

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
(Studi kasus pada Guru SDN Tegal Alur 02)**

Ignatius Prasetya Aji Wibowo dan Irene Puspita Sari

Universitas Mercu Buana

ignatius.prasetya@mercubuana.ac.id, Irene20ginting@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Objek dalam penelitian ini karyawan guru SDN Tegal ALUR 02 Jakarta. Populasi dalam penelitian berjumlah 30 karyawan. Dan sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan pada SDN Tegal Alur 02 Jakarta. Metode penarikan sampel yang digunakan ialah sampel jenuh. Metode pengumpulan data ialah metode survey dengan instrumen penelitian ialah kuisioner. Metode analisi data menggunakan Statistical Product and Service Solutions. Penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru.

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

***Abstract.** This study aims to determine the effect of work environment, work discipline and work motivation on teacher performance. The object of this research is the teacher employees of SDN Tegal ALUR 02 Jakarta. The population in the study amounted to 30 employees. And the sample used was 30 employees at SDN Tegal Alur 02 Jakarta. The sampling method used is the saturated sample. The data collection method is a survey method with the research instrument being a questionnaire. The data analysis method uses Statistical Product and Service Solutions. This study proves that the work environment has a negative and significant effect on teacher performance. Work Discipline has a significant positive effect on teacher performance. Work motivation has a significant positive effect on teacher performance.*

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

PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi menjadi ukuran kesuksesan dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2012:94) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan pengalaman dan kesungguhan. Guru merupakan sebagai pendidik yang professional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi/1peserta/1didik/1pada pendidikan anak di usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah, Danim dan Khairil (2011:5). Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Sekolah sebagai sebuah organisasi memiliki peranan yang besar dalam upaya peningkatan mutu pendidikan yang akan berdampak pada kualitas manusia secara menyeluruh. Sekolah sebagai lembaga pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha memanusiakan manusia.

Keberhasilan dan kegagalan suatu proses pendidikan secara umum dapat di nilai dari outputnya, yaitu orang-orang sebagai produk pendidikan. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen

lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru (Depdiknas, 2008 : 1). Oleh karena itu, dunia pendidikan perlu diperbaiki secara terus menerus dan berkesinambungan tidak hanya subyek didiknya, metode pengajaran kurikulum dan segi-segi lain yang mendukung tercapainya maksud dan tujuan pendidikan dan bahkan juga meyangkut kemampuan guru dalam mengajar.

Lingkungan kerja adalah hal yang penting harus diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan di sekitar tempat kerja tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Nitisemito (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja bagi karyawan.

Disiplin adalah suatu kondisi yang terciptadan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan, dan ketertiban (Priodarminto, dalam Sudrajat, 2008 : 213)

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari luar maupun dalam diri setiap individu untuk lebih semangat dalam bekerja. Motivasi diberikan agar semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang di lakukan dalam perusahaan ataupun organisasi.

Sejalan dengan pendapat (Priodarminto, dalam Sudrajat, 2008 : 213) mengenai disiplin/kerja dan pendapat (Mangkunegara, 2009 : 67). Mengenai kinerja maka sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Diana (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 1. Data Rekapitulasi Absensi Tahun Ajaran 2018/2019

No.	Bulan	Keterangan			Jumlah
		S	I	A	
1.	Juli	4	2	4	10
2.	Agustus	1	2	0	3
3.	September	1	3	0	4
4.	Oktober	0	0	0	0
5.	November	0	0	0	0
6.	Desember	0	0	0	0
7.	Januari	2	0	0	2
8.	Februari	1	2	0	3
9.	Maret	0	0	0	0
10.	April	0	0	0	0
11.	Mei	0	0	0	0

Sumber : Data Internal SDN Tegal Alur 02 Jakarta 2021

Berdasarkan tabel 1 hasil observasi yang dilakukan pada SDN Tegal Alur 02 selama Tahun ajaran 2018/2019 ketidak hadirannya guru yang ada di SDN Tegal Alur 02 terdapat 9 sakit, 9 izin dan 4 alfa pada satu tahun ajaran mengajar. Didapatkan banyaknya guru yang tidak hadir pada bulan juli tahun 2019 dengan jumlah 10. Hal ini membuktikan bahwasanya hanya sebagian kecil guru di SDN Tegal Alur 02 mengalami masalah dalam absensi.

Pada Tabel 2 dapat terlihat bahwa pada tahun 2017 ke 2018 terjadi peningkatan jumlah siswa di SDN Tegal Alur 02. Pada tahun 2018, jumlah seluruh siswa kelas I, II, III, IV, V, Dan VI adalah 506 siswa. Sedangkan pada tahun 2017, siswa yang tercatat di rekapitulasi sebanyak 461 siswa. Pada tahun 2019, jumlah siswa SDN Tegal Alur 02 mengalami kenaikan lagi sebanyak 52 siswa yang terdaftar. Dalam hal ini artinya ada kenaikan dari tahun sebelumnya. Kenaikan jumlah siswa yang mendaftar terjadi karena SDN Tegal Alur 02 yang semakin baik, dan pengalaman mengajar guru disana yang sudah terbukti keahlian di bidangnya masing-masing.

Tabel 2. Jumlah Siswa SDN Tegal Alur 02 dalam 2 Tahun 2017-2019

No	Kelas	Jumlah Siswa		
		Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	I	90	120	126
2	II	62	90	120
3	III	64	62	90
4	IV	90	64	62
5	V	80	90	64
6	VI	75	80	90

Sumber: Data internal SDN Tegal Alur 02 Jakarta 2021

Rumusan Masalah. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di SDN Tegal Alur 02 ?
- Apakah disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di SDN Tegal Alur 02 ?
- Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDN Tegal Alur 02 ?

Tujuan Penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Adapun dari penelitian ini antara lain:

- Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDN Tegal Alur 02.
- Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDN Tegal Alur 02.
- Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Tegal Alur 02.

Kontribusi Penelitian. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- Kontribusi Praktis. Manfaat untuk SDN Tegal Alur 02 yaitu sebagai masukan dan evaluasi dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dan meningkatkan kinerja guru yang lebih baik sebagaimana berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- Kontribusi Akademis. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai rujukan bagi peneliti-peneliti lain.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh dan memberikan kompensasi, agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Definisi Sumber Daya Manusia menurut Para ahli : 1). Menurut Hasibuan (2012), manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” 2). Menurut Mangkunegara (2011), manajemen sumber daya manusia adalah “suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.” 3). Menurut Sedarmayanti (2013), manajemen sumber daya manusia yaitu “Kebijakan dan – Praktik menentukan aspek ‘manusia’ atau sumber daya manusia dalam posisi

manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih,, memberi penghargaan dan penilaian.” Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan.

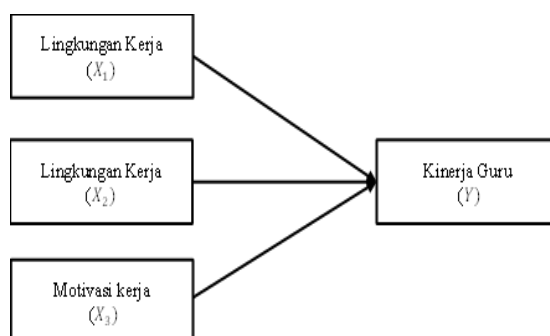
Kinerja Guru. Menurut Colquitt dalam Kasmir (2017:183) mengatakan *Performance* “*the value of the set of employe behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizationa goal accomplishment*”. Maksudnya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Maka kinerja guru merupakan hasil pencapaian dari seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam hal mendidik siswa pada tingkat jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.

Lingkungan Kerja. Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Menurut George R. Terry di kutip oleh Kartini Kartono (2006:23) Menyatakan : “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan”. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan sejumlah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada/disekitar/1karyawan/1pada/1saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, baik itu langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Disiplin Kerja. Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:194) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai dalam menaati semua aturan dan norma yang berlaku. Apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu dilanggar ataupun diabaikan, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Begitupun sebaliknya jika peraturan atau ketetapan yang ada di perusahaan itu dilaksanakan dengan baik maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kerelaan seorang pegawai untuk dapat memenuhi aturan secara tertulis maupun tidak tertulis.

Motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari luar maupun dalam diri setiap individu untuk lebih semangat dalam bekerja. Motivasi diberikan agar semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Menurut Sutrisno (2016:109) motivasi merupakan suatu faktor yang bisa mendorong seorang individu untuk dapat melakukan aktivitas tertentu. Sedangkan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:115) motivasi merupakan suatu perangsang untuk keinginan dan dapat dikatakan sebagai daya penggerak kemauan seorang untuk bekerja. Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu: (1) *Physiological Needs* atau kebutuhan fisiologis. (2) *Safety Needs* atau kebutuhan rasa aman. (3) *Social Needs* atau kebutuhan social. (4) *Esteem Needs* atau kebutuhan pengakuan. (5) *Self-Actualization Needs* atau kebutuhan aktualisasi diri.

Kerangka Konseptual. Pada Penelitian ini ada dua variable yang di gunakan, yaitu variable yaitu variable bebas dan terikat. Variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3). Sedangkan yang menjadi variable yang terikat dalam dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).



Berdasarkan penyusunan kerangka penelitian, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

METODE

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey, sejalan dengan penelitian ini, menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data-data tempat tertentu yang alamiah (buka tautan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan angket/kuesioner, testwawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Definisi dan Operasional Variabel. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono 2018). Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam – macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi :

- a) Variabel Bebas (Independent). Variabel bebas (independent) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependent), yang disimbolkan dengan simbol (X) (Sugiyono 2018). Variabel independen dalam penelitian ini adalah, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja.
- b) Variabel Terikat (Dependent). Variabel terikat (Dependent) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y). Penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Guru.

Operasional Variabel. Operasionalisasi variabel adalah penjelasan secara ilmiah bagaimana konsep-konsep tersebut dapat diukur dilapangan.

Skala Pengukuran Variabel. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal atau sering disebut skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban (Ghozali, 2013). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015).

Tabel 3. Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-Ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Populasi dan Sampel Populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SDN Tegat Alur 02 Jakarta yang berjumlah 30 orang.

Sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode teknik sampling jenuh, karena menurut (Sugiyono, 2014) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah seluruh anggota guru pada SDN Tegat Alur 02 Jakarta.

Teknik Pengumpulan Data. Untuk memperoleh data secara terperinci, baik dan benar maka peneliti ini menggunakan beberapa metode dengan mengumpulkan sumber data primer untuk memecahkan permasalahan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner (Angket). Menurut Sugiyono (2013:137) angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Alat yang digunakan dalam survei adalah skala. Skala ini menggunakan sikap, pendapat dan persepsi orang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum. Sekolah dasar (disingkat SD) adalah jenjang paling dasar pada pendidikan formal di Indonesia. Sekolah dasar ditempuh dalam waktu 6 tahun, mulai dari kelas 1 sampai kelas 6. Saat ini murid kelas 6 diwajibkan mengikuti Ujian Nasional (EBTANAS) yang mempengaruhi kelulusan siswa. Lulusan sekolah dasar dapat melanjutkan pendidikan ke tingkat SMP/SLTP. Pelajar sekolah dasar umumnya berusia 6-12 tahun. Di Indonesia, setiap warga negara berusia 6-15 tahun wajib mengikuti pendidikan dasar, yakni sekolah dasar (atau sederajat) 6 tahun dan sekolah menengah pertama (atau sederajat) 3 tahun.

Karakteristik Responden.

Tabel 4. Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Lelaki	10	28.57%
	Perempuan	20	71.43%
	Total	30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Tabel 5. Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	25-35 Tahun	10	30.57%
	36-45 Tahun	15	42.86%
	46-60 Tahun	5	26.57%
	Lainnya	0	0%
	Total	30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Tabel 6. Pendidikan Terakhir

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	S1	25	85.71%
	S2	5	14.29%
	S3	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Tabel 7. Lama Bekerja

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	< 5 Tahun	5	28.57%
	6-15 Tahun	5	28.57%
	15-30 Tahun	20	42.86%
	Lainnya	0	0%
	Total	30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4 mempresentasikan karakteristik responden Guru SD Tegal Alur 02 dilihat dari presentasi jenis kelamin. Responden terbanyak adalah Guru dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau 71,43% dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang atau 28,57%.

Berdasarkan Tabel 5 mempresentasikan karakteristik responden Guru SDN Tegal Alur 02 dilihat dari presentasi usia. Responden berusia (25-35 Tahun) sebanyak 10 orang atau 30,57% , (36-45 Tahun) sebanyak 15 orang atau 42,86% dan usia (46-60 Tahun) sebanyak 5 orang atau 26,57%. Dengan demikian responden terbanyak Guru SDN Tegal Alur 02 di dominasi oleh berusia (36-45 Tahun) sebanyak 15 orang dengan presentasi 42,86%.

Berdasarkan Tabel 6 mempresentasikan karakteristik responden Guru SDN Tegal Alur 02 dilihat dari presentasi pendidikan. Responden pendidikan S1 sebanyak 25 orang atau 85,71%, dan pendidikan S2 sebanyak 5 orang atau 14,29%. Dengan demikian responden

terbanyak yang bekerja di SDN Tegal Alur 02 lebih didominasi oleh pendidikan S1 sebanyak 20 orang atau 85,71%.

Berdasarkan Tabel 7 mempresentasikan karakteristik responden Guru SDN Tegal Alur 02 dilihat dari presentasi lama bekerja. Responden lama bekerja < 5 Tahun sebanyak 5 orang atau 28.57%, lama bekerja 6-15 tahun sebanyak 5 orang atau 28.57% dan 15-30 tahun sebanyak 20 orang atau 42.86%.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 8. Lingkungan Kerja

Kode	R- Hitung	R- Tabel	Keterangan
LK1	0,381	0,374	VALID
LK2	0,420	0,374	VALID
LK3	0,463	0,374	VALID
LK4	0,498	0,374	VALID
LK5	0,429	0,374	VALID
LK6	0,523	0,374	VALID
LK7	0,522	0,374	VALID
LK8	0,536	0,374	VALID
LK9	0,481	0,374	VALID
LK10	0,423	0,374	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan/Tabel/14.5/1di/atas/1uji validitas terhadap pernyataan variabel Lingkungan Kerja terlihat semua butir pernyataannya mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid yaitu indikator Lingkungan Kerja sudah lebih besar 0,374 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator Lingkungan Kerja dikatakan valid.

Tabel 9. Disiplin Kinerja

Kode	R- Hitung	R- Tabel	Keterangan
DK1	0,924	0,374	VALID
DK2	0,597	0,374	VALID
DK3	0,898	0,374	VALID
DK4	0,698	0,374	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 9 di atas uji validitas terhadap pernyataan variabel Disiplin Kerja terlihat semua butir pernyataannya mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid yaitu indikator Disiplin Kerja sudah lebih besar 0,374 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator Lingkungan Kerja dikatakan valid.

Tabel 10. Motivasi Kerja

Kode	R- Hitung	R- Tabel	Keterangan
MK1	0,943	0,374	VALID
MK2	0,721	0,374	VALID
MK3	0,905	0,374	VALID
MK4	0,610	0,374	VALID
MK5	0,903	0,374	VALID
MK6	0,943	0,374	VALID
MK7	0,721	0,374	VALID
MK8	0,905	0,374	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan/1Tabel/110/1di/1atas/1uji validitas terhadap pernyataan variabel Disiplin Kerja terlihat semua butir pernyataannya mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid yaitu indikator Motivasi Kerja sudah lebih besar 0,374 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator Lingkungan Kerja dikatakan valid.

Tabel 11. Kinerja Guru

Kode	R- Hitung	R- Tabel	Keterangan
KG1	0,802	0,374	VALID
KG2	0,880	0,374	VALID
KG3	0,841	0,374	VALID
KG4	0,831	0,374	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 11 di atas uji validitas terhadap pernyataan variabel Disiplin Kerja terlihat semua butir pernyataannya mempunyai nilai r-hitung > r-tabel maka dinyatakan valid yaitu indikator Kinerja Guru sudah lebih besar 0,374 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator Lingkungan Kerja dikatakan valid.

Uji Reliabilitas.

Tabel 12. Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha (α).</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,794	Reliabel
Disiplin Kerja	0,898	Reliabel
Motivasi Kerja	0,956	Reliabel
Kinerja Guru	0,930	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan dari tabel 12 Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrument yang di bentuk dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian reliable atau layak digunakan sebagai indtrument penelitian.

Uji Normalitas. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan analisis *statistic non-parametric test* yaitu dengan melihat *One Sample Kolmogorov Smirnov* untuk menentukan apakah data variabel penelitian terdistribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp Sig* > 0,05 berarti variabel dinyatakan normal, dan sebaliknya jika nilai *Asymp Sig* < 0,05 maka variabel dinyatakan tidak terdistribusi normal.

Tabel 13. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.00083631
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.151
	Negative	-.081
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 13 Diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) sebesar 0,80 atau lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas. Menurut Ghazali (2016:103) tujuan uji multikolinieritas adalah: “Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* serta besaran kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Kriteria bahwa variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (*VIF*). Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* < 10 maka dinyatakan bebas multikolinieritas.

Tabel 14. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

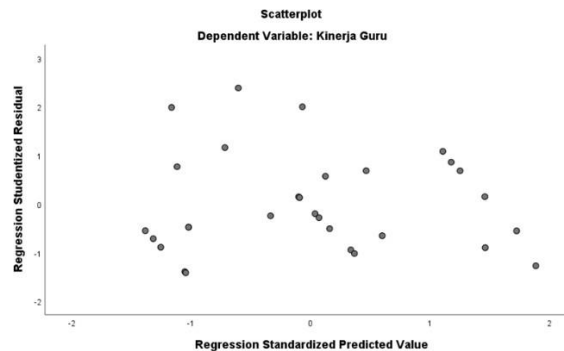
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.662	1.768		2.637	.014		
	Lingkungan Kerja	-.086	.039	-.168	-2.185	.038	.975	1.026
	Disiplin Kerja	.623	.163	.613	3.815	.001	.196	5.106
	Motivasi Kerja	.167	.077	.347	2.172	.039	.198	5.047

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Dari tabel 14 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai *VIF* yang kurang dari 10 (*VIF* < 10), dan nilai *tolerance* value lebih dari 0,1 (*Tolerance* > 0,10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model regresi ini merupakan model regresi yang cukup baik.

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan melalui metode dengan melihat hasil scatterplot antara dua residual yang telah di standarkan (SRESID) dengan hasil prediksi variabel dependen yang telah di standarkan (SPRED) problem heteroskedastisitas pada data residual.



Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena pada gambar diatas menunjukkan titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini sesuai dengan pernyataan uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2013) bahwa model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Tabel 15. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.662	1.768		2.637	.014
	Lingkungan Kerja	-.086	.039	-.158	-2.185	.038
	Disiplin Kerja	.623	.163	.613	3.815	.001
	Motivsi Kerja	.167	.077	.347	2.172	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 15 hasil olah data SPSS 26 dapat diperoleh dengan rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru) Sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta = 4.662 hal ini menunjukkan apabila dari nilai dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) diobjek penelitian sama dengan sama nol, maka besar variabel dependen Kinerja Guru (Y) akan sama dengan 4.662.
2. Variabel Koefisien Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien regresi artinya bahwa apabila variabel yaitu konflik peran (X1) sebesar -0.086 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Guru menurun sebesar 0,086. Sehingga arah lingkungan kerja terhadap kinerja guru negatif.
3. Variabel Koefisien Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien regresi artinya bahwa apabila variabel yaitu konflik peran (X2) sebesar 0.623 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Disiplin Kerja, maka nilai Kinerja Guru bertambah sebesar 0.623. sehingga arah Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru positif.
4. Variabel Koefisien Motivasi Kerja (X3) memiliki koefisien regresi artinya bahwa apabila variabel yaitu konflik peran (X3) sebesar 0.127 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Motivasi Kerja, maka nilai Kinerja Guru bertambah sebesar 0.127. sehingga arah

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru positif.

Hasil Uji Hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah perubahan dari variabel bebas mempengaruhi variabel tidak bebas. Uji hipotesis terdiri dari uji koefisien Determinasi (R^2), Uji T dan Uji F (ANOVA).

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.853	1.057

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan/1dari/1tabel/116/1hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,932 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Guru). Sedangkan koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,868 yang memberi pengertian bahwa 86,8% Kinerja Guru ditentukan atau di pengaruhi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja sementara sisanya yaitu 13,2% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Tabel 17. Uji Hasil Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.651	3	63.884	57.179	.000 ^b
	Residual	29.049	26	1.117		
	Total	220.700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Pada/1tabel/117/1Diatas/1menunjukkan bahwa hasil uji f sebesar $57.179 > 0,374$ atau f hitung lebih besar dari f tabel dengan nilai signifikan 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

Tabel 18. Uji Ketepatan Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.662	1.768		2.637	.014
	Lingkungan Kerja	-.086	.039	-.158	-2.185	.038
	Disiplin Kerja	.623	.163	.613	3.815	.001
	Motivasi Kerja	.167	.077	.347	2.172	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 18 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan tabel 18 probabilitas sig. Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, maka dapat dinyatakan secara parsial Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Guru (Y).
- Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan tabel 18 probabilitas sig. Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.001 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru (Y).
- Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan tabel 18

probabilitas sig. Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,309 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru (Y).

Pembahasan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil tabel 18 hasil pengujian hipotesis pertama ditolak artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja guru. Adapun parameter Lingkungan Kerja yang di nilai kurang baik oleh guru SDN 02 Tegal Alur Jakarta yaitu (1) guru merasa kurang nyaman saat mengajar di dalam kelas. (2) agak terlalu bising saat mengajar di dalam kelas terdengar suara motor dan mobil lalu lalang dan sebagainya. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik tidaklah efektif. Sehingga perlunya manajemen sekolah dasar meningkatkan sarana prasana agar guru nyaman dalam mengajar.

Adapun terdapat hasil wawancara dengan pihak guru SDN Tegal Alur 02 kurangnya sarana prasarana di sekolah dasar tegal alur 02 dan bising untuk mengajar sehingga dalam proses pembelajaran kurang efektif. Rata-rata umur 46 – 50 yang menjawab (3) netral pada kuesioner indikator Lingkungan Kerja. Indikator yang kurang dominan dalam mengukur variabel Lingkungan Kerja adalah LK4 dengan pernyataan ‘sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah sesuai’ hal ini menunjukkan bahwa para guru di SDN Tegal Alur 02 bahwa sirkulasi udara di ruang kelas ataupun di ruang guru belum sesuai hal ini dapat diartikan bahwa perlu menambahkan fasilitas seperti AC agar guru nyaman mengajar di dalam ruang kelas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Birul Walid (2019).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dimana hasil pada penelitian tersebut menunjukkan hasil t hitung pada Disiplin Kerja (X2) adalah 3.815 yang artinya lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 2.052 dan nilai signifikan dari variabel Disiplin Kerja 0.001 atau lebih kecil dari 0.005.

Hasil penelitian ini tidak relevan dengan hasil penelitian Nur Diana Rahmania; Sasi Agustin (2020) mengatkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Akan tetapi penelitian ini di dukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasna Nur Isnaini (2020).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil pengujian ketiga, menunjukkan bahwa t hitung pada motivasi (X3) adalah sebesar 2.172 yang artinya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.052 dan tingkat signifikansi dalam penelitian ini didapat bahwa tingkat signifikansi variabel kompensasi adalah 0,309 yang artinya lebih kecil 0.005 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Birul Walid (2019).

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di tingkat SDN Tegal Alur 02 Jakarta dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan belum dinilai dengan baik oleh Guru SDN Tegal Alur 02

2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. artinya menunjukkan bahwa semakin meningkat Disiplin Kerja yang dimiliki guru, maka semakin meningkat pula Kinerja Guru.
3. Motivasi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bahwa semakin ditingkatkan Motivasi Kerja akan semakin Meningkatkan Kinerja Guru SDN Tegal Alur 02.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menyarankan beberapa hal yang dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen SDN Tegal Alur 02 Jakarta. Disamping itu, peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya yang terkait dengan Kinerja Guru SDN Tegal Alur 02 Jakarta.

Implikasi Manajerial.

- a. Melakukan peningkatan kualitas Lingkungan kerja, agar lingkungan kerja para guru menjadi nyaman dan kondusif sehingga dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja para guru, seperti upaya yang harus dilakukan oleh pihak sekolah antara lain, tingkat pencahayaan diruang kelas harus ditingkatkan lagi, tingkat kelembaban ruangan kelas perlu lebih diperhatikan lagi, harus bisa mengurangi tingkat kebisingan baik itu di dalam maupun di luar lingkungan sekolah, pewarnaan ruang sekolah harus disesuaikan lagi, kebersihan perlu ditingkatkan lagi baik itu di dalam maupun di luar lingkungan sekolah, dan yang terakhir keamanan di lingkungan sekolah perlu ditingkatkan lagi, sehingga dengan adanya lingkungan kerja fisik yang sangat baik dapat memenuhi apa yang diharapkan oleh para guru.
- b. Pihak sekolah khususnya Kepala Sekolah harus menerapkan disiplin secara konsisten, karena dengan konsistensi kedisiplinan merupakan bagian penting dari keadilan. Ini berarti guru yang melakukan perbuatan indisipliner hendaknya diberi hukuman yang sesuai dengan kesalahannya. Sehingga mendorong para guru memiliki kesadaran yang tinggi untuk mendisiplinkan dirinya terhadap peraturan yang berlaku, tugas dan tanggungjawabnya.
- c. Perlu ditingkatkan lagi motivasi kerja guru, khususnya dimensi kebutuhan berprestasi yang masih rendah jika dibandingkan dengan dua dimensi lainnya, yaitu dimensi kebutuhan berkuasa dan dimensi kebutuhan berafiliasi. Rendahnya dimensi kebutuhan berprestasi perlu mendapat perhatian dari pihak sekolah khususnya kepala sekolah karena kebutuhan berprestasi atau kinerja guru akan berdampak pada pencapaian target atau produktifitas dari sekolah. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kebutuhan berprestasi kerja guru adalah memunculkan rasa keberanian guru dalam hal menggunakan metode-metode yang lebih inovatif dalam mengajar serta guru diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dalam hal kebijakan- kebijakan yang akan dilakukan oleh sekolah dan hendaknya SDN Tegal ALUR 02 Jakarta khususnya kepala sekolah memberikan kesempatan lebih banyak kepada guru-guru untuk mengikuti seminar-seminar yang berhubungan dengan pekerjaannya serta SDN Tegal Alur 02 Jakarta khususnya kepala sekolah hendaknya memberikan reward (baik langsung maupun tidak langsung) kepada guru sehingga guru mempunyai motivasi lebih untuk meningkatkan prestasi, baik dalam hal prestasi dirinya maupun prestasi sekolah. Selain itu SDN Tegal Alur 02 Jakarta khususnya kepala sekolah harus konsisten mengadakan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja guru-guru sehingga target pencapaian tujuan kerja/produktivitas SDN Tegal Alur 02 Jakarta terealisasi.

Bagi peneliti selanjutnya. Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang sarana prasarana pendidikan dan efektivitas proses pembelajaran adalah:

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dimana nilai R square (R²) sebesar 0.868 atau (86,8%) Kinerja Guru ditentukan atau di pengaruhi Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja, Motivasi Kerja sementara sisanya yaitu 13,2% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Sehingga penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menguji kembali model penelitian kinerja guru. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber mauoun referensi.

DAFTAR RUJUKAN

- Siswanto, B. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Depdiknas. (2008). Penilaian Kinerja Guru. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Departemen Pendidikan Nasional.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS/121/1Update/1PLS/1Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengertian dan Masalah. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara A.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito, A. (2003). Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rafika Aditama. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negari Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.
- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Siswanto, B. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.