



PENGARUH DIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK TRIDAYA KABUPATEN BEKASI

Fajar Eko Saputro

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok
fajarekot1803@gmail.com

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personel) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat. Pendidikan di sekolah pada era globalisasi saat ini diarahkan pada pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru merupakan salah satu komponen dalam lembaga pendidikan yang sangat penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Setiap lembaga pendidikan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapainya sebuah tujuan maka dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan lembaga pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh disiplin, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Smk Tridaya Kabupaten Bekasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan metode penelitian asosiatif-korelasional dan penelitian kuantitatif. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dengan cara sampling jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 50 responden, dengan menggunakan analisis linier berganda.

Kata kunci : Motivasi, disiplin, lingkungan kerja, kinerja guru

Abstract

Human resource management is a form of recognition of the importance of organizational members (personnel) as resources that can support the achievement of organizational goals, the implementation of organizational functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the organization, individuals, and society. Education in schools in the current era of globalization is directed at the formation of quality Human Resources (HR) Sumber Daya Manusia that follows the development of science and technology. Teachers are one of the components in educational institutions that are very important in improving the quality of education. Each educational institution is formed to achieve a certain goal, and if a goal is achieved, it can be said to be successful. To achieve the success of an educational institution largely depends on the performance of teachers. To improve teacher performance, there are

several factors that affect teacher performance, namely discipline, motivation, and work environment.

The purpose of this study is to find out and analyze how much influence discipline, motivation, work environment have on teacher performance at Smk Tridaya, Bekasi Regency. The type of research used is explanatory research with associative-correlational research methods and quantitative research. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection by means of saturated sampling. The sample was 50 respondents, using multiple linear analysis.

Keywords : Motivation, discipline, work environment, teacher performance

(*)Corresponding Author: Fajar Eko Saputro, fajarekot1803@gmail.com, 08974787902

INTRODUCTION

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumberdaya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplinnya karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplinnya karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah di tetapkan organisasi. Kinerja di pengaruhi oleh banyak factor di antaranya factor individual dan factor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat keperibadian, sifat fisik, keinginan atau memotivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, latar belakang budaya, dan variable-variabel personal lainnya. Faktor situasional meliputi faktor social dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan.

Dalam berbagai kisah diceritakan bahwa Bill Gates adalah pekerja keras yang begitu disiplin. Kerja keras yang penuh kedisiplinan tersebut ternyata telah membuahkan hasil nyata yang kini di pakai oleh semua orang di seluruh dunia.

METHODS

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif-korelasional dan penelitian kuantitatif. Menurut Anshori dan Iswati (2017:13) penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini akan dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala. Dan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para guru SMK Tridaya Kabupaten Bekasi. Jumlah guru berdasarkan informasi dari pihak SMK Tridaya Kabupaten Bekasi yang saat ini adalah 50 orang guru. Oleh sebab itu dalam penelitian ini kami menggunakan angka 50 sebagai populasi penelitian.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya butir-butir pernyataan pada kuesioner. Pernyataan dikatakan valid, apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur. Pernyataan dikatakan valid apabila hasil r hitung dari setiap pernyataan lebih besar dari 0,279. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan seluruh pernyataan pada semua variabel (kepemimpinan, disiplin dan beban kerja) lebih besar dari nilai 0,279. Ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan selalu konsisten. Suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliable) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa cronbach alpha dari semua variabel bernilai besar dari 0,6. Ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai pada asumsi regresi selanjutnya. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan diagram P-P Plot. Data dikatakan terdistribusi normal, jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dari diagram P-plot yang berdasarkan data terkumpul diperoleh titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data tersebut normal

Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1: Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,695	3,008		2,560	,014		
	Disiplin	,173	,052	,335	3,315	,002	,948	1,055
	Motivasi	,093	,037	,252	2,494	,016	,949	1,053
	Lingkungan Kerja	,382	,063	,610	6,022	,000	,943	1,060

Dari tabel 1 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 7,695 + 0,173X_1 + 0,093X_2 + 0,382X_3$$

Yang berarti bahwa:

- A. Konstanta sebesar 7,695 yang berarti jika variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan beban kerja dianggap nol maka variabel kinerja pegawai hanya sebesar 7,695
- B. Koefisien regresi variabel kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 0,173 yang berarti jika variabel kepemimpinan mengalami penurunan sementara variabel disiplin kerja dan beban

- kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar 0,173
- C. Koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,093 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sementara variabel kepemimpinan dan beban kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,093
- D. Koefisien regresi variabel beban kerja diperoleh nilai sebesar 0,382 yang berarti bahwa jika variabel beban kerja mengalami kenaikan sementara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar 0,382.

Uji F

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova* di bawah ini.

Tabel 2: Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,459	3	43,153	19,057	,000 ^b
	Residual	104,181	48	2,284		
	Total	233,620	49			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 19,057. Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,81. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 19,057 > dari Ftabel = 2,81. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat Kinerja Guru di SMK Tridaya Kabupaten Bekasi.

Uji T

Uji t dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak dari variabel X₁ (kepemimpinan), X₂ (disiplin) dan X₃ (beban kerja) secara parsial terhadap Y(kinerja). Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3 : Uji t

VARIABEL	T		Sig.		KESIMPULAN
	t_{hitung}	t_{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Disiplin	3,315	$> 2,012$	0,002	$< 0,05$	Berpengaruh signifikan
Motivasi	2,494	$< 2,012$	0,016	$> 0,05$	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja	6,022	$> 2,012$	0,000	$< 0,05$	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak ataupun diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,012. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Tridaya Kabupaten Bekasi, karena $t_{hitung} (3,315) > t_{tabel} (2,012)$ serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.
- Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Tridaya Kabupaten Bekasi, karena $t_{hitung} (2,494) > t_{tabel} (2,012)$ serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.
- Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Tridaya Kabupaten Bekasi, karena $t_{hitung} (6,022) > t_{tabel} (2,012)$ serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai Standardized Coefficient Beta seperti terlihat dalam tabel 4.12. di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai Standardized Coefficient Beta paling besar adalah variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,610 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Tridaya Kabupaten Bekasi.

Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *adjusted R square* pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4: Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.525	1,50479

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,525 atau 52,5%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa disiplin, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja guru di SMK Tridaya Kabupaten Bekasi sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya rekrutmen, pelatihan, budaya, dan lain sebagainya.

Discussion

Hasil penelitian model secara simultan diperoleh nilai *F*hitung yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 19,057. Sementara itu nilai *F*tabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi *F* adalah 2,81. Oleh karena itu dikatakan bahwa *F*hitung > dari *F*tabel = 2,81. Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *H*₀ ditolak dan *H*₁ diterima, yang artinya bahwa disiplin, motivasi dan lingkungan kerja secara bersamasama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Tridaya Kabupaten Bekasi.

Dalam penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,525 atau 52,5%. Yang berarti bahwa variabel independen berupa disiplin, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai guru SMK Tridaya sebesar 52,5% sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji *t* telah menunjukkan terdapatnya pengaruh disiplin terhadap kinerja Guru SMK Tridaya. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai *t*hitung (3,315) > *t*tabel (2,012) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,002 tersebut lebih kecil dari 0,05. Ini berarti *H*₀ ditolak dan *H*₁ diterima yaitu secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Indikator yang memiliki angka penafsiran terendah pada variabel disiplin adalah teladan pemimpin pada pernyataan pertama yaitu “Pimpinan saya memberikan contoh menteladani” dengan angka penafsiran sebesar 3,48. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi adalah waskat pada pernyataan kedua yaitu “Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplina para guru.” dengan angka penafsiran 4,70.

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapatnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Tridayaya. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai thitung ($2,494$) > ttabel ($2,012$) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar $0,016$ tersebut lebih besar dari $0,05$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Tridayaya.

Indikator yang memiliki angka penafsiran terendah pada variabel motivasi adalah kebutuhan akan harga diri pada pernyataan kedua yaitu “Saya bekerja dengan baik untuk mendapatkan penghargaan” dengan angka penafsiran sebesar $3,78$. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi adalah kebutuhan rasa aman pada pernyataan pertama yaitu “Saya merasa aman dengan adanya jaminan kesehatan dari sekolah.” dengan angka penafsiran $4,42$.

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapatnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SMK Tridayaya. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai thitung ($6,022$) > ttabel ($2,012$) dengan taraf nilai signifikansinya sebesar $0,000$ tersebut lebih kecil dari $0,05$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Indikator yang memiliki angka penafsiran terendah pada variabel disiplin adalah suasana kerja pada pernyataan pertama yaitu “Pencapaian di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan angka penafsiran sebesar $4,06$. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi adalah hubungan dengan rekan kerja pada pernyataan kedua yaitu “hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja saya” dengan angka penafsiran $4,80$.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Secara simultan disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMK Tridayaya.
2. Secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMK Tridayaya.
3. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMK Tridayaya.
4. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMK Tridayaya.

REFERENCES

- Indri Dayana, M.Si & Juliaster Marbun M.Si. (2018, 19 Desember). Motivasi Kehidupan Menjalani proses kehidupan untuk kualitas hidup yang lebih baik. Penerbit Guepedia Publisher ISBN 9786024437039
- Dr. Siti Nur Azizah, S.E.,M.M. (2021, 13 September). Manajemen Kinerja. Penerbit PT Nasya Expanding Management ISBN 9786236479896
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara ISBN 9789795264910

- Komarudin. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Lampung Timur. ISSN 25278436. Jurnal Lentera Pusat Penelitian LPPM UM Metro. Volume 3. No.1, Juni 2018. Program Pascasarjana. Universitas Muhammadiyah Metro.
- Prof . Dr. Lijian Poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara ISBN 9786022176992, 6022176999
- Prof . Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Kencana ISBN 9789791486767
- Dr. H. Moh. Saiful Bahri, S.E.,M.M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: Penerbit CV.Jakad Media Publishing ISBN 9786025221361
- Azmi, F., Sakdiawati, & M. Marlibatubara (2019). Pengaruh Disiplin, Kompetensi, dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Glumbang Kabupaten Muara Enim. ISSN: 20885644. Jurnal Kolegial. Volume 7. No.1, Juni 2019. Pascaasarjana Ilmu Manajemen. UM Palembang.
- Dr. Ir. Ferdinatus Taruh, M.Si (2020, Agustus). Motivasi Kerja Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi. Penerbit CV. Budi Utama ISBN 9786230214523
- Dr. Muhammad Busro. (2018, 4 Januari). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Prenada Media ISBN 9786024222871
- Dr. Rusman, M.Pd. (2017, Januari). Belajar dan Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Penerbit Kencana ISBN 9786024220631
- Edi Winata (2021). dalam Nitisemito (1992:159). Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan. Penerbit Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia ISBN 978623594020
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Keduapuluh Tujuh. Bandung: Penerbit Alfabeta ISBN 9798433645
- _____ (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. ISSN: 24426024. Jurnal *Edu Tech*. Volume 6. No.1, Maret 2020. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Dr. H. Erjati Abas, M. Ag. (2017). Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Penerbit PT Alex Media Komputindo ISBN 9786020420936
- Prof. Dr. Pandi Afandi, SE, MM. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator. Penerbit Zanafa Publishing ISBN 9786029400601