = 9,072 + 0,379X_1 + 0,252X_2 + 0,399X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar (9,072) artinya bila disiplin kerja (X_1) budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja non fisik (X_3), nilainya tetap maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar (9,072).
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,379 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel disiplin kerja (X_1) bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,379 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 3) Koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,252 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel budaya organisasi (X_2) bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,252 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- 4) Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X_3) sebesar 0,399 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) bertambah satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,339 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t atau yang dikenal dengan uji parsial merupakan uji untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

- 1) Hasil uji t untuk disiplin kerja (X_1) hasil t_{hitung} 3,023 dengan nilai sig 0,005 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai.
- 2) Hasil uji t untuk budaya organisasi (X_2) hasil t_{hitung} 3,270 dengan nilai sig 0,008 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai.
- 3) Hasil uji t untuk lingkungan kerja non fisik (X_3) hasil t_{hitung} 2,891 dengan nilai sig 0,007 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel semangat kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 analisis regresi linier berganda diatas, menunjukkan bahwa F_{hitung} 47,631 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 < dari 0,05 Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja non fisik (X_3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 atau *R Square* sebesar 0,812. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan



kerja non fisik (X_3) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 81,2% dan sisanya 19,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,023 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh tenaga pendidik, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang dimaksud mencakup ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap aturan sekolah, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta konsistensi dalam menjalankan kewajiban sebagai pendidik. Dari hasil observasi juga terlihat bahwa sebagian besar tenaga pendidik telah menunjukkan kedisiplinan yang baik, meskipun masih terdapat beberapa individu yang belum sepenuhnya konsisten, seperti sering datang terlambat. Meskipun demikian, secara keseluruhan disiplin kerja tetap memberikan kontribusi positif terhadap kelancaran proses pembelajaran, profesionalisme, dan pencapaian target pendidikan.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Sinungan (1995) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci utama dalam meningkatkan efektivitas kerja seseorang. Selain itu, penelitian ini juga mendukung hasil studi dari Lestari (2020), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada lembaga pendidikan swasta.

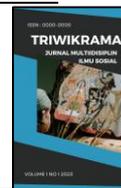
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,270 dengan nilai signifikansi sebesar 0,008. Karena nilai signifikansi ini juga lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja tenaga pendidik. Budaya organisasi di sekolah ini mencerminkan nilai-nilai seperti kedisiplinan, kerja sama tim, kepedulian, keterbukaan, serta komitmen terhadap visi dan misi lembaga. Nilai-nilai tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperkuat motivasi, serta meningkatkan rasa tanggung jawab para tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sutrisno (2016), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai karena menciptakan rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian dari Fitriani et al., (2019), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kondusif secara langsung berdampak positif terhadap kinerja guru di sekolah swasta.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Pada uji t, didapatkan nilai t hitung sebesar 2,891 dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Karena nilai signifikansi ini juga lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik (X_3) terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh tenaga pendidik, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Lingkungan kerja non fisik dalam konteks ini mencakup hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dukungan dari atasan, kenyamanan emosional, rasa aman, serta suasana kerja yang positif dan komunikatif. Dari hasil observasi dan data pendukung, diketahui bahwa



tenaga pendidik merasa cukup nyaman dengan suasana kerja yang terbentuk, meskipun beberapa aspek seperti tekanan kerja atau komunikasi internal masih dapat ditingkatkan. Secara umum, kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik mampu menciptakan motivasi dan semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga mendukung produktivitas dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Hasil ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kenyamanan psikologis dan hubungan sosial di tempat kerja memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam bidang pendidikan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Maka, Hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Maka secara simultan atau bersama-sama, variabel disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan lingkungan kerja non fisik (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Artinya, dari ketiga variabel tersebut secara kolektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Disiplin kerja memastikan tugas dilaksanakan secara konsisten dan bertanggung jawab, budaya organisasi membentuk nilai-nilai dan etika kerja bersama, sementara lingkungan kerja non fisik mendukung kenyamanan dan stabilitas psikologis para tenaga pendidik dalam bekerja. Ketika ketiganya berjalan secara sinergis, maka akan menciptakan kondisi kerja yang optimal, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kualitas kinerja yang dihasilkan oleh para pendidik.

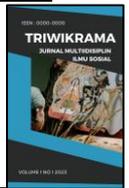
Hasil ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja pegawai, khususnya dalam bidang pendidikan, sangat dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal (seperti disiplin dan budaya organisasi) serta faktor eksternal (seperti lingkungan kerja non fisik). Oleh karena itu, pihak manajemen sekolah perlu memperhatikan dan menjaga ketiga aspek tersebut agar dapat terus meningkatkan mutu dan profesionalisme tenaga pendidik.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada *Islamic International School*” adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y)
- 2) Variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y)
- 3) Variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Y)
- 4) Variabel disiplin kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja non fisik (X_3) dapat disimpulkan bahwa berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Tenaga Pendidik (Y).



Saran

Sebaiknya perusahaan/instansi harus memperbaiki kembali faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dilihat dari disiplin kerja seperti menerapkan sistem *reward and punishment* yang konsisten, seperti penghargaan untuk guru paling disiplin dan teguran bagi pelanggaran. Budaya organisasi seperti membangun budaya kerja kolaboratif melalui kegiatan rutin seperti forum diskusi guru, pembinaan spiritual, atau program “*teacher sharing session*”. Dan lingkungan kerja non fisik seperti menciptakan suasana kerja yang suportif dan harmonis, misalnya dengan memperkuat hubungan antar guru melalui kegiatan informal seperti *family gathering*, *outbond*, atau arisan guru.

6. DAFTAR PUSTAKA

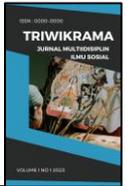
- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9469>
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking Organizational Strategy to Information Technology Strategy and Value Creation: Impact on Organizational Performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67. <http://pubs.sciepub.com/jbms/4/3/2>
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Gomes, & Cordosa, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hartatik, I. P., & Nareswati, V. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasi: Knsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : PT Fajar Iterpratama Mandiri.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial

Volume 10 No 10, 2025

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



- Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Sumber Daya Manusia* (p. 1). Kencana.
- Whitmore, J. (1997). *Coaching for Performance : Seni Mengarahkan Dongkrak Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.