

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA ,BEBAN KERJA DAN DISIPLIN  
SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA  
PENDIDIK DI SMA NEGERI 1 BILAH HILIR KABUPATEN  
LABUHAN BATU**

**Tengku Malinda**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu*

*Email : [tengkumalinda30@gmail.com](mailto:tengkumalinda30@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Karena jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak nyaman maka tenaga pendidik tidak akan mencapai kemaksimalan yang diinginkan, Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi yang cukup, suara bising yang tidak mengganggu, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan kepemimpinan yang baik akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan atau tenaga pendidik, dan dapat menimbulkan rasa nyaman sehingga kinerja mereka meningkat. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Motivasi merupakan bentuk suatu sifat kemauan dan dorongan dari dalam diri seseorang yang tidak meniadakan kemampuan dalam pemenuhan keutuhan, adapun Bagi tenaga pendidik, penelitian ini untuk mengevaluasi lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Bilah Hilir, Bagi peneliti, peneliti mengetahui hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap. terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Bilah Hilir, Lingkungan (X1), beban (X2), motivasi (X3), dan disiplin (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terjadi karena lingkungan, beban, motivasi, dan disiplin sangat menentukan dalam baik atau tidaknya kinerja pegawai., Lingkungan (X1) Berpengaruh positif akan tetapi tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai(Y). Beban (X2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Motivasi (X3) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Disiplin (X4) Tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Kata kunci** : lingkungan kerja, beban kerja, motivasi kerja, disiplin kerja

**ABSTRACT**

*The work environment is one of the factors that can improve the performance of educators. Because if the work environment is not good and uncomfortable, the educators will not achieve the desired maximum, a pleasant work environment, such as clean conditions, adequate lighting, adequate ventilation, noise that does not interfere, harmonious relations between employees, and Good leadership will create a feeling of satisfaction in employees or educators, and can create a sense of comfort so that their performance increases. Work discipline is a person's awareness and willingness to obey all company regulations and applicable social norms, motivation is a form of a willingness and drive from within a person that does not negate the ability to fulfill integrity, as for educators, this study is to evaluate the work environment , work discipline and motivation affect the performance of educators at SMA Negeri 1 Bilah Hilir. For researchers, researchers know the relationship between work environment, work discipline and motivation. on the performance of educators at SMA Negeri 1 Bilah Hilir, environment (X1), burden (X2), motivation (X3), and discipline (X4) have a positive and significant effect on employee performance (Y). This happens because the environment, burden, motivation, and discipline are very decisive in whether or not the employee's performance is good or not. The environment (X1) has a positive effect but not significantly on employee performance (Y). The burden (X2) has no effect and is significant on employee performance (Y). Motivation (X3) has no effect and is significant on employee performance (Y). Discipline (X4) has no effect and is not significant on employee performance (Y).*

**Keywords:** *work environment, workload, work motivation, work discipline*

## PENDAHULUAN

Dalam setiap instansi pendidikan harus mengutamakan kemampuan tenaga pendidik agar mendapatkan hasil yang maksimal untuk para siswa-siswi di sekolah tersebut. Menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi, sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggara pendidikan. Manajemen sumber daya manusia tenaga pendidikan sangatlah penting fungsinya bagi keberhasilan lembaga pendidikan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Karena jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak nyaman maka tenaga pendidik tidak akan mencapai kemaksimalan yang diinginkan. Menurut Sunyoto (2016:43) lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi yang cukup, suara bising yang tidak mengganggu, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan kepemimpinan yang baik akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan atau tenaga pendidik, dan dapat menimbulkan rasa nyaman sehingga kinerja mereka meningkat.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi, (Dhania, 2010). Sedangkan menurut Kurnia (2010) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Beban kerja merupakan kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Singodimedjo dalam Sutrisno 2009 :94). Konsep indikator dalam mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini berfokus pada fenomena terjadi di lapangan. Permasalahan yang terjadi dilihat dari fakta dilapangan, berdasar pada indikator disiplin kerja menurut Soejono (1997:67). Konsep tersebut menyebutkan disiplin diukur berdasarkan ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor. Agar disiplin dapat tumbuh maka salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam lingkungan kerja yaitu pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian, sehingga setiap tenaga pendidik tahu dan memahami tuangnya, bagaimana menyelesaikannya, dan kapan pekerjaan itu di mulai dan sampai selesai, dan juga mereka lebih bertanggung jawab akan hal yang disampaikan dan menuntaskannya hingga selesai dan sesuai tujuan awal.

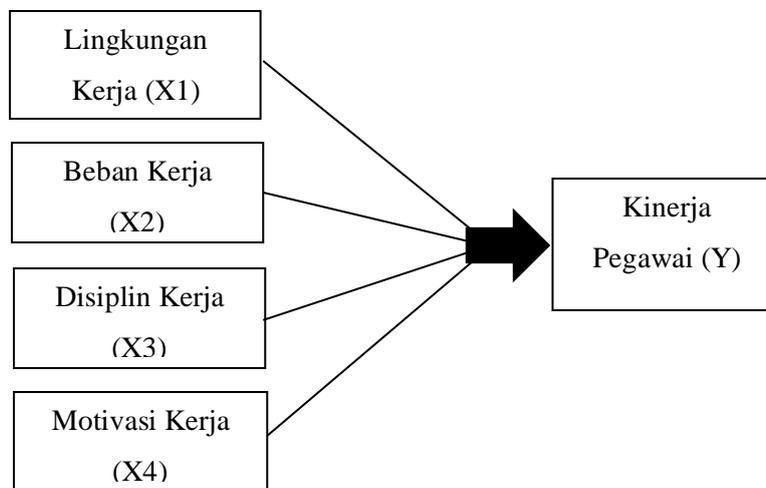
Hal yang mempengaruhi lainnya adalah motivasi. Pengertian motivasi menurut Berelson dan Steiner dalam (Sunyoto 2016:11) adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Semakin baik dan semakin termotivasi tenaga pendidik atau karyawan maka akan semakin baik dan efektif untuk tenaga pendidik tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis apakah hubungan antara pengaruh, lingkungan kerja, dan motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Bilah Hilir.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi tenaga pendidik, penelitian ini untuk mengevaluasi lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Bilah Hilir.
2. Bagi peneliti, peneliti mengetahui hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap. terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Bilah Hilir



H1 : Diduga terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Bilah Hilir

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang positif beban kerja terhadap kinerja pegawai pada tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Bilah Hilir

H3: Diduga terdapat pengaruh yang positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Bilah Hilir

H4 : Diduga terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Bilah Hilir

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah pendekatan yang di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus, dan kepastian dan numerik. Populasinya adalah seluruh tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Bilah Hilir. Jumlah sampel yang dipakai sebanyak 60 orang atau responden, karena populasi yang digunakan relatif kecil maka metode yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2010) metode sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Tempat penelitian di SMA Negeri 1 Bilah Hilir.

Ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan,

1. Studi pustaka, yaitu dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.
2. Studi lapangan, yaitu pengamatan secara langsung di lokasi kegiatan, yang dilandasi pengalam dan pengetahuan teoritis untuk mengumpulkan data. Pemberian kuisisioner, kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono;2014) setelah diisi oleh responden maka angket yang dikirim dikembalikan lagi kepada peneliti. Jenis angket yang digunakan adalah Rating Scale, yaitu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuisisioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Observasi, metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian yang dilakukan melalui pengamatan oleh peneliti.

Table 1. Operasional variabel

Variable	Indikator	Sumber
Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Target yang harus dicapai</li> <li>- Kondisi pekerjaan</li> <li>- Standar pekerjaan</li> </ul>	Putra (2012:22)
Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perlengkapan</li> <li>- Suasana kondusif</li> <li>- Hubungan kerja</li> <li>- Perstasi dalam kerja</li> </ul>	Sedarmayanti (2017:60)
Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tanggung jawab</li> <li>- Prestasi kerja</li> <li>- Peluang untuk maju</li> <li>- Pengakuan atas kinerja</li> <li>- Pekerjaan yang menantang</li> </ul>	Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93)
Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan dan kemampuan</li> <li>- Keteladanan pimpinan</li> <li>- Keadilan</li> <li>- Pengawasan melekat</li> <li>- Sanksi hukuman</li> <li>- Ketegasan</li> <li>- Hubungan kemanusiaan</li> </ul>	Fathoni dalam Hartatik (2018:200)
Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kerja</li> <li>- Kuantitas</li> <li>- Ketepatan waktu</li> <li>- Efektifitas</li> <li>- Kemandirian</li> </ul>	Robbins (2016:260)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**A. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**1. Uji Validitas**

Tabel 2

Uji Validitas Hasil Kuesioner

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Nilai signifikan	Keterangan
Lingkungan kerja	X1.1	0,607	0,361	0,000	VALID
	X1.2	0,469	0,361	0,009	VALID
	X1.3	0,470	0,361	0,009	VALID
Beban Kerja	X2.1	0,773	0,361	0,000	VALID
	X2.2	0,555	0,361	0,001	VALID
	X2.3	0,695	0,361	0,000	VALID
Motivasi Kerja	X3.1	0,581	0,361	0,001	VALID
	X3.2	0,579	0,361	0,002	VALID
	X3.3	0,538	0,361	0,002	VALID
Disiplin Kerja	X4.1	0,766	0,361	0,000	VALID
	X4.2	0,387	0,361	0,035	VALID
	X4.3	0,618	0,361	0,000	VALID
Kinerja Pegawai	Y.1	0,743	0,361	0,000	VALID
	Y.2	0,376	0,361	0,041	VALID
	Y.3	0,594	0,361	0,001	VALID

*Sumber : Data Olah Spss 24*

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan atau indikator pada setiap variabel menghasilkan hasil signifikan r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, item-item pertanyaan tersebut yang mengukur semua variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

**2. Uji Reliabilitas**

Table 3

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's alpha	Reliabilitas
Lingkungan Kerj (X1)	0,556	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,754	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,653	Reliabel
Disiplin Kerja (X4)	0,686	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,665	Reliabel

*Sumber : Data Olah Spss 24*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel penelitian, yaitu lingkungan, beban, motivasi dan disiplin kerja serta kinerja pegawai mempunyai nilai cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam kuesioner ini semua variabel nya reliabel.

**B. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.90301787
	Absolute	.100
Most Extreme Differences	Positive	.100
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.550
Asymp. Sig. (2-tailed)		.923

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber : Olah Data SPSS 24**

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov – Smirnov didapat nilai signifikan sebesar 0,923 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal

**2. Uji Multikolinieritas**

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	4.098	4.907		.835	.412					
X1	.610	.214	.489	2.856	.009	.500	.496	.486	.988	1.012
X2	-.081	.128	-.109	-.633	.532	-.162	-.126	-.108	.982	1.019
X3	.112	.175	.111	.642	.527	.118	.127	.109	.968	1.033
X4	.034	.182	.032	.185	.855	.055	.037	.031	.970	1.031

a. Dependent Variable: Y

**Sumber : Olah Data SPSS 24**

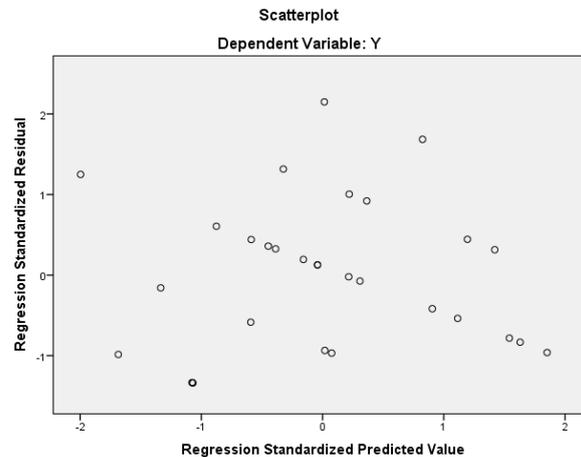
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF dari keempat variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai Tolerance dari keempat variabel tersebut

lebih >0.10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel tidak ada multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data SPSS 24

Hasil uji heteroskedastisitas tabel *Scatterplot* menunjukkan bahwa tidak adanya gangguan heteroskedastisitas yang terlihat pada tabel diatas.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	4.098	4.907		.835	.412					
X1	.610	.214	.489	2.856	.009	.500	.496	.486	.988	1.012
X2	-.081	.128	-.109	-.633	.532	-.162	-.126	-.108	.982	1.019
X3	.112	.175	.111	.642	.527	.118	.127	.109	.968	1.033
X4	.034	.182	.032	.185	.855	.055	.037	.031	.970	1.031

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS 24

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari output pengolahan data yang diperoleh adalah

$$Y = 4.098 + 0,610 (X1) - 0,081 (X2) + 0,112 (X3) + 0,034 (X4)$$

1. Nilai Konstan 4,098 merupakan variabel positif yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan, beban, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Bilah Hilir.
2. Nilai 0,610 (lingkungan X1) merupakan variabel positif yang ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Bilah Hilir
3. Nilai -0,081 (beban X2) merupakan variabel negatif yang tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Bilah Hilir
4. Nilai 0,112 (motivasi X3) merupakan variabel positif yang pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Bilah Hilir.
5. Nilai 0,034 (disiplin X4) merupakan variabel negatif yang tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Bilah Hilir

#### D. Uji Hipotesis

##### 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 7

Hasil Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	4.098	4.907			.835	.412
X1	.610	.214	.489		2.856	.009
X2	-.081	.128	-.109		-.633	.532
X3	.112	.175	.111		.642	.527
X4	.034	.182	.032		.185	.855

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa hasil penelian koefisien regresi dengan hasil uji t adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel X1 (lingkungan) diperoleh t hitung 2,856 > dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,412. Dengan batas 0,05. Dengan demikian hipotesis variabel pertama berpengaruh positif namun tidak ada pengaruh yang signifikan Kinerja pegawai (Y).
2. Untuk variabel X2 (beban) diperoleh t hitung -0,633 < dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,532. Dengan batas 0,05. Dengan demikian hipotesis variabel kedua ini tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Untuk variabel X3 (motivasi) diperoleh t hitung 0,642 < dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,527. Dengan batas 0,05. Dengan demikian hipotesis variabel ketiga tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).
4. Untuk variabel X4 (disiplin) diperoleh t hitung 0,185 < dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,855. Dengan batas 0,05. Dengan demikian hipotesis variabel keempat ini tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Tabel 8

Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.052	4	2.263	2.392	.078 <sup>b</sup>
Residual	23.648	25	.946		
Total	32.700	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

**Sumber : Olah Data SPSS 24**

F hitung < F tabel (Berpengaruh) 2,392 < 2,58

Dapat dilihat bahwa nilai sig 0,078 > 0,05, menunjukkan bahwa setiap variabel independent secara Bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Y.

**Pembahasan**

Terdapat empat varibel untuk menentukan kinerja pegawai. Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji parsial uji T dan uji secara simultan uji F, dapat dilihat bahwa varibel lingkungan, beban, motivasi, disiplin secara Bersama – sama berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian pada toko pakaian mode fashion rantauprapat. Hal ini dapat dilihat dari F hitung = 2,392 < F tabel = 2,58.

1. Pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 2,856 < dari t tabel 2,01 dengan tingkat signifikansi 0,009. Dengan batas 0,05. Dengan demikian hipotesis variabel pertama ini tidak berpengaruh positif namun tidak ada pengaruh yang signifikan Kinerja pegawai (Y).
2. Untuk variabel X2 (beban) diperoleh t hitung -0,633 < dari t tabel 2,01 dengan tingkat signifikansi 0,532. Dengan batas 0,05. Dengan demikian hipotesis variabel kedua ini tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Untuk variabel X3 (motivasi) diperoleh t hitung 0,642 < dari t tabel 2,01 dengan tingkat signifikansi 0,527. Dengan batas 0,05. Dengan demikian hipotesis variabel ketiga tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).
4. Untuk variabel X4 (disiplin) diperoleh t hitung 0,185 < dari t tabel 2,01 dengan tingkat signifikansi 0,855. Dengan batas 0,05. Dengan demikian hipotesis variabel keempat ini tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelian dan analisa peneliti dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Lingkungan (X1), beban (X2), motivasi (X3), dan disiplin (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terjadi karena lingkungan, beban, motivasi, dan disiplin sangat menentukan dalam baik atau tidaknya kinerja pegawai.
2. Lingkungan (X1) Berpengaruh positif akan tetapi tidak secara signifikan terhadap kinerja pegawai(Y).
3. Beban (X2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)..
4. Motivasi (X3) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
5. Disiplin (X4) Tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### **Saran**

Diharapkan SMA Negeri 1 Bilah Hilir kedepan nya agar memperhatikan segala aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai agar tidak adanya penurunan kinerja dan tetap di posisi yang tidak berubah sama sekali, pentingnya kinerja pegawai beriringan dengan kesuksesan siswa yang di didik oleh pegawai pendidik tersebut, dan juga diharapkan pegawai juga mengikuti visi dan misi agar kedepannya menghasilkan siswa siswi yang unggul.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Aspiyah, M., & Martono. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339– 346.
- [2] Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- [3] Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behaviour 10th edition*. New York :McGrawHill International Editions
- [4] Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja (aspek disiplin kerja yang ke.2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia. CAPS*. Yogyakarta