

## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

**Lutfi Zumar Nofianto**

*lutfizumar5@gmail.com*

**Suwitho**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*This research aimed to determine the effect of motivation, work discipline, and work environment on the teacher's performance at Bandar Kedung Mulyo Senior High School Jombang. Furthermore, the research population used all the teacher at Bandar Kedung Mulyo Senior High School Jombang. The research was quantitative. Meanwhile, the research population used 38 teacher at Bandar Kedung Mulyo Senior High School Jombang. Moreover, the research sample collection technique used a saturated sample method, i.e., a sample collection technique with all the population's members; therefore, it obtained 38 respondents. On the other hand, the research data collection used questionnaires distributed to the 38 respondents. Moreover, the research analysis technique used multiple linear regression analysis techniques with SPSS (Statistical Product and Service Solutions) system program 25 version. The research result showed that motivation had a positive and insignificant effect on the teacher's performance, work discipline had a positive and significant effect on the teacher's, and the work environment had a positive and significant effect on the teacher's performance at Bandar Kedung Mulyo Senior High School Jombang.*

**Keywords:** *motivation, discipline, environment, teacher's performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua tenaga pendidik (guru) pada SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan ini adalah guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang yang berjumlah 38 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden. Pengumpulan data dengan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan sistem program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang.

**Kata kunci:** *motivasi, disiplin, lingkungan, kinerja guru*

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci utama untuk dapat mencapai tujuan organisasi, terutama di bidang pendidikan. Pendidikan merupakan usaha untuk menyiapkan peserta didik dengan melalui kegiatan pelatihan, pengajaran dan bimbingan yang berguna untuk masa yang akan mendatang. Sekolah merupakan sebuah lembaga yang di siapkan untuk melaksanakan kegiatan pengajaran para siswa di bawah pengawasan pendidik atau guru. Pendidikan dalam mencapai tujuannya, seorang guru harus menguasai berbagai model dan bentuk dalam pembelajaran serta menggunakan berbagai alat media dalam pembelajaran yang dapat menciptakan para siswa untuk aktif

dalam proses kegiatan pembelajaran. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan suatu instansi sekolah dalam mencapai tujuan, peran seorang guru dalam mencapai tujuan sekolah dapat di lihat melalui kinerja guru. Menurut Supardi (2014:23) kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan dari seorang guru dalam menjalankan tugas dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan oleh guru selama kegiatan pembelajaran. Hal ini kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan supaya menghasilkan kinerja yang baik dan menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Pada awal tahun 2020, dunia dihebohkan dengan munculnya virus corona (COVID-19) yang menyerang sistem pernafasan manusia dan menjadi krisis kesehatan yang pertama di dunia. Virus corona ini berasal dari Wuhan China yang pertama masuk di Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020. Penyebaran infeksi virus ini sangat sederhana dan sangat cepat, sehingga kasus virus corona di Indonesia menjadi meningkat sangat pesat dengan jumlah kematian yang banyak. Menyadari bahayanya virus corona dan penyebaran virus yang sangat cepat, sehingga Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia memutuskan membuat Surat Edaran No. 3 tahun 2020 tentang pencegahan virus corona *disease* (Covid-19) pada satuan pendidikan. Berdasarkan surat keputusan dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tentang pencegahan dan penyebaran virus corona, maka semua kegiatan pembelajaran tatap muka di sekolah atau perguruan tinggi selama pandemi diliburkan sementara waktu dan digantikan dengan pembelajaran jarak jauh atau pembelajaran secara online.

Salah satu sekolah yang ikut terdampak adanya kebijakan pemerintah dalam pencegahan virus Covid-19 adalah SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang beralamat di Jl. Raya Bandar Kedung Mulyo, Jombang Jawa Timur. Dalam hal ini SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo juga menerapkan pembelajaran secara online sesuai dengan kebijakan pemerintah guna mencegah penyebaran Covid-19. Sistem pembelajaran secara online memiliki banyak kendala dalam penerapannya antara lain yaitu lemahnya jaringan internet, terutama bagi para guru dan siswa yang tinggal di pedesaan dan daerah terpencil sehingga sangat sulit dalam mendapatkan akses internet, hal ini merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pembelajaran secara online dan juga kurang maksimalnya bantuan kuota internet kepada para siswa dan guru serta, minimnya pengetahuan guru akan penggunaan teknologi sehingga dapat mempengaruhi pula kualitas program pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua guru dan murid siap dalam mengoperasikan sistem pembelajaran secara daring dengan baik, terutama pada guru yang harus mempersiapkan bahan pembelajaran secara digital.

Sekolah perlu melakukan perbaikan guna meningkatkan kinerja guru, terdapat beberapa faktor yang harus dipertimbangkan oleh kepala sekolah. Faktor-faktor tersebut dituangkan melalui beberapa kajian teoritis yang dikemukakan oleh para ahli, yang mana beberapa faktor tersebut berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Sedarmayanti (dalam Supardi, 2013:19) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, iklim kerja, keterampilan. Menurut Sudjana (2012:30) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru berasal dari dalam diri (komitmen, kompetensi dan motivasi) dan berasal dari luar diri (pemberdayaan oleh atasan, lingkungan kerja dan kebijakan atasan).

Selain itu kajian teoritis yang dikemukakan oleh para ahli, peneliti juga memberikan kajian empiris yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan permasalahan yang akan diteliti terkait pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian terdahulu terkait variabel motivasi menurut Syaleh (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan menurut Astuti *et al.* (2020) *states that work motivation has a positive and significant effect on*

*the performance teacher*, sedangkan hasil penelitian menurut Rina *et al.* (2020) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian terkait variabel disiplin kerja menurut Mariana (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan menurut Selpiyani *et al.* (2021) *states that work discipline has a positive and significant effect on teacher performance*, sedangkan hasil penelitian menurut Ariyanti dan Sahputra (2020) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian terdahulu terkait variabel lingkungan kerja menurut Sari *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, menurut Wahyudi (2018) *which states that the work environment has a positive effect on teacher performance* dan menurut Siregar (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan hasil penelitian menurut Handayani (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas yang menjelaskan mengenai adanya fenomena serta kajian teoritis dan empiris, maka peneliti tertarik meneliti dan mengamati mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dengan berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang”**.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan untuk mempermudah peneliti agar lebih fokus pada penelitian, maka peneliti dapat merumuskan masalah yaitu: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang? (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang? (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang?.

## TINJAUAN TEORITIS

### Motivasi

Menurut Handoko (2015:13) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan yang berguna untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:109) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang individu untuk dalam melaksanakan kegiatan tertentu. Faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal yang terdiri; keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa dan faktor eksternal yang terdiri; kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel (Sutrisno dalam Sinambela dan Sinambela, 2019:589).

### Disiplin Kerja

Menurut Sinambela dan Sinambela (2019:507) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebuah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mentaati semua peraturan yang ada di organisasi dan norma-norma yang berlaku. disiplin kerja adalah suatu upaya-upaya dalam pengendalian perilaku sendiri, kesadaran, dan kepatuhan dalam bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga (Uno dan Lamatenggo, 2016:34). Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu; besar kecil pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, ada

tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian tenaga pendidik (guru), diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Sutrisno, 2016:89).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Uno dan Lamatenggo (2016:77) lingkungan kerja adalah suatu suasana dan tempat, dapat berupa fisik ataupun non fisik yang berinteraksi satu dengan yang lain sehingga dapat menunjang dalam proses pembelajaran yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, penerangan, model ruangan, posisi pintu dan jendela, penataan media belajar, kontras ruang, ketersediaan buku, laboratorium yang dapat berpotensi dalam menunjang keberlangsungan kerja guru. Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja guru yang dapat berupa fisik ataupun non fisik, yang dimana dapat mempengaruhi guru dalam menjalankan semua tugas-tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2012:28) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu; tata warna ruangan, Kebisingan ditempat kerja, jaminan keamanan dalam bekerja, pertukaran udara, kebersihan di lingkungan kerja, penerangan yang cukup.

### **Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan dari seorang guru dalam menjalankan tugas dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan oleh guru selama kegiatan pembelajaran (Supardi 2014:23). Sedangkan menurut Madjid (2016:11) kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam suatu lembaga pendidikan (sekolah) yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah untuk mencapai tujuan, visi dan misi lembaga pendidikan (sekolah). Tenaga pendidik (guru) dalam menjalankan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari pengaruh faktor internal dan eksternal, yang mana dapat membawa dampak pada kinerjanya.

Menurut sedarmayanti (dalam Supardi, 2013:19) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu; motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, iklim kerja, keterampilan. Sedangkan menurut Sudjana (2012:30) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdapat faktor internal yang terdiri; komitmen, motivasi, kompetensi dan faktor eksternal yang terdiri; lingkungan kerja, pemberdayaan, kebijakan pemimpin.

### **Penelitian Terdahulu**

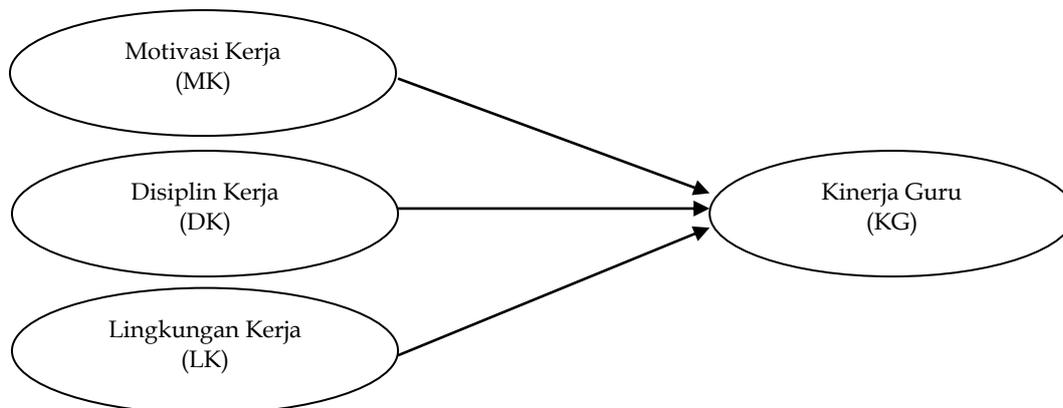
Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Syaleh (2018) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Siregar (2019) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Astuti *et al.*, (2020) *states that work motivation has a positive and significant effect on teacher performance*, sedangkan Rina *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Mariana (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Selpiyani *et al.*, (2021) *state that work discipline has a positive and significant effect on teacher performance*, sedangkan Ariyanti dan Sahputra (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Sari *et al.*, (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Wahyudi (2018) *states that the work environment has a positive and significant effect on teacher performance*, sedangkan Handayani (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## Rerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teoritis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka rerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi merupakan dorongan yang dapat menimbulkan adanya keinginan seseorang individu untuk melakukan suatu aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seseorang guru. Menurut Handoko (2015:13) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan yang berguna untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syaleh (2018), Siregar (2019), Astuti *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan Rina *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga. Apabila seseorang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan semakin baik pula kinerja yang dicapainya. Menurut Uno dan Lamatenggo (2016:34) disiplin kerja merupakan upaya dalam pengendalian perilaku sendiri, kesadaran, dan kepatuhan dalam bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syaleh (2018), Mariana (2019), Selpiyani *et al.*, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Ariyanti dan Sahputra (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja merupakan seluruh yang ada di dalam lingkup para pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Nitisemito dalam (Barnawi dan Arifin, 2014:54) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2017), Wahyudi (2018), Siregar (2019) menyatakan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Handayani (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berisi meliputi pengungkapan pada pemecah masalah yang terdapat pada waktu sekarang berdasarkan data yang aktual yaitu dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikannya. Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang.

### **Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:135) Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, sehingga dapat diterapkan peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang menjadi objek pada penelitian ini adalah seorang tenaga pendidik (guru) pada SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang dengan total populasi yaitu 38 guru.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:143) metode sampling jenuh adalah sebuah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, maka sampel yang digunakan penelitian adalah semua tenaga pendidik (guru) yang berjumlah 38 guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode survey, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan instrument kuesioner. Data yang telah diperoleh langsung dari sumber data pada guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini dengan data primer yang meliputi motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diambil dari hasil penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan kuisisioner yang akan dibagikan kepada para tenaga pendidik (guru) SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang dengan cara mendatangi langsung sekolah SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang untuk dapat mengambil data terhadap objek yang akan melakukan penelitian. Kuisisioner tersebut terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2017:66) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel yang dianalisis pada penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu variabel independen (bebas) yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen (terikat) pada penelitian ini yaitu kinerja guru. Adapun variabel operasional yang terdapat pada penelitian ini adalah:

### **Motivasi Kerja (MK)**

Motivasi adalah sebuah dorongan yang timbul dari luar atau dari dalam diri seorang guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang untuk lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator motivasi kerja menurut Maslow (dalam Sinambela dan Sinambela 2019:613) yaitu: (a) Kebutuhan fisiologis; (b) Kebutuhan rasa aman; (c) Kebutuhan sosial; (d) Kebutuhan harga diri; (e) Kebutuhan aktualisasi diri.

### **Disiplin Kerja (DK)**

Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh dari seorang guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang terhadap semua peraturan dan norma-norma yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga. Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2012:194) sebagai berikut: (a) Mematuhi peraturan; (b) Penggunaan waktu secara efektif; (c) Tanggung jawab dalam tugas; (d) Tingkat absensi.

### **Lingkungan Kerja (LK)**

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang ada di sekitar seorang guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Adapun indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:45) sebagai berikut: (a) Fasilitas kerja yang memadai; (b) Suasana kerja; (c) Keamanan; (d) Hubungan antar rekan kerja.

### **Kinerja Guru (KG)**

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban selama melakukan kegiatan pembelajaran untuk dapat mencapai tujuan dalam suatu lembaga pendidikan (sekolah). Adapun indikator dari kinerja guru menurut Supardi (2014:70) sebagai berikut: (a) Kemampuan dalam kerja; (b) Kualitas kerja; (c) Ketepatan kerja; (d) Inisiatif dalam kerja.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah ataupun valid tidaknya suatu kuisioner. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Pengujian validitas ini menggunakan Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan dinyatakan valid (Ghozali, 2016:53).

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah sebuah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Uji reliabilitas yang dilakukan untuk menguji konsisten jawaban dari responden dengan melalui pertanyaan yang diberikan. Uji realibilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan yang dinyatakan oleh Ghozali (2016:43), sebagai berikut: (a) Jika koefisien *cronbach alpha*  $\geq 0,60$  maka pertanyaan dinyatakan valid; (b) Jika koefisien *cronbach alpha*  $< 0,60$  maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Ghozali (2016:13) regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan seberapa besar pengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil

analisis regresi linier berganda akan menguji seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$KG = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 DK + \beta_3 LK + e$$

Keterangan :

$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
KG	= Kinerja Guru
MK	= Motivasi
DK	= Disiplin Kerja
LK	= Lingkungan Kerja
e	= <i>Standart error</i>

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data yaitu dengan melihat histogram dan normal probability plot. Apabila titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi dapat dikatakan normal sehingga model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016:156).

#### Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi telah ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak akan terjadinya korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kriteria dalam pengambilan keputusan penggunaan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 0.10 maka tidak ada multikolonieritas diantara variabel independen (Ghozali, 2016:104).

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadinya ketidaksamaan varian dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika diketahui bahwa varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadinya heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang terdiri motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dimasukkan dalam model penelitian ini mampu menjelaskan atau memprediksi variabel dependen (kinerja guru). Adapun kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016:98) dalam uji F sebagai berikut: a) Jika signifikan  $\leq 0,05$  maka model yang digunakan dalam penelitian layak sehingga dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya. b) Jika signifikan > 0,05 maka model yang

digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat dipergunakan untuk analisis berikutnya.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mampu menjelaskan variasi perubahan kinerja guru dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan ke dalam model.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. pengujian hipotesis dalam melakukan penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas tampak pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	MK <sub>1</sub>	0,580	0,000	Valid
	MK <sub>2</sub>	0,723	0,000	Valid
	MK <sub>3</sub>	0,590	0,000	Valid
	MK <sub>4</sub>	0,761	0,000	Valid
	MK <sub>5</sub>	0,549	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK <sub>1</sub>	0,809	0,000	Valid
	DK <sub>2</sub>	0,633	0,000	Valid
	DK <sub>3</sub>	0,825	0,000	Valid
	DK <sub>4</sub>	0,611	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK <sub>1</sub>	0,796	0,000	Valid
	LK <sub>2</sub>	0,836	0,000	Valid
	LK <sub>3</sub>	0,562	0,000	Valid
	LK <sub>4</sub>	0,809	0,000	Valid
Kinerja Guru (KG)	KG <sub>1</sub>	0,885	0,000	Valid
	KG <sub>2</sub>	0,747	0,000	Valid
	KG <sub>3</sub>	0,856	0,000	Valid
	KG <sub>4</sub>	0,756	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 diatas bahwa seluruh item pertanyaan yang mengukur variabel dalam penelitian ini, diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan

kinerja guru yang dinyatakan valid. Hal ini terjadi dikarenakan seluruh item pertanyaan memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas tampak pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (MK)	0,622	Reliabilitas
Disiplin Kerja (DK)	0,671	Reliabilitas
Lingkungan Kerja (LK)	0,748	Reliabilitas
Kinerja Guru (KG)	0,803	Reliabilitas

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 diatas terlihat bahwa pertanyaan dalam kuisisioner ini reliabel dikarenakan mempunyai nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dari variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan dibantu oleh program SPSS 25. Dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	3,830	2,812		1,362	0,182
	MK	0,198	0,133	0,288	1,487	0,146
	DK	0,156	0,168	0,127	2,192	0,042
	LK	0,580	0,149	0,580	3,902	0,000

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

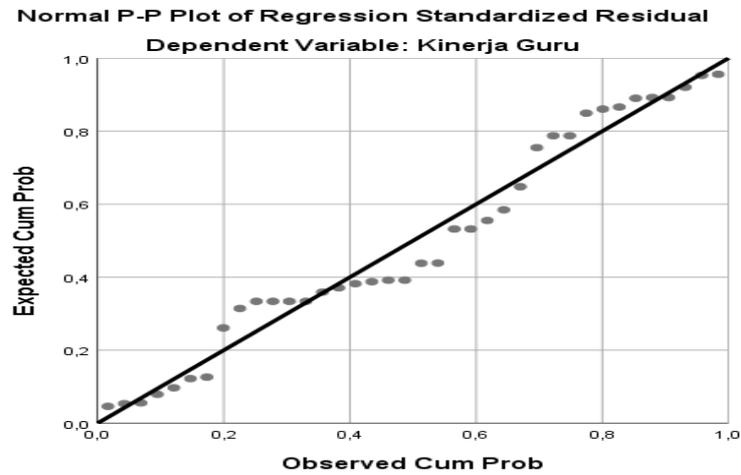
Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut:

$$KG = 3,830 + 0,198 MK + 0,156 DK + 0,580 LK + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas memberikan penjelasan sebagai berikut: (1) Nilai kostanta ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 3,830 yang artinya apabila variabel motivasi (MK), disiplin kerja (DK) dan lingkungan kerja (LK) bernilai nol ( $=0$ ) atau tidak ada, maka nilai kinerja guru (KG) adalah sebesar 3,830. (2) Nilai koefisien regresi dari motivasi ( $\beta_1$ ) adalah sebesar 0,198 sehingga menunjukkan hubungan yang searah dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan apabila semakin meningkat motivasi, maka semakin meningkat pula kinerja guru. (3) Nilai koefisien regresi dari disiplin kerja ( $\beta_2$ ) adalah sebesar 0,156 sehingga menunjukkan hubungan yang searah dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan apabila semakin meningkat disiplin kerja, maka semakin meningkat pula kinerja guru. (4) Nilai koefisien dari lingkungan kerja ( $\beta_3$ ) adalah sebesar 0,580 sehingga menunjukkan hubungan yang searah dan bernilai positif. Hasil ini menunjukkan apabila semakin meningkat lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja guru.

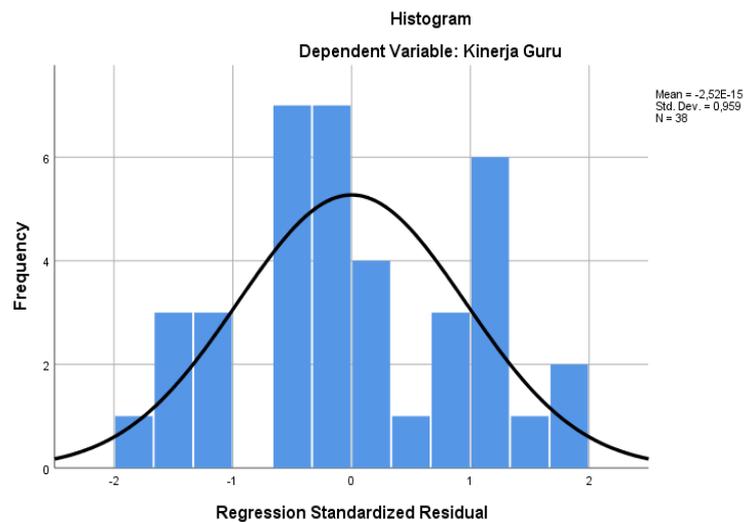
**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas tampak pada Gambar 2 dan 3 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

**Gambar 2**  
**Normal Probability Plot**



Sumber: Data yang diolah, 2022

**Gambar 3**  
**Histogram**

Berdasarkan pada Gambar 2 dan 3 diatas bahwa hasil dari uji normal *probability plot* dan histogram memperoleh sebaran titik-titik yang mendekati atau berada di sekitar garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas tampak pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

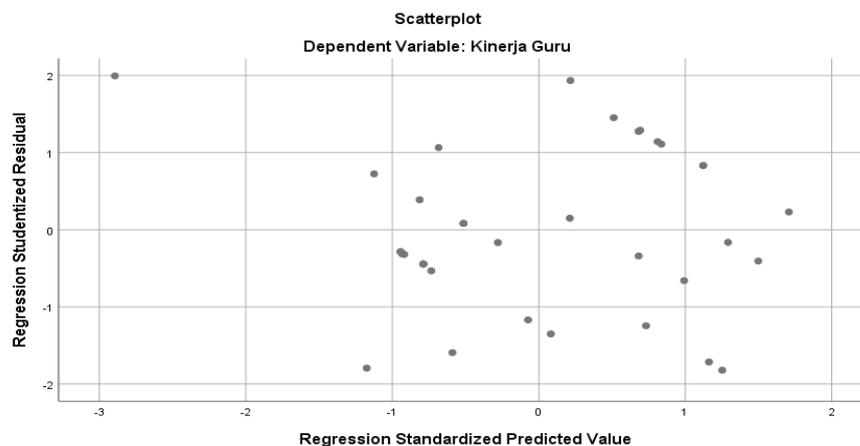
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,598	1,671
Disiplin Kerja	0,715	1,400
Lingkungan Kerja	0,639	1,566

Sumber: Data yang diolah, 2022

Hasil dari Tabel 4 diatas bahwa nilai *tolerance* pada variabel motivasi yaitu sebesar 0,598, variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,715 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,639. Hasil nilai *variance inflation factor* (VIF) pada variabel motivasi yaitu sebesar 1,671, variabel disiplin kerja sebesar 1,400 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,566. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas tampak pada Gambar 4 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

**Gambar 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4 grafik *scatter plot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0, serta penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru yang melalui variabel independen motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Hasil dari uji F tampak pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5**  
Hasil Uji F  
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,068	3	20,023	12,304	,000 <sup>b</sup>
	Residual	55,327	34	1,627		
	Total	115,395	37			

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa penelitian ini memiliki F hitung sebesar 12,304 dan memiliki signifikan sebesar 0,000 nilai ini berada di bawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak digunakan, artinya variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjabarkan atau memprediksi kinerja guru.

#### Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Hasil dari uji koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) tampak pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 <sup>a</sup>	,521	,478	1,276

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,521 atau 52,1%, yang artinya nilai tersebut mampu menjelaskan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru sebesar 52,1%, sedangkan untuk sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipergunakan dalam penelitian.

#### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji t, hasilnya tampak pada Tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7**  
Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Keterangan
MK	1,487	0,146	Tidak Signifikan
DK	2,192	0,042	Signifikan
LK	3,902	0,000	Signifikan

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tertera pada Tabel 7, maka hasilnya memberikan pengertian sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru  
Variabel motivasi memiliki nilai t sebesar 1,487 dengan nilai signifikan sebesar 0,146 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, sehingga variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru

Variabel disiplin kerja memiliki nilai  $t$  sebesar 2,192 dengan nilai signifikan sebesar  $0,042 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, sehingga variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t$  sebesar 3,902 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, sehingga variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## Pembahasan

### Motivasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang, artinya motivasi berpengaruh sangat kecil sehingga tidak memberikan arti apapun terhadap kinerja guru. Meskipun motivasi berpengaruh sangat kecil dan hampir tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dikarenakan dari hasil tanggapan responden yang mempunyai nilai terendah pada motivasi dalam gaji yang diterima kurang mencukupi sehingga perlu dipertimbangkan lagi yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Apabila gaji yang diperoleh memuaskan serta cukup dalam memenuhi kebutuhan sehingga tenaga pendidik (guru) akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Menurut Handoko (2015:13) motivasi merupakan suatu keadaan dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan yang berguna untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:109) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang individu dalam melaksanakan kegiatan tertentu. Motivasi akan timbul dari dalam atau dari luar seorang tenaga pendidik (guru) apabila kebutuhan-kebutuhan telah terpenuhi sehingga tenaga pendidik (guru) akan merasa semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rina *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syaleh (2018), Siregar (2019), Astuti *et al.*, (2020), Handayani (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. Hal tersebut menunjukkan bahwa para tenaga pendidik (guru) telah mentaati dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di suatu lembaga tersebut. Hal ini dapat dibuktikan bahwa hasil tanggapan responden yang mempunyai nilai tertinggi pada disiplin kerja dalam mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga, sehingga secara tidak langsung kinerja guru akan mengalami peningkatan seperti yang telah dipaparkan oleh Uno dan Lamatenggo (2016:34) disiplin kerja merupakan suatu upaya-upaya dalam pengendalian perilaku sendiri, kesadaran, dan kepatuhan dalam bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga. Sedangkan menurut Sinambela dan Sinambela (2019:507) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mentaati semua peraturan yang ada di organisasi dan norma-norma yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting bagi tenaga pendidik (guru) dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila kebijakan dan peraturan dapat ditaati dengan baik secara bersama maka kedisiplinan guru dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syaleh (2018), Mariana (2019), Selpiyani *et al.*, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti dan Sahputra (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. Hal tersebut menunjukkan bahwa para tenaga pendidik (guru) telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman didalam suatu lembaga tersebut. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil tanggapan responden yang mempunyai nilai tertinggi pada lingkungan kerja dalam memiliki hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Seperti yang telah dipaparkan oleh Nitisemito dalam (Barnawi dan Arifin, 2014:54) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai, misalnya kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya. Sedangkan menurut Uno dan Lamatenggo (2016:77) lingkungan kerja adalah suatu suasana dan tempat, dapat berupa fisik ataupun non fisik yang berinteraksi satu dengan yang lain sehingga dapat menunjang dalam proses pembelajaran yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, penerangan, model ruangan, posisi pintu dan jendela, penataan media belajar, kontras ruangan, ketersediaan buku, laboratorium yang dapat berpotensi dalam menunjang keberlangsungan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat penting bagi tenaga pendidik (guru) dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Apabila lembaga menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, maka dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang dalam menjalankan semua tugas-tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2017), Wahyudi (2018), Siregar (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Setelah dilakukan pengujian dan pembahasan yang mengenai "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang" maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. Hal ini ditunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja tidak dapat menjadi faktor penentu dalam kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kedisiplinan kerja dapat menjadi faktor penentu dalam kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang.

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, sehingga dapat menjadi arahan dalam penelitian yang akan datang diantara lain: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. (2) Adanya keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian ini dan metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner sehingga beberapa jawaban yang diberikan kepada responden menjadi kurang optimal.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang sebaiknya dapat meningkatkan motivasi kerja terutama pemberian kebutuhan fisiologis dari seorang tenaga pendidik (guru) sehingga tenaga pendidik (guru) dapat meningkatkan kinerjanya. (2) Bagi SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang sebaiknya ditingkatkan lagi disiplin kerja dengan memberikan sanksi atau hukuman bagi tenaga pendidik (guru) yang telah melanggar aturan sehingga tenaga pendidik (guru) akan lebih disiplin terhadap pekerjaan. (3) Bagi SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang sebaiknya perlu memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitarnya agar dapat memberikan kenyamanan dan keamanan para tenaga pendidik (guru), sehingga kinerja guru akan meningkat pula. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti kompetensi, komitmen, budaya organisasi, pendidikan dan pelatihan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, Y. dan R. Sahputra. 2020. Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDS An-nahdha Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*. 7(1).
- Astuti, R. W., H. Fitria, dan Rohana. 2020. The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*. 1(2).
- Barnawi dan M. Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Handayani, D. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(2).
- Handoko, H. T. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengertian dan Masalah*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Madjid, A. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru. Yogyakarta.
- Mariana, L. 2019. Pengaruh Pendidikan dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Majene. *Jurnal Ekonomi*. 15(1):68-78.
- Mulyasa, H. E. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Rina, H., R. R. Saputra, dan R. Darmanto. 2020. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 5(1).
- Sari, L. N. I., M. E. Widyaningrum dan I. Noviandari. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Wringinanom di Gresik. *Jurnal Manajemen Branchmark*. 3(3).

- Siregar, M. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan. *Jurnal Ilmiah Reseach Sains*. 5(1).
- Sinambela, P. L. dan S. Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implementasi Kinerja*. Cetakan ke-1. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Sudjana. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Cetakan ke-2. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2020 Pencegahan Corona Virus Disease (Covid-19) Pada Satuan Pendidikan. 9 Maret 2020. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Kencana. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Selpiyani, L., B. Lian, dan A. Y. Putra. 2021. The Effect of Workplace Discipline and Working Conditions on Teacher Performance at MTS Negeri 2 OKU Timur. *Advances in Social Science, Education and Humanities Reseach*. Volume 565.
- Syaleh, H. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Menengah Atas Negeri 11 Sijunjung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 15(2): 150-164.
- Uno, H. B. dan N. Lamatenggo. 2016. *Tugas Guru dalam Pembelajaran Aspek yang Mempengaruhi*. Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wahyudi. 2018. The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. *Economic, Accounting, Management and Bussines*. 1(2).