

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDN SIDOTOPO 1/48 SURABAYA

Riski Putra Pratama

Riskipratama2598@gmail.com

Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of work discipline, work environment, and work motivation on the teachers' performance of SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. The population was all civil servant teachers (PNS) and non-permanent teachers (GTT) at SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. Furthermore, the data collection technique used a saturated sampling, in which all members of the population were the sample. Moreover, the instrument in the data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to all civil servant teachers (PNS) and non-permanent teachers (GTT) at SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with the SPSS (Statistical Product and Service Solution). Based on the results of the classic assumption test, the variables of work discipline, work environment and work motivation on teacher performance are suitable for use. The results of the research state that the work discipline variable has a positive and significant effect on the performance of teachers at SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. The work environment has a positive and significant effect on the performance of teachers at SDN Sidotopo 1/48. Motivation has a positive and significant effect on teacher performance at SDN Sidotopo 1/48. In conclusion, all hypotheses were proven true.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Work Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru pegawai negeri sipil (PNS) dan guru tidak tetap (GTT) yang dimiliki SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai negeri sipil (PNS) dan guru tidak tetap (GTT). Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Berdasarkan hasil uji asumsi klasik variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru layak digunakan. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Sidotopo 1/48. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Sidotopo 1/48. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan harus menumbuhkan kembangkan nilai-nilai filosofis dan budaya bangsa secara utuh dan menyeluruh, sehingga perlu adanya kajian yang lebih mendalam terhadap pendidikan, maka dari itu pendidikan mulai dipandang secara filsafat yang merujuk pada kejelasan atas landasan pendidikan itu sendiri. Pendidikan tentu saja tidak hanya mengedepankan pemahaman semata melainkan pemahaman karakter bangsa yang dimaksud juga telah diatur didalam undang-undang negara Indonesia. Hal ini dilakukan guna memberikan arah terhadap pelaksanaan dan perkembangan. Pendidikan menurut Sujana *et al.*, (2019) merupakan proses yang berkelanjutan dan tak pernah berakhir (*never ending proces*), sehingga dapat menghasilkan suatu kualitas yang berkesinambungan, yang ditujukan pada

perwujudan sosok manusia untuk masa depan, dan berakar pada nilai-nilai budaya bangsa serta Pancasila.

SDN Sidotopo 1/48 Surabaya yang beralamatkan di jalan Sidotopo Lor No. 68, Kecamatan Semampir adalah sejak didirikan pada tahun 1953. SDN Sidotopo 1/48 Surabaya telah berkembang secara konsisten setiap tahunnya dan memanfaatkan semua aspek tentang pendidikan yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas dan memenuhi standard yang telah ditentukan oleh pemerintah. Bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar (Agustina, *et al.*, 2019).

Penelitian ini mengacu pada fenomena yang terjadi pada guru di SDN Sidotopo 1/48 Surabaya dalam melakukan pekerjaannya, selalu di tuntut agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Untuk mengetahui kinerja guru pada SDN Sidotopo 1/48 Surabaya maka dilakukan evaluasi kinerja setiap akhir tahun pada saat proses belajar mengajar telah selesai akhir semester, dengan mengadakan rapat kerja untuk meningkatkan proses pembelajaran secara bertahap untuk menghasilkan kompetensi secara berkelanjutan dan bermutu. Dan mengikuti program pemerintah yaitu sertifikasi guru, untuk meningkatkan kompetensi profesional para guru yang berada di Sekolah Dasar Negeri Sidotopo 1/48 Surabaya.

Berikut data absensi guru SDN Sidotopo 1/48 Surabaya yang tertera pada tabel 1:

Tabel 1
Data Absensi guru SDN Sidotopo 1/48 Surabaya Januari - Desember 2022

No.	Bulan	Pulang Cepat	Telat Datang	Izin	Sakit	Dinas Luar
1	Januari	32	3	0	0	0
2	Februari	29	2	0	0	0
3	Maret	34	11	10	0	7
4	April	32	19	0	0	4
5	Mei	38	0	0	0	0
6	Juni	39	2	0	0	5
7	Juli	35	1	2	0	8
8	Agustus	37	13	0	0	4
9	September	31	10	0	0	9
10	Oktober	34	9	0	0	5
11	November	27	10	0	9	13
12	Desember	37	13	4	27	7

Sumber: Data Absensi SDN Sidotopo 1/48 Surabaya Tahun 2022.

Tabel 1 menunjukkan bahwa banyaknya guru yang masih melanggar aturan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kegiatan belajar mengajar di sekolah dan menurunnya kinerja guru. Dengan demikian, sekolah dituntut untuk bertindak tegas agar mampu meningkatkan kinerja gurunya, selain itu rutinitas pekerjaan yang monoton membuat guru merasa jenuh dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja guru. Kondisi ini menuntut SDN Sidotopo 1/48 Surabaya perlu adanya menerapkan kedisiplinan yang ada pada guru, serta memperhatikan lingkungan kerja pada sekolah tersebut agar motivasi kerja guru meningkat. Hal tersebut juga dapat menghindari rendahnya motivasi di tempat bekerja para guru sehingga guru dapat bekerja dengan maksimal.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Menurut Handoko dalam Sinambela (2019:334)

berpendapat Disiplin Kerja adalah seseorang yang bersedia atas kesadaran diri sendiri untuk mematuhi segala aturan-aturan maupun norma-norma yang ada dalam instansi maupun organisasi. Disiplin pegawai bisa dilihat dari sikap patuh terhadap aturan-aturan atau norma-norma dalam organisasi. Disiplin yang baik biasanya berasal dari dalam diri sendiri, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Disiplin yang berasal dari dalam diri akan mempermudah setiap orang untuk mengikuti segala aturan yang ada.

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain (Darmadi, 2020:242).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2019:298-299). Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, motivasi kerja yang tinggi dari para guru akan mendorong guru tersebut untuk bekerja secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian ini juga di dukung dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Wijania (2017), dan Lubis (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Imroatun dan Sukirman (2016), Lubis (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Merry *et al.*, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Imroatun dan Sukirman (2016), Handayani (2017), dan Lubis (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Rina *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SDN Sidotopo 1/48 Surabaya?; (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDN Sidotopo 1/48 Surabaya?; (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDN Sidotopo 1/48 Surabaya?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SDN Sidotopo 1/48 Surabaya; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SDN Sidotopo 1/48 Surabaya; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SDN Sidotopo 1/48 Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Sinambela (2019:334) berpendapat Disiplin Kerja adalah seseorang yang bersedia atas kesadaran diri sendiri untuk mematuhi segala aturan-aturan maupun norma-norma yang ada dalam instansi maupun organisasi. Disiplin pegawai bisa dilihat dari sikap patuh terhadap aturan-aturan atau norma-norma dalam organisasi. Disiplin yang baik biasanya berasal dari dalam diri sendiri, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Disiplin yang berasal dari dalam diri akan mempermudah setiap orang untuk mengikuti segala aturan yang ada. Menurut Agustina (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap

ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Latif *et al.*, (2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi.

Motivasi Kerja

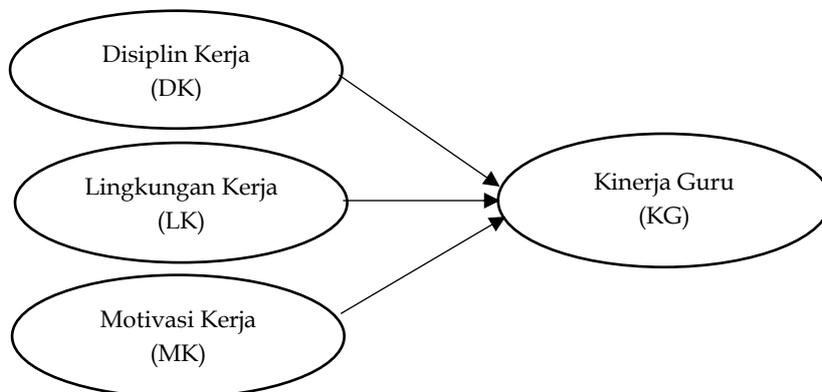
Motivasi dalam sumber daya manusia sangatlah penting untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan, maka dari itu perusahaan akan sangat baik apabila melaksanakan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Menurut Rivai (2019:298-299) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (dalam Ekhsan 2019) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat di sintesiskan bahwa kinerja karyawan adalah proses berorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan (Nabawi, 2019).

Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (dalam Sinambela 2019:334) berpendapat "Disiplin Kerja adalah seseorang yang bersedia atas kesadaran diri sendiri untuk mematuhi segala aturan-aturan maupun norma-norma yang ada dalam instansi maupun organisasi". Disiplin pegawai bisa dilihat dari sikap patuh terhadap aturan-aturan atau norma-norma dalam organisasi. Adapun menurut Agustina (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijania (2017), Lubis (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Arianto (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Prasetyo (2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien (Ekawati, 2022). Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Imroatun dan Sukirman (2016), Lubis (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Merry *et al.*, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dalam sumber daya manusia sangatlah penting untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan, maka dari itu perusahaan akan sangat baik apabila melaksanakan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Kegiatan tersebut ditujukan untuk mengembangkan motivasi karena motivasi merupakan cara yang digunakan oleh suatu pimpinan perusahaan untuk mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan agar mampu bekerja secara produktif.

Menurut Rivai (2019:298-299) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Imroatun dan Sukirman (2016), Handayani (2017), dan Lubis (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rina *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang bisa digunakan penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif deskriptif, merupakan penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta dari tempat kejadian tersebut atau berada di populasi tersebut. Tujuan penelitian deskriptif ini bisa menjawab pertanyaan yang berkaitan adanya masalah yang akan di teliti. Penelitian ini di lakukan di SDN Sidotopo 1/48 Surabaya dengan cara menggunakan kuesioner untuk mengetahui jawaban responden terkait hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Variabel *dependent* yang dimaksud adalah kinerja guru sedangkan variabel *independent* yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini menggunakan obyek pada seluruh guru SDN Sidotopo 1/48 Surabaya sebanyak 41 guru.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) teknik pengambilan sampel merupakan suatu teknik penentuan jumlah sampel sesuai dengan ukuran sampel yang digunakan sebagai sumber data yang sebenarnya dan memperoleh sampel yang mewakili (representatif) dengan mempertimbangkan karakteristik dan sebaran populasi. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer karena data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari guru SDN Sidotopo 1/48 Surabaya, baik secara terstruktur ataupun bebas menggunakan kuesioner mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sumber dalam data primer ini ialah responden SDN Sidotopo 1/48 Surabaya sebanyak 41 responden. Metode pengumpulan data ini menggunakan kuesioner. Kuesioner bisa berupa pertanyaan ataupun pernyataan dan disusun secara sistematis yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, pengukuran kuesioner ini menggunakan skala likert.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019:68) Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel. Adapun yang menjadi variabel *independent* adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sedangkan variabel *dependent* pada penelitian ini adalah kinerja guru. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan di SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada Hasibuan (2019): a) tujuan dan kemampuan; b) teladan pimpinan; c) balas jasa; d) keadilan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja guru akan menimbulkan rasa puas bagi guru pengajar dalam lingkungan SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini

mengacu pada Fachrezi dan Khair (2020:111): a) tersedianya fasilitas; b) hubungan dengan rekan kerja setingkat; c) kerjasama antar karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi dalam sumber daya manusia sangatlah penting untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan, maka dari itu perusahaan akan sangat baik apabila melaksanakan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Kegiatan tersebut ditujukan untuk mengembangkan motivasi karena motivasi merupakan cara yang digunakan oleh suatu pimpinan sekolah di SDN Sidotopo 1/48 Surabaya untuk mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh setiap guru agar mampu bekerja secara produktif untuk mencapai target yang telah ditentukan di SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada Abraham Maslow (dalam Kristianti dan Desi 2019:25): a) kebutuhan fisiik; b) kebutuhan rasa aman dan keselamatan; c) kebutuhan social; d) kebutuhan akan penghargaan; e) kebutuhan perwujudan diri.

Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru SDN Sidotopo 1/48 Surabaya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk meningkatkan kinerja yang ada di SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada Akob (dalam Budiasa 2021:16): a) ketepatan penyelesaian tugas; b) kesesuaian jam kerja; c) tingkat kehadiran.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas adalah untuk mengetahui apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya yang terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dengan kriteria pengambilan keputusan: a) jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid; b) jika r hitung tidak positif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha $>$ 0,06 atau lebih besar dari pada 0,06.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel *independent*. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Sugiyono 2019). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Guru Pada SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$KK = \alpha + b_1DK + b_2LK + b_3MK + e$$

Keterangan :

- α : Konstanta
 KK : variabel Kinerja Karyawan
 DK : variabel Disiplin Kerja
 LK : variabel Lingkungan Kerja
 MK : variabel Motivasi Kerja
 e : *Standart Error* (Variabel Pengganggu)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019:76) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu: a) jika mendapatkan angka signifikan $> 0,5$ maka data residual terdistribusikan normal; b) jika mendapatkan angka signifikan $< 0,5$ maka data residual tidak terdistribusikan normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linier antar variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel *independent*. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel *independent* dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Untuk mengetahui multikolinearitas maka dapat dilihat pada nilai dari *variance inflation* (VIF) dan nilai *tolerance* dengan ketentuan sebagai berikut: a) apabila VIF > 10 dan nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan *Tolerance* ≥ 1 , maka akan terjadi adanya multikolinearitas; b) apabila VIF < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *Tolerance* ≤ 1 , maka akan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F sering disebut dengan uji ketepatan atau kelayakan model (*goodness of fit*), Secara umum uji f digunakan untuk mengetahui model regresi yang dinyatakan layak atau tidak dan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel *independent* terhadap variabel *dependent* apakah dapat dikatakan signifikan atau tidak signifikan. Terdapat beberapa ketentuan dalam uji ini, yaitu: a) apabila nilai signifikansi F $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya adalah model tersebut tidak layak digunakan; b) apabila nilai signifikansi F $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya adalah model tersebut layak digunakan.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan keragaman variabel *dependent*. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. Nilai (Adjusted R^2) yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel *independent* (bebas) untuk menjelaskan variasi dalam variabel *dependent* (terikat) sangat terbatas. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja guru dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi linear *multipl*es (berganda). Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah

variabel bebas atau variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel *dependent*. Dalam pengujian t terdapat ketentuan yang harus diperhatikan. Berikut beberapa ketentuan yang harus diperhatikan: a) apabila nilai signifikan $t < 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya adalah bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; b) Apabila nilai signifikan $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Artinya adalah bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap guru.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,860	0,3081	Valid
	DK2	0,915	0,3081	Valid
	DK3	0,917	0,3081	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,797	0,3081	Valid
	LK2	0,893	0,3081	Valid
	LK3	0,872	0,3081	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,853	0,3081	Valid
	MK2	0,847	0,3081	Valid
	MK3	0,767	0,3081	Valid
	MK4	0,690	0,3081	Valid
	MK5	0,799	0,3081	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,794	0,3081	Valid
	KK2	0,808	0,3081	Valid
	KK3	0,813	0,3081	Valid

Sumber: Data Sekunder Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 17 item. Mempunyai nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel yang berarti seluruh item pernyataan bisa dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Perhitungan Cronbach Alpha	Cronbach Alpha (a)	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,879	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,814	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,851	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,725	0,60	Reliabel

Sumber: Data Sekunder Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha (a)* pada seluruh item dari tiap indikator pernyataan pada kuesioner yang terdiri dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan telah memiliki nilai *cronbach alpha (a)* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menguji pengaruh antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui software SPSS yang tersaji pada tabel 4:

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	,322	,314	
1 DK	,338	,090	,421
LK	,396	,079	,422
MK	,188	,090	,214

Sumber: Data Sekunder Diolah (2024)

Dari tabel 4 diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

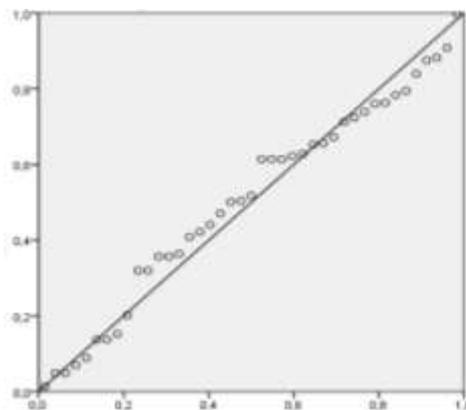
$$KK = 0,322 + 0,338DK + 0,396LK + 0,188MK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta (α) adalah sebesar 0,322 artinya jika variabel disiplin kerja (DK), lingkungan kerja (LK), dan motivasi Kerja (MK) tetap atau sama dengan nol ($=0$), maka besarnya nilai kinerja guru (KG) adalah sebesar 0,322. (2) Koefisien regresi (β_1) sebesar 0,338 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat disiplin kerja naik maka nilai kinerja guru juga akan naik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja guru. (3) Koefisien regresi (β_2) sebesar 0,396 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat lingkungan kerja naik maka nilai kinerja guru juga akan naik. Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja guru. (4) Koefisien regresi (β_3) sebesar 0,188 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila motivasi kerja naik maka kinerja guru juga akan naik. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Sumber: Data Sekunder Diolah (2024)

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 diketahui titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

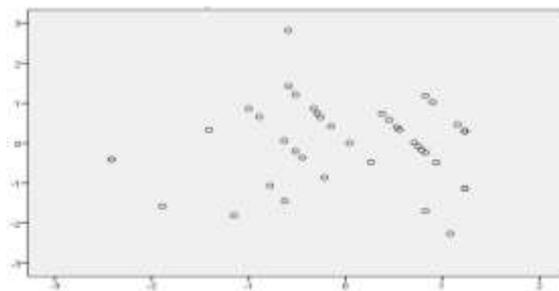
Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
DK	,364	2,745	Tidak Terjadi Multikolinearitas
LK	,655	1,526	Tidak Terjadi Multikolinearitas
MK	,438	2,283	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Sekunder Diolah (2024)

Tabel 5 diketahui bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Artinya, dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent* atau bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Data Sekunder Diolah (2024)

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 tersebut, diketahui bahwa gambar grafik tersebut tidak membentuk sebuah pola tertentu dan tersebar di daerah antara 0-Y, maka model regresi diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian layak digunakan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,225	3	3,408	59,899	,000 ^b
	Residual	2,105	37	,057		
	Total	12,330	40			

Sumber: Data Sekunder Diolah (2024)

Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja guru. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,829	,815	,23854

Sumber: Data Sekunder Diolah (2024)

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,829 atau sebesar 82,9% hal iniberarti bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu berkontribusi sebesar 82,9% terhadap kinerja karyawan, Sedangkan sisanya yang sebesar 17,1% adalah dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang merupakan diluar dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Model	t	Sig	keterangan
DK	0,421	0,001	Signifikan
LK	0,422	0,000	Signifikan
MK	0,214	0,044	Signifikan

Sumber: Data Sekunder Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa: a) Variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 0,421 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 \leq 0,05$. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H_1 diterima. b) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 0,422 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima. c) Variabel motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 0,214 dengan nilai signifikan sebesar $0,044 \leq 0,05$. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja berarah positif dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja pada guru SDN Sidotopo 1/48 Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja guru. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja guru dan sekolah, kedisiplinan adalah pandangan bentuk latihan bagi guru dalam melaksanakan aturan sekolah. Jika guru selalu hadir untuk bekerja, selalu memiliki kewaspadaan untuk mengerjakan tugasnya, mampu bekerja sesuai SOP, taat pada aturan lisan maupun tertulis, serta guru memiliki etika kerja yang tinggi antar

sesama guru maka hal ini akan meningkatkan kinerja guru. Hasil ini juga didukung oleh teori Handoko (dalam Sinambela 2019:334) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijania (2017), dan Lubis (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Sidotopo 1/48 Surabaya, sehingga semakin tinggi lingkungan kerja yang ada pada SDN Sidotopo 1/48 maka akan semakin tinggi kinerja guru. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Latif *et al.*, 2022). Sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja guru yang pada akhirnya memungkinkan sekolah memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan sekolah, sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi sekolah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imroatun dan Sukirman (2016), Lubis (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Merry *et al.*, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,044 lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Sidotopo 1/48, sehingga semakin tingginya motivasi kerja yang ada pada guru SDN Sidotopo 1/48 Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja guru. Menurut Rivai (2019:298-299) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Imroatun dan Sukirman (2016), Handayani (2017), dan Lubis (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Rina *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang ada pada guru maka akan semakin tinggi kinerja guru. (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja yang ada pada SDN Sidotopo 1/48 Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja guru. (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang ada pada guru maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan melalui instrument yaitu kuesioner. Penggunaan kuesioner yang akan ditanggapi oleh karyawan dirasa efektif dalam mengetahui penilaian mereka terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru yang diterapkan. Namun penggunaan kuesioner yang hanya bersifat *self assement* yang dirasa kurang cocok dalam menilai kinerja guru, karena guru dapat memberikan penilaian *overrated* terhadap kinerja sendiri. (2) Penelitian ini hanya mengambil objek penelitian dengan jumlah guru yang relatif kecil yaitu 41 orang guru. Hasil penelitian ini tidak menutup kemungkinan dapat memiliki perbedaan apabila penelitian ini melibatkan lebih banyak responden yang memiliki karakteristik yang beragam, atau melibatkan instansi lainnya yang bergerak pada bidang berbeda. (3) Adanya keterbatasan waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga beberapa jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan SDN Sidotopo 1/48 Surabaya yang sebenarnya.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi pihak kepala sekolah SDN Sidotopo 1/48 Surabaya diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja guru dengan bertindak tegas kepada guru yang melanggar serta tidak segan – segan memberikan sanksi atas pelanggaran yang dilakukan tersebut sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. (2) Bagi pihak kepala sekolah SDN Sidotopo 1/48 Surabaya diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja guru dengan meningkatkan pemberian fasilitas bagi para guru yang dapat menunjang kenyamanan para guru sehingga kinerja guru semakin meningkat. (3) Bagi pihak kepala sekolah SDN Sidotopo 1/48 Surabaya diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan dorongan motivasi kepada seluruh guru agar guru lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambah variabel bebas ataupun terikat, atau bisa juga untuk menggunakan variabel penghubung agar hasil yang didapatkan bisa menjadi pembanding dengan penelitian ini, yang telah menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A, I. N. P Yasa, dan E. Sujana. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Tingkat Pendapatan, dan Tingkat Tarif Pajak Terhadap Kepatuhan Pajak Dalam Memenuhi Kewajiban Pajak. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 10(2), 1-12. Studi Empiris Pelaku UMKM di Kabupaten Buleleng. Buleleng.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol.9No.2, Oktober2013:191-200.
- Budiasa, I. K. 2021. Beban Kerja Dan kinerja Sumber Daya Manusia N. K.Suryani ed.;1st ed. CV. Pena Persada.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Gading Serpong. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247. Tangerang.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Handayani, D. 2017. Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri. Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140-150.

- Handoko. 2019. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia ." In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, by Lijan Poltak Sinambela, 334. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imroatun, S., dan Sukirman, S. 2016. Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri. Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1).
- Kristianti, dan Desi. 2019. Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Media Sahabat Cendikia. Surabaya.
- Latif, N., A. Ismail, N, N. Nurmega, dan Irwan, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota. Makassar. *Journal of Management & Business*, 5(1), 585-591.
- Lubis, S. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2. Medan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18-26.
- Merry, M., Harapan, E., dan Rohana, R. 2020. Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*, 13(1), 27-40.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Prasetyo, E. B. 2021. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia. Universitas 17 agustus 1945 surabaya. Lamongan.
- Rina, H., Saputra, R. R., dan R. Darmanto. 2020. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Nizamulilmi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 31-44.
- Rivai, V. dan E. J. Sagala. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan ; Dari Teori Ke Praktik (Edisi 13)*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijania, I. W. 2017. Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JIPP*, 1(3).