

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MELALUI DISIPLIN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA SMK NEGERI 1 KENDIT**

Bayu Aditya Septian
bayuaditya025@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Muhammad Yahya Areif
YahyaArief@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation and work environment variables on teacher performance through work discipline as an intervening variable at SMK Negeri 1 Kendit. By using the Structural equation model of Partial Least Square (PLS).

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, namely work motivation has a significant effect on work discipline, work environment has a significant effect on work discipline, work motivation has a significant effect on teacher performance, work environment has a significant effect on teacher performance, work discipline has a significant effect on teacher performance, Work motivation has a negative but not significant effect on teacher performance through work discipline, and the work environment has a negative but not significant effect on teacher performance through work discipline.

Keywords: *Teacher performance, Work discipline, Work environment and Work motivation.*

1.PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi yang memiliki beberapa karakter yang ada pada sumber daya manusia itu sendiri seperti halnya pengetahuan dan keterampilan yang memiliki pengaruh terhadap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tujuan yang direncanakan sesuai dengan teknologi yang ada seperti halnya perkembangan

informasi, adanya modal. Permasalahan sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut sumber daya manusia sedangkan kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusianya, yang mencakup kemampuan fisik dan kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia ini dapat di arahkan kepada

kedua aspek tersebut. Dari hasil observasi dilihat pula motivasi kerja yang rendah seperti halnya dalam pemberian motivasi kurang maksimal dalam memberikan kepada guru baik secara lisan terutama terikat dengan kenaikan jabatan atau promosi jabatan bagi guru, lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya fasilitas kerja bagi guru yang mana fasilitas tersebut merupakan faktor pendukung dalam pelaksanaan kerja guru dan yang terakhir adalah pemberian kompensasi bagi guru yang tidak terlaksana dengan baik dan benar sehingga guru tidak memiliki motivasi, lingkungan kerja dirasa kurang nyaman dalam bekerja mengingat tata *layout* ruangan yang sangat sempit sehingga mengakibatkan kurangnya ruang gerak bagi guru dalam pelaksanaan pekerjaan setiap jam kerja. Sirkulasi udara di dalam ruangan kerja juga tidak baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin ruangan. disisi lain lingkungan kerja sangat bersentuhan langsung dengan semua guru pada saat bekerja setiap harinya. Kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan penumpukan pekerjaan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan hasilnya tidak maksimal. Kedua, masih adanya guru yang kurang disiplin dalam masalah kehadiran seperti datang tidak tepat waktu, sehingga banyak guru telat. Ketiga, masih adanya guru yang tidak mematuhi peraturan, seperti merokok di ruang kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya insani yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara memuaskan. Menurut Hasibuan (2014:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya organisasi, pegawai, dan masyarakat”. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Samsudin (2015:22) adalah “Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan penilaian pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau organisasi bisnis”.

Menurut Mangkunegara (2018:2) bahwa

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2013:6) “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok organisasi atau organisasi dengan

orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Motivasi Kerja

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berikut beberapa pendapat ahli mengenai motivasi. Menurut Hasibuan (2014:143) “Motivasi adalah memberikan dorongan yang dapat menimbulkan semangat kerja kepada seseorang dengan tujuan untuk bekerja secara baik, efektif dan terintegrasi sehingga mendapat kepuasan”.

Hasibuan (2014:148), “Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri”. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik
Pemberin gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.

- 3) Kebutuhan sosial
Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicinta.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri
Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pekrja yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana guru melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2013:08-12)

“Lingkungan kerja yang baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman”. Nitisemito (2013:47) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Berdasarkan beberapa teori maka akan dijadikan indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2013:47) adalah :

- 1) Lingkungan kerja yang bersih
Lingkungan kerja yang bersih adalah lingkungan kerja yang terbebas dari sampah, kotoran, dan polusi sehingga dengan lingkungan kerja yang bersih akan memberikan rasa nyaman.
- 2) Penerangan yang cukup tidak menyilaukan
Cahaya dalam ruangan kerja tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap sehingga harus disesuaikan keseimbangan penerangannya.
- 3) Pertukaran yang baik yang menyehatkan badan
Pergantian *shift* pegawai harus diatur sebaik mungkin, karena dengan teraturnya *shift* kerja pegawai maka akan mengurangi resiko pegawai sakit akibat terlalu banyak jam kerja.
- 4) Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan Jaminan seperti asuransi kesehatan dan jaminan lainnya dari organisasi sangat penting, karena dengan jaminan tersebut akan

menimbulkan rasa aman bagi pegawai.

- 5) Kebisingan yang mengganggu konsentrasi Suasana yang nyaman dan jauh dari kebisingan sangat diperlukan pegawai dalam bekerja, karena jika suasana yang bising akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa latin “*disciplin*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Hal ini menekankan pada bantuan kepada guru untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Menurut Indah (2014:182) mengatakan bahwa “Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”. Menurut Singodimedjo (2013:86) mengatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Menurut Hasibuan (2014:193-194) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Soejono (2014:67) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Ketetapan waktu
Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

- 2) Tanggung jawab yang tinggi
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 3) Ketaatan terhadap aturan kantor
Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda mengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor.
- 4) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

Kinerja

Pemahaman tentang kinerja (*performance*) memperlihatkan sampai sejauh mana sebuah organisasi baik pemerintah, swasta, organisasi laba ataupun nirlaba, menafsirkan tentang kinerja sebagai suatu pencapaian yang relevan dengan tujuan organisasi. Hasibuan (2014:94) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedarmayanti (2013:174) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi,

terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggungjawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”. Bangun (2012:231) memberikan pengertian “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).” Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2012:234), antara lain

- 1) Jumlah pekerjaan yang dikerjakan secara individu maupun tim dengan syarat yang sudah ada. Semua pekerjaan mempunyai syarat yang beda dapat menuntut pegawai wajib melakukan syarat itu dengan baik sesuai pengetahuan, skill, dan kemampuan yang bagus.
- 2) Kualitas pekerjaan
Setiap pegawai pada organisasi diharapkan memenuhi syarat agar dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Semua kegiatan mempunyai ketentuan kualitas yang ada sesuai dengan pegawai agar dalam pekerjaannya sesuai standart.
- 3) Ketepatan waktu
Setiap tanggungjawab memiliki karakteristik yang berbeda, untuk berbagai macam pekerjaan tentu wajib selesai sesuai target waktu yang ditentukan.
- 4) Kehadiran
Kehadiran pegawai sangat dituntut disiplin dalam melaksanakan pekerjaan harus tepat waktu. Terdapat beberapa jenis pekerjaan yang mana diharuskan

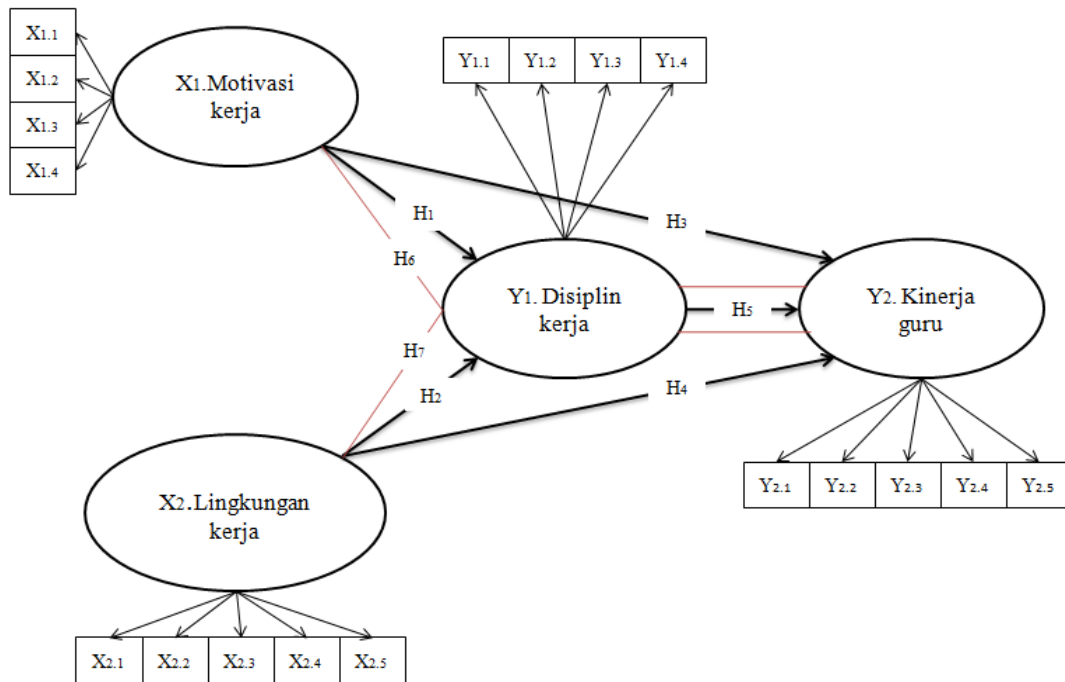
mengutamakan kedisiplinan kehadiran pegawai selama 8 jam dalam sehari selama 5 hari kerja dalam satu minggu.

- 5) Kemampuan kerjasama
Semua pekerjaan yang dilakukan tidak harus dengan satu orang pegawai saja.

konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60)
“Mengemukakan bahwa kerangka



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun:

H₁ :Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja.

H₂ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja.

H₃ :Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru.

- H₄ :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru.
- H₅ :Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru.
- H₆ :Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru melalui Disiplin kerja.
- H₇ Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru melalui Disiplin kerja.

RANCANGAN PENELITIAN

Sugiyono (2016:60) mengatakan “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Rancangan penelitian ini dimulai dari *start* kemudian mengkaji ketiga variabel, variabel bebas yaitu, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan variabel intervering Disiplin kerja, kemudian variabel terikat Kinerja guru.

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada Mei sampai Juli 2022. Tempat penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Kendit yang berlokasi di Jl. Arjo Kusumo, No 02, Desa Kendit, Kecamatan Kendit, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, 68352.

Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditaruh kesimpulannya”. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Populasi dan sample dalam penelitian ini yang dipilih Guru di SMK Negeri 1 Kendit sebanyak 30 guru.

Metode Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Guru di SMK Negeri 1 Kendit sebanyak 30 guru..

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2018:25) “Validitas konvergen merupakan korelasi dengan menetapkan nilai AVE sebesar 0,5 terhadap suatu penelitian, bila nilai AVE memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE”. Nilai *outer loading* yang ditetapkan dalam penelitian ini sebesar 0,7 dan nilai AVE yang harus terpenuhi dalam penelitian ini minimal angka diatas 0,5. Hasil dari pengjian uji konvergen ada penelitian ini dinyatakan valid karena berada diatas angka 0,7.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:38) “Reliabilitas merupakan suatu alat ukur dalam kuesioner terhadap indikator yang terdapat dalam penelitian. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai $\alpha > 0,70$ apabila $\alpha < 0,70$ maka dapat di artikan tidak reliabel”. Uji reliabel ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai α melebihi nilai *Cronbach's Alpha* yaitu: 0,70 maka semua variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistic* (VIF) pada “*Inner VIF VALUES*”. dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila VIF (*Varians Inflation Factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi hasil dari pengujian uji asumsi klasik multikolinieritas tidak terjadi pelanggaran multikolinieritas karena hasil dari pengujian dibawah 0,50

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing

data penelitian tiap variabel berdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusidata tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada pada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Pada uji *Smart PLS.3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan fit artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima dengan baik dari segi teoritis maupun praktis

Uji Koefisien Determinasi

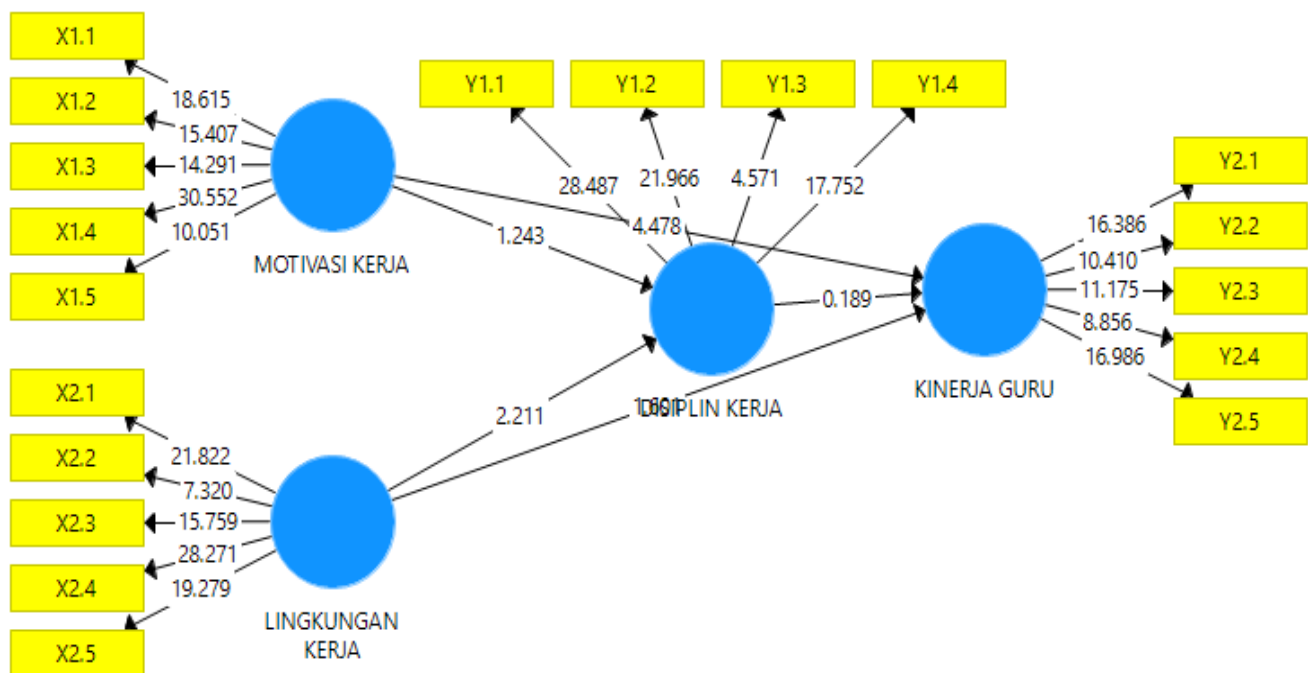
Uji *inner model* dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Uji ini dapat diketahui melalui nilai R-Square untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- Variabel Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi Disiplin kerja (Y_1) sebesar 0.79 (79%) sedangkan

- sisanya 21% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- b. Variabel Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja guru (Y_2) sebesar 0.90 (90%) sedangkan sisanya 10% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (partial least square) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2.
Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,43) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat

disimpulkan **H₁ Diterima** maka jika Motivasi kerja yang diberikan kepada guru maka kedisiplinan yang ada pada setiap guru akan meningkat jika sebaliknya motivasi dalam penyampaian kepada semua guru sedikit dan kurang baik maka kedisiplinan terhadap guru akan menurun. Motivasi sangat penting bagi

seorang guru ini merupakan poin penting dalam menilai kedisiplinan dari setiap guru dalam bekerja setiap harinya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Indriyani (2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin kerja dengan nilai *original sample* yaitu (0,58) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,02 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₂ Diterima** maka jika Lingkungan kerja yang baik dan cocok bagi guru maka disiplin kerja juga akan baik, jika sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik maka akan berdampak terhadap disiplin kerja semua guru dalam proses pembelajaran. Lingkungan kerja yang ada di sekolah akan menjadi keberhasilan dalam kedisiplinan seorang guru apakah lingkungan yang ada menjadi pendukung atau tidaknya dalam proses pembelajaran di sekolah khususnya di ruangan kelas. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Haryanti (2019)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja guru dengan nilai *original sample* yaitu (0,70) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,00 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₃ Diterima** maka jika

Motivasi kerja dalam pemberiannya baik dan bagus maka akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja guru itu sendiri, juga sebaliknya jika kinerja turun berarti motivasi kerja yang diberikan kepada guru tidak baik dan salah. Kinerja merupakan faktor yang dapat menentukan seberapa tinggi kualitas guru dalam mengajar setiap harinya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Indriyani (2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja guru dengan nilai *original sample* yaitu (0,49) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,03 (<0,05). Maka dapat disimpulkan **H₄ Diterima** maka jika Lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan SOP sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru itu sendiri dalam mengajar di sekolah. Begitu sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang baik juga akan berdampak kinerja akan menurun dari guru pengajar karena lingkungan kerja merupakan faktor yang menjadi penentu keberhasilan pembelajaran dalam kelas. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Hideyo (2019)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap

Kinerja guru dengan nilai *original sample* yaitu (0,43) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,04 ($<0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₅ Diterima** maka jika Disiplin kerja yang tinggi dan bagus akan meningkatkan kinerja guru itu sendiri dalam penyampaian pelajaran didalam kelas, begitu sebaliknya jika disiplin kerja yang kurang baik juga akan berdampak akan menurunnya kinerja dari setiap guru dalam mengajar. Kedisiplinan memang sangat penting dalam pekerjaan karena hal ini sebagai penentu seberapa tinggi hasil dari kedisiplinan yang dimiliki dan diterapkan disemua sehingga berdampak terhadap kinerja dalam bekerja setiap harinya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Haryanti (2019).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja guru melalui Disiplin kerja dengan nilai *original sample* yaitu (-0,01) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,87 ($>0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₆ Ditolak**. Motivasi kerja dapat dilihat dari bagaimana cara pemberian motivasi kerja tersebut terhadap semua guru yang ada di sekolah. Selain itu disiplin kerja juga sangat penting didalamnya karena hal tersebut dapat menentukan seberapa tinggi kinerja guru yang dimilikinya dalam mengajar dengan demikian peran variabel mediasi disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan pengaruhnya

dalam memediasi pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Indriyani (2021) dan Haryanti (2019).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja guru melalui Disiplin kerja dengan nilai *original sample* yaitu (-0,02) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,89 ($>0,05$). Maka dapat disimpulkan **H₇ Ditolak**. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena hal ini yang dimiliki secara langsung oleh sekolah dan merupakan tempat praktek langsung oleh setiap guru dalam mengajar baik tidaknya lingkungan kerja menentukan keberhasilan dari setiap guru dalam mengajar yang mana *outputnya* yaitu kinerja dari guru itu sendiri dalam mengajar. Tidak hanya itu disiplin kerja pun juga menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian peran variabel mediasi variabel Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan dalam memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Haryanti (2019) dan Indriyani (2021).

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik

kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja (H_1 diterima);
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja (H_2 diterima);
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (H_3 diterima);
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (H_4 diterima);
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (H_5 diterima);
6. Motivasi kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja guru melalui Disiplin kerja (H_6 ditolak);
7. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja guru melalui Disiplin kerja (H_7 ditolak);

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut :

Bagi SMK Negeri 1 Kendit

- 1) Dari segi Motivasi kerja diharapkan lebih ditingkatkan kembali terutama pada perwujudan diri dari seorang guru dengan tujuan agar dapat menarik dan mengedepankan kemampuan, keterampilan dan potensi dari

seorang guru itu sendiri sehingga dapat memiliki perhatian khusus dari pelajar atau murid di sekolah dengan demikian peningkatan dari kinerja seorang guru akan meningkat.

- 2) Dari segi Lingkungan kerja yang dimiliki oleh sekolah yang menjadi hal penting terutama dalam penerangan yang cukup tidak menyilaukan dengan begitu lebih ditekankan kembali terhadap penambahan penerangan yang sangat memadai dalam proses pembelajaran di ruang kelas namun tidak mengganggu dalam proses belajar siswa dan guru mengajar, dengan demikian kinerja dari guru dalam mengajar dikelas dengan penerangan yang cukup akan meningkat.
- 3) Dari segi Disiplin kerja hendaknya lebih ditekankan dan ditegaskan kembali jika perlu berikan sanksi terhadap guru yang tidak mentaati aturan kantor dimana masih banyak guru yang masih tidak mematuhi aturan yang ada di sekolah dari ini kinerja guru akan sangat dipengaruhi maka dari itu sekolah khususnya guru pengajar diharapkan lebih taat lagi terhadap aturan yang ada, jika semua aturan ditaati tentunya kinerja akan lebih baik.
- 4) Dari segi Kinerja guru, kinerja merupakan faktor penentu seberapa tinggi kinerja yang dimiliki oleh setiap guru terutama dalam hal kehadiran, kehadiran lebih diutamakan lagi terutama guru yang memiliki jabatan selain menjadi guru pengajar seperti

halnya jabatan staf di sekolah diharapkan kehadirannya lebih awal dari guru lainnya sehingga pekerjaan yang dimilikinya selain seorang guru akan terlaksana dengan baik.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia, yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Disiplin kerja dalam Kinerja guru.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan latihan oleh peneliti untuk menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan berlangsung.

DAFTAPUSTAKA

Bangun, W. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.

Indah, H.P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cetakan Pertama*, Laksana, Jogjakarta.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, A.S. 2013 *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Kepuasan kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.

Siagian S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.

Singodimedjo. 2013. *Disiplin Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta.

Soejono, 2014. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.