

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya

Bonita Leny Anifah¹, Bisma Arianto², Siti Samsiyah³

^{1, 2, 3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Koresponden Penulis: bismaarianto@unipasby.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyse the effect of motivation, work discipline and work environment on teacher performance at Intensif Taruna Pembangunan High School Surabaya. This research includes population research which is used as a research sample on 60 respondents with random sampling technique. For the method used in this study is the classical assumption test which is strengthened by normality test, heteroscedastity test, multicollinearity test. The results of these findings indicate that work motivation, work discipline and work environment have a positive and significant direct influence on teacher performance. The results of this study recommend that schools provide opportunities and motivate teacher to improve work results in supporting school goals.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya. Penelitian ini termasuk penelitian populasi yang digunakan sebagai sampel penelitian pada 60 responden dengan teknik sampel *random sampling*. Untuk metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang diperkuat dengan uji normalitas, uji heteroskedastitas, uji multikolinieritas. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini merekomendasikan agar pihak sekolah memberikan kesempatan dan memberi motivasi pada guru dalam meningkatkan hasil pekerjaan dalam mendukung tujuan sekolah.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan ruang alternatif yang didirikan sebagai wadah pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan formal yang dibangun negara maupun pendidikan non-formal yang dibangun secara kolektif. Sekolah memegang peranan yang penting dalam membangun sumber daya manusia untuk kemudian bisa membangun bangsa dalam hal kemajuan negara dan ikut serta menciptakan kesejahteraan sosial yang berkemajuan. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keseluruhan aspek manusia. Hal ini disebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia yang berbeda dengan bidang-bidang struktur lain yaitu arsitektur dan ekonomi. Pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan manusia yang mana keberhasilan pendidikan manusia tidak dapat lepas dari lingkungan sebagai realitas sosial.

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki peran dan posisi strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan secara makro, dan yang harus terus menerus ditingkatkan kualitasnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah sekolah karena mereka dapat mendukung dengan karya, bakat, kreativitas dan peran nyata mereka. Tanpa adanya faktor manusia dalam

sekolah, mustahil sekolah dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah, oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang diharapkan, sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Guru memainkan peran sentral dalam proses belajar mengajar di SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya. Jika komitmen guru terhadap sekolah rendah, hal ini akan berdampak negatif pada pembelajaran siswa. Komitmen guru didukung oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Keberhasilan pendidikan pada dasarnya tergantung pada berbagai faktor, antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan belajar dan kurikulum. Dalam beberapa faktor tersebut guru memegang peranan yang sangat penting dengan menempatkan dirinya dalam proses pembelajaran di sekolah, tanpa mengabaikan faktor-faktor pendukung lainnya. Harus diakui bahwa guru merupakan faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan dalam dunia pendidikan.

Para guru mengimplementasikan program pendidikan nasional merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan pendidikan di Indonesia. Meskipun fasilitas pendidikan yang ada sangat lengkap dan canggih, tidak akan pernah ada pembelajaran yang maksimal tanpa adanya guru yang berkualitas. Kinerja

guru yang buruk, misalnya mengajar tidak sesuai dengan kompetensi, struktur tugas yang tidak jelas, jadwal mengajar yang tidak teratur dan tumpang tindih. Sebagai seorang guru tentunya harus memiliki persyaratan khusus untuk mengetahui dasar-dasar pengajaran sehingga dapat menyesuaikan informasi dan program dengan murid-murid. Sebagai contoh, guru bukanlah satu-satunya sumber informasi di dalam kelas, dan murid harus diberi kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan mereka sendiri. Tugas utama guru bukan lagi memberikan pengetahuan, tetapi memfasilitasi pemahaman dan membimbing siswa dalam pembelajaran mereka sendiri. Kapasitas untuk menemukan sendiri dan belajar secara mandiri harus diutamakan (Nasution, 2018). Sebagai seorang guru yang profesional, harus memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidang pengajaran. Seorang guru harus memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup di semua bidang dalam upaya meningkatkan pengembangan Unit Pelayanan Teknis (UPT). Kinerja seorang guru tercermin dari seberapa baik dia menguasai keterampilan yang dimilikinya sebagai seorang profesional. Kinerja merupakan hak dan wewenang yang diberikan kepada badan, lembaga, seseorang yang termasuk juga guru dan karyawan yang berada dalam suatu lembaga pendidikan. Sedangkan dari pendapat lain yang dikemukakan oleh Sihombing (2016), bahwa dalam Lembaga Pendidikan pengertian konsep

kinerja mencakup efisiensi, efektivitas dan produktivitas.

Kinerja guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk keterampilan yang sesuai dan masuk akal, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, rasa memiliki, motivasi kerja dan disiplin kerja, serta lingkungan kerja. Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan tertentu (B Arianto, 2022), sedangkan Berelson dan Steiner (dalam Wahjosumidjo, 1994) mendefinisikan motivasi sebagai suatu usaha untuk mempengaruhi perilaku seseorang sedemikian rupa sehingga terarah kepada tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Konsep manajemen atau didorong kebutuhan yang ada akan mendorong perilaku tersebut pada diri seseorang atau dalam kerangka motivasi. Dengan adanya kebutuhan, daya motivasi seseorang untuk berperilaku dengan cara yang dimaksud. Seorang guru dapat termotivasi untuk bekerja jika mereka menerima kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang nyaman dan layak untuk mengajar, kesempatan untuk maju dalam karir, kebutuhan untuk diakui, dan pencapaian mengajar.

Kinerja guru juga ditentukan terhadap disiplin kerja yang tinggi. Dengan adanya disiplin kerja dalam sekolah akan membuat nyaman dalam proses belajar mengajar yang berfungsi sebagai pembentuk nilai, norma setiap individu, penguasaan diri dan sikap tanggung jawab bagi guru dalam

melaksanakan semua tugasnya. Dengan kurang disiplinnya guru dalam melaksanakan tugas akan mengakibatkan datang terlambat ke sekolah, bersikap masa bodoh terhadap siswa yang terlambat masuk sekolah yang akan berdampak menurunnya kualitas para peserta didik. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan setiap orang. Dengan memiliki disiplin kerja, setiap pendidik akan dapat mempertahankan kinerjanya. "Disiplin kerja adalah suatu sikap perbuatan untuk selalu menaati tata tertib" menurut Anoraga (2013).

Mangkunegara (2014) juga menyatakan bahwa ada dua jenis pendisiplinan dalam kegiatan manajemen: preventif dan korektif. Untuk mendorong karyawan dalam mematuhi pedoman dan aturan perusahaan, dikenal sebagai disiplin preventif. Tujuan untuk mendorong guru untuk berdisiplin sendiri, bukan untuk memaksa kepala sekolah untuk melakukannya. Di sisi lain, disiplin korektif adalah upaya untuk mendorong pegawai untuk membuat aturan yang konsisten dan mematuhi aturan organisasi.

Pendisiplinan hanya boleh bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan menjatuhkan guru yang melakukan kesalahan. Menghukum dengan cara yang negatif akan memiliki efek lain yang dapat merugikan, seperti membuat ketakutan kepada kepala sekolah atau mengganggu secara emosionalnya. Bagi setiap guru yang melakukan pelanggaran kerja terhadap disiplin perlu diberikan

surat peringatan satu sampai tiga kali, tujuannya supaya guru yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Pelaksanaan pemberian sanksi terhadap guru pelanggar disiplin kerja dengan memberikan peringatan secara konsisten dan impersonal. Selain pemberian sanksi kepada guru yang melanggar disiplin harus konsisten supaya guru dapat menghargai peraturan yang telah ditentukan oleh sekolah tersebut.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik organisasi yang mempengaruhi bagaimana pekerja melakukan pekerjaan mereka. Hubungan yang erat antara manusia dan lingkungannya membuat kehidupan manusia tidak terpengaruh oleh berbagai keadaan lingkungannya (Arianto, 2022). Akibatnya, manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungannya. Dengan cara yang sama, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi dalam lingkungan tempat mereka bekerja.

Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa aman dan memaksimalkan kinerja. Emosi pekerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan hal-hal yang akan menggunakan waktu mereka dengan lebih efisien, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja. Lingkungan kerja ini mencakup hubungan kerja antara karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, dan lingkungan fisik tempat karyawan

bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan kerja sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja non fisik (psikologi) guru adalah hubungan kerja guru antar teman sejawat, kepala sekolah, ataupun masyarakat sekitar. Guru dalam menjalankan tugasnya harus berperilaku sesuai dengan Kode Etik Guru. Ayat 7 dalam Kode Etik guru menyebutkan bahwa “Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial”. Hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya hubungan yang harmonis perlu diciptakan dengan mewujudkan perasaan bersaudara yang mendalam antara sesama anggota profesi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya. Sampel yang digunakan pada penelitian sejumlah 60 responden.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

Selanjutnya data yang diperoleh dari kuisisioner dianalisis menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, juga dianalisis dengan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas), serta dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji-t, dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengukur tingkat kevalidan suatu kuisisioner bilamana item dari indikator memiliki nilai $>0,3$. Apabila terdapat item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak diteliti lebih lanjut.

Hasil uji validitas dipaparkan berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlation	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X₁)	X1.1	.762**	0,000	Valid
	X1.2	.761**	0,000	Valid
	X1.3	.805**	0,000	Valid
	X1.4	.831**	0,000	Valid
	X1.5	.819**	0,000	Valid
	X1.6	.850**	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X₂)	X2.1	.812**	0,000	Valid
	X2.2	.890**	0,000	Valid
	X2.3	.834**	0,000	Valid
	X2.4	.890**	0,000	Valid
	X2.5	.913**	0,000	Valid
	X2.6	.927**	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X₃)	X3.1	.769**	0,000	Valid
	X3.2	.773**	0,000	Valid
	X3.3	.868**	0,000	Valid
	X3.4	.865**	0,000	Valid
	X3.5	.840**	0,000	Valid
	X3.6	.791**	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	1.000**	0,000	Valid
	Y1.2	1.000**	0,000	Valid
	Y1.3	1.000**	0,000	Valid
	Y1.4	1.000**	0,000	Valid
	Y1.5	.892**	0,000	Valid
	Y1.6	1.000**	0,000	Valid

Sumber: Output Data SPSS diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat disimpulkan untuk seluruh item pernyataan hasilnya valid, karena nilai *corrected* item lebih besar 0,3. Sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan layak dan valid untuk dijadikan instrumen dalam mengukur data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada menggunakan Cronbach's Alpha. Uji dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas >0,6. Berdasarkan hasil analisis data didapat nilai uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Cronbach's	Keterangan
Motivasi Kerja	0,891	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,940	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,901	0,6	Reliabel
Kinerja Guru	0,917	0,6	Reliabel

Sumber: Output Data SPSS diolah (2023)

Hasil pengolahan data diperoleh nilai $0,891 > 0,6$ maka serangkaian kuisisioner variabel Motivasi Kerja (X₁) dinyatakan reliabel, nilai variabel Disiplin Kerja (X₂) $0,940 > 0,6$ maka dinyatakan reliabel, nilai variabel Lingkungan Kerja (X₃) $0,901 > 0,6$ maka dinyatakan reliabel, dan nilai variabel Kinerja Guru (Y) $0,917 > 0,6$ maka dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji residu suatu model berdistribusi normal. Hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai signifikansi non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) sebesar $> 0,05$. Pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28621099
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.124
	Negative	-.079
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.222 ^c

Sumber: Output Data SPSS diolah (2023)

Berdasarkan data dari tabel menunjukkan hasil pengujian dengan *kolmogorov-smirnov test* didapatkan nilai Sig. (-2tailed) sebesar .222 yang artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu keadaan variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat antara satu sama lain dengan melihat nilai Tolerance tidak kurang dari 0,10 dan VIF tidak lebih dari 10. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Kerja	.805	1.242
Disiplin Kerja	.818	1.223
Lingkungan Kerja	.688	1.454

Sumber: Output Data SPSS diolah (2023)

Dari tabel yang disajikan terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel melebihi 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Model regresi yang tidak terjadi autokorelasi adalah model regresi yang baik. Pengujian memakai uji Durbin Watson (DW test). Dasar keputusan DW test yaitu jika $D_u < d_w < 4 - D_u$ maka tidak terjadi korelasi. Adapun hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson
2.369

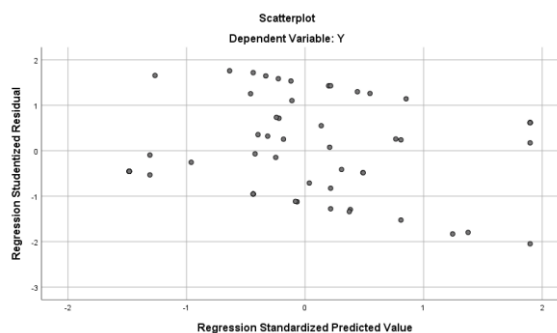
Sumber: Output Data SPSS diolah (2023)

Hasil dari nilai Durbin Watson sebesar 2.369 sedangkan nilai d_U sebesar 1.765 dan nilai $4 - d_U$ yakni 1.631 sehingga hasilnya diperoleh dari $d_U > DW > 4 - d_U$ yakni $1.765 > 2.369 > 1.631$ yang artinya

dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *standardized* dalam penelitian ini.



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output Data SPSS diolah (2023)

Hasil uji heteroskedastisitas grafik pola pada gambar diatas terlihat tidak terjadi pola tertentu, serta titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y), dalam analisis regresi linier berganda data diukur secara parsial

(ditunjukkan oleh *coefficient of partial regression*):

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Unstandardized Coefficients

Model	B	Std. Error
Motivasi Kerja	10.727	4.761
Disiplin Kerja	.184	.140
Lingkungan Kerja	.297	.130
Kinerja Guru	.115	.154

Sumber: Output Data SPSS diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.727 + 0,184X_1 + 0,297X_2 + 0,115X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) adalah sebesar 10.727 bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) dianggap *constant*, maka variabel Kinerja Guru (Y) nilainya sebesar 10.727.
2. Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah sebesar 0,184 bilamana ada kenaikan sebesar satu-satuan pada variabel Motivasi Kerja (X_1) akan meningkatnya Kinerja Guru (Y) 0,184. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin naik Motivasi Kerja yang diberikan pada guru SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya maka mengakibatkan Kinerja Guru yang meningkat.
3. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar 0,297. Artinya apabila ada kenaikan sebesar satu-satuan pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan meningkatkan Kinerja Guru

(Y) 0,297. Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik Disiplin Kerja pada SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya maka mengakibatkan meningkatnya Kinerja Guru.

4. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_3) adalah sebesar 0,115. Artinya apabila ada kenaikan sebesar satu-satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru (Y) 0,115. Hal ini juga menunjukkan semakin naik Lingkungan Kerja pada SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya maka mengakibatkan meningkatkan Kinerja Guru.

Uji Hipotesis

1. Uji-t (Parsial)

Hasil Uji-t (parsial) digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria penerimaan yaitu jika nilai $\text{sig.t} < 0,05$, maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Berikut hasil Uji-t pada penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji-t

Model	t	Sig
Motivasi Kerja	1.314	.034
Disiplin Kerja	2.288	.026
Lingkungan Kerja	.746	.059

Sumber: Output Data SPSS diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai statistik uji-t sebesar -1,314 dengan nilai sig sebesar $0,034 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau X_1 berpengaruh terhadap Y.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai statistik uji-t sebesar 2,288 dengan nilai sig sebesar $0,026 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 dapat diterima atau X_2 berpengaruh terhadap Y.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai statistik uji-t sebesar 0,746 dengan nilai sig sebesar $0,059 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 dapat diterima atau X_3 tidak berpengaruh terhadap Y.

2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengukur apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan melihat nilai sig. F pada output hasil regresi dengan signifikansi 0,05. Berikut hasil Uji-F pada penelitian:

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	F	Sig
Regression	3.996	.012 ^b

Sumber: Output Data SPSS diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa F_{hitung} memiliki nilai 3.996 dan nilai signifikansi sebesar 0.012 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

KESIMPULAN

Motivasi Kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Guru pada SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya dapat diterima.

Disiplin Kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya dapat diterima.

Lingkungan Kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya dapat diterima.

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Intensif Taruna Pembangunan Surabaya dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Dharma. 2003. Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi

- Para Supervisor. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: Raja Grafindo
- A Tungga, A Wikrama, KAK Saputra, DP Vijaya. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Ahmad Rhodi. 2014. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMAN 2 Pendopo Lintang Empat Lawang.
- Ali, Muhammad. 1993. Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi. Bandung: Angkasa
- B Arianto. 2022. Dominasi Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Tenaga Kependidikan: Study Kasus. HELPER : Jurnal Bimbingan Dan Konseling, 39(1), 6-12. <https://doi.org/10.36456/helper.vol39.no1.a5054>
- Ferdinand, A. 2014. Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk Penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen (5th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fauziah, Rosy. 2014. "Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi kasus: SMK Negeri 1 Yogyakarta)" Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Febriansyah. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Banda Graha Reto. Perpustakaan: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Maftukhah, Nurul. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMK Negeri 1 Bawang Banjarnegara" Skripsi S1: UNNES Program Strata Satu.
- Sari, W. W., & Arianto, B. 2022. Kinerja Karyawan PT. Loka Refractories Wira Jatim Ditinjau dari Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. Maker: Jurnal Manajemen, 8(1), 45–55. <https://doi.org/10.37403/mjm.v8i1.436>
- Soekidjo Notoadmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat, PT. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Stephen P. Robbin. 2013. Manajemen, Edisi Kesepuluh Jilid Dua, PT. Gelora Aksara Pratama .
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi. 2002. Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.