

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH CAHAYA PENGHARAPAN ABADI**

***THE IMPACT OF THE WORKING ENVIRONMENT, THE MOTIVATION, AND THE
DISCIPLINATION WITH THE TEACHER'S WORKS IN THE SCHOOL
PENGHARAPAN ABADI***

Lewi Immanuela¹, Yugi Wiranto², Samuel Bin Ortega Simanjuntak³, Harun Lubis⁴

Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

lewiimnl@gmail.com¹, wirantoyogi@gmail.com², binortegasimanjuntak01@gmail.com³,
lubis.harun77@gmail.com⁴

ABSTRAK

Kinerja guru sangat penting untuk mengoptimalkan pendidikan. Riset ini bertujuan buat memastikan gimana area kerja, motivasi, dan kedisiplinan berdampak pada kinerja guru. Metode deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi Medan adalah tempat penelitian ini dilakukan. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket. Penelitian ini melibatkan semua guru di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi. Sampel yang diambil untuk penelitian ini berjumlah 30 sampel. Uji anggapan klasik, analisis regresi linier berganda, uji f, uji t, serta koefisien determinasi digunakan buat menganalisis informasi. Hasil riset menampilkan kalau, secara parsial, area kerja serta motivasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja guru; sebaliknya, variabel ketertiban mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja guru. Besar pengaruhnya merupakan 58%, dengan sisa 42% berasal dari variabel lain yang pengaruhi kinerja guru yang tidak tercantum dalam riset ini.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, motivasi, kedisiplinan, kinerja guru

ABSTRACT

Teacher performance is crucial to optimizing education. The study aims to determine how work areas, motivation, and discipline affect teacher performance. This study employs qualitative descriptive methods. The Field of Eternal Hope Light School is where this research is being carried out. Data collected through the spread of the lift. This research involves all the teachers at the School of Light and Eternal Hope. The samples taken for this study amounted to 30 samples. Classical assumption tests, double linear regression analysis, f tests, t tests, and determination coefficients are used to analyze information. The results show that, partially, the work area and motivation do not significantly affect teacher performance; on the contrary, the order variable significantly affects teacher performance. The major influence is 58%, with the remaining 42% coming from other variables that affect teacher performance that are not listed in this research.

Keyword: Working environment, motivation, discipline, teacher performance

PENDAHULUAN

Pembelajaran merupakan aspek utama untuk pembuatan individu manusia serta memegang kedudukan yang sangat berarti dalam membentuk baik buruknya seseorang menurut standar normatif. Melihat akan hal ini pemerintah sangat

memperhatikan divisi pendidikan, dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan menjadi generasi penerus bangsa yang memiliki kualitas yang tinggi dan mampu beradaptasi diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Pendidikan yaitu prosedur penelaahan

sekumpulan orang tentang pengetahuan, kemampuan, dan kebiasaan yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian (Permatasari & Purwanda, 2020).

Pada dunia pendidikan banyak sekali tantangan yang dihadapi seorang guru, seperti mengelola kelas, memilih media untuk pembelajaran ataupun memilih strategi mengajar, dan metode pembelajaran guna untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan efisien agar dapat membantu siswa mencapai tujuan akademik yang diharapkan. Tertera pada UURI No 14 Tahun 2005, dipaparkan kalau kedudukan guru selaku tenaga pendidik berperan buat tingkatan martabat serta kedudukan guru diharapkan bisa tingkatan kualitas pembelajaran nasional, hingga dibutuhkan pengelolaan sekolah yang pas lewat sistem manajemen yang baik. Menurut (Mutiarasases, Neviyarni, & Murni, 2021) kinerja guru adalah masalah yang sering terjadi di sekolah. Kinerja guru dapat diukur dengan melihat bagaimana mereka menyelesaikan tugas setiap hari.

Salah satu sekolah yang ingin terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja seluruh guru adalah Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi dengan tingkatan pendidikan TK, SD, dan SMP. Cahaya Pengharapan Abadi adalah sekolah swasta yang beralamat di Jl. Veteran Pasar V, Kab. Deli Serdang. Salah satu tujuan terciptanya keberhasilan sekolah adalah memaksimalkan kinerja guru agar dapat bertujuan baik bagi produktivitas guru pada sekolah. Keberhasilan suatu sekolah dilihat dari cara guru memaksimalkan kinerjanya guna meningkatkan daya produksi dan memberikan profit pada sekolah. Hal ini relevan dengan pendapat (Syahputra, Pristiani, & Siregar, 2023) guru memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang mencerminkan kualitas pendidikan.

Berdasarkan pengamatan di sekolah tersebut, diperoleh informasi bahwa beberapa guru menunjukkan indikasi kinerja guru yang belum optimal yang ditandai dengan beberapa indikasi yang ada, diantaranya kurangnya pencapaian akademik siswa, kurangnya efektivitas dalam mengajar, kurangnya keterlibatan siswa dalam ekstrakurikuler. Ini semua dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa dan memerlukan strategi peningkatan kinerja untuk masalah tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat (Putri, Wanta, & Hidayati, 2024) bahwa seorang guru harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik agar mereka dapat mencapai hasil terbaik.

Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik diperlukan untuk mencapai kinerja guru yang optimal. Pengembangan ini juga perlu didukung oleh berbagai faktor, seperti pengawasan, kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, teknologi, disiplin kerja, motivasi, pelatihan, dan pengawasan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan dan realisasi visi dan misi organisasi sangat penting untuk diterapkannya praktik manajemen sumber daya manusia yang baik (Putra & Rochmana, 2024).

Berlandaskan ketentuan yang ditetapkan sesuai dengan perannya di sekolah, kinerja guru dapat diukur melalui perilaku nyata mereka. Prestasi kerja guru dapat diukur melalui standar ini (Rivai, 2004). Hasil kerja guru profesional dapat dilihat dari bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Kinerja guru adalah masalah yang sering terjadi di sekolah. Kinerja guru dapat diukur dengan melihat bagaimana mereka menyelesaikan tugas setiap hari. Hasil kerja, prakarsa, sikap, kecerdasan emosional, pengetahuan pekerjaan, dan disiplin adalah indikator kinerja guru (Jamilah, Warman, & Azainil, 2023).

Lingkungan kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja pekerja secara langsung dipengaruhi saat mereka menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang ideal adalah salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja optimal (Lubis, 2020).

Lingkungan kerja guru mencakup semua hal yang ada di sekolah, baik di dalam maupun di luar, baik lingkungan fisik maupun non-fisik (sosial). Peneliti menemukan bahwa masalah yang ada dalam lingkungan kerja secara fisik adalah lingkungan kerja kantor yang kecil, seperti tidak adanya ruang privasi untuk para guru, yang membuat para guru tidak nyaman di dalam ruangan, yang mengakibatkan kinerja guru yang kurang optimal dan sarana dan prasarana yang kurang memadai. Di sisi lain, masalah lingkungan kerja non-fisik lebih berdampak pada lingkungan sosial, seperti kelompok atau jarak antar guru. Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu situasi hubungan antar rekan kerja atau bawahan yang melibatkan aspek psikologis, berdasarkan gambaran pemahaman beberapa ahli (Sanjaya & Febrian, 2021).

Memperhatikan motivasi kerja guru adalah komponen tambahan yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru. Salah satu komponen yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Jika seseorang melakukan pekerjaan yang mereka sukai, mereka akan termotivasi, menurut pengertian motivasi. Perilaku dan prestasi kerja erat terkait dengan motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, semakin baik perilakunya dalam melakukannya, yang menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik (Azahra, Putri, & Asbari, 2023). Proses motivasi terdiri dari komponen atau kebutuhan fisiologis dan psikologis yang mendorong perilaku dan dorongan untuk mencapai tujuan atau insetif (Hidayat & Narulita, 2019)

Peneliti menemukan bahwa terlalu sedikit guru yang sangat termotivasi untuk

bekerja; hasilnya menunjukkan bahwa nilai kinerja guru menurun, dan bahwa banyak guru tidak bisa menyeimbangkan pekerjaan mereka dan kehidupan pribadi mereka. Akibatnya, kinerja guru tidak sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah kurangnya pelatihan yang diberikan oleh sekolah untuk meningkatkan kualitas kerja guru. Tidak adanya hadiah (hadiah) dan hukuman (hukuman) yang signifikan bagi guru membuat mereka tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Lubis, 2020).

Disiplin kerja adalah komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja guru. Pekerjaan guru tidak lepas dari pekerjaan mereka. (Chairani, 2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting bagi suatu sekolah agar semua aktivitas berjalan lancar dan agar tujuan, visi, dan misi sekolah dapat dicapai sepenuhnya.

Dengan disiplin, guru diharapkan dapat mematuhi aturan sehingga mereka dapat bekerja secara efisien dan efektif. Setelah melakukan observasi mendalam, peneliti menemukan bahwa beberapa guru tidak melakukan kegiatan doa dengan baik sebelum memulai proses belajar mengajar. Peneliti juga menemukan terdapat guru yang belum disiplin untuk menyerahkan laporan akhir siswa dengan tepat waktu, beberapa guru mangkir dalam pelaksanaan tugas atau tidak mengikuti aturan dan tata tertib di sekolah. Hal ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Rahmawati, Nuryadin, & Irawan, 2023) yang menemukan bahwa Kedisiplinan sangat penting bagi guru, karena ada hubungan positif dan signifikan antara kedisiplinan dan kinerja guru.

Beberapa faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi, kedisiplinan, dan faktor-faktor yang berdampak signifikan terhadap kinerja. Faktor-faktor ini dipilih berdasarkan fenomena dan temuan penelitian sebelumnya. Penelitian ini

ditujukan kepada semua guru di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi. Oleh karena itu, penelitian ini perlu untuk membuktikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru di sekolah Cahaya Pengharapan Abadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif menganalisis data untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, motivasi, dan kedisiplinan memengaruhi kinerja guru Cahaya Pengharapan Abadi. Tempat penelitian Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi, yang terletak di Jl. Veteran Pasar V, Kabupaten Deli Serdang, adalah tempat penelitian ini dilakukan. Penelitian dilakukan dari September hingga November 2023, Tahun Ajaran 2023/2024.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru di Yayasan Cahaya Pengharapan Abadi terlibat, termasuk 7 guru TK, 14 guru SD, dan 9 guru SMP dengan jumlah 30. Teknik pengambilan sampel digunakan teknik total sampel (Sugiyono, 2017), sehingga sampel pada penelitian ini adalah 30.

Pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data ini menggunakan studi keputusan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan teori yang berkaitan dengan masalah, variabel yang menjadi fokus penelitian, dan kuesioner. Untuk mengumpulkan data, responden diminta untuk menjawab dengan mengajukan pertanyaan atau menulis pernyataan tertulis. Metode pengumpulan data ini juga menggunakan skala likert untuk mengukur jumlah jawaban responden.

Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS. Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk menguji item pada kuesioner atau angket. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memakai uji F dan uji t menggunakan. Sebelum

melakukan uji hipotesis dilakukan uji prasyarat atau uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Yayasan perguruan Cahaya Pengharapan Abadi beralamat di Jl. Veteran Psr V. Desa Manunggal Labuhan Deli, Manunggal, Kec. Labuhan Deli, Kab. Deli Serdang Prov. Sumatera Utara. Yayasan ini masih berkembang dan akan terus meningkatkan mutu tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu lulusan. Yayasan ini terdiri dari TK, SD dan SMP. Untuk total seluruh guru yang ada di yayasan berjumlah 30 guru.

Berlandaskan temuan penelitian, responden bisa dikategorikan berdasarkan klasifikasi seperti Tabel 1.

Tabel 1. Klasifikasi Responden

Klasifikasi Responden		Total	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	3	10%
	Perempuan	27	90%
Usia	<20 tahun	2	6%
	20-25 tahun	9	30%
	26-35 tahun	14	47%
	36-45 tahun	5	17%
	> 45 tahun	0	0%
Pendidikan Terakhir	SMP	0	0%
	SMA	11	37%
	D3	1	3%
	S1	18	60%
	S2	0	0%
Lama Bekerja	1-5 tahu	25	84%
	6-10 tahun	4	13%
	11-15 tahun	1	3%
	16-20 tahun	0	0%
	< 20 tahun	0	0%

Sumber: Olah data 2024

Berdasarkan tabel di atas mampu menjelaskan bahwasanya responden yang lebih banyak adalah responden berjenis perempuan sebanyak 90% dengan responden sedangkan responden laki-laki hanya 10%. Berdasarkan usia, 47% dari responden berusia 26-35 tahun dan 6% yang paling sedikit berusia di bawah 20 tahun. Responden di atas 45 tahun tidak ada sama sekali. Berdasarkan tingkat

pendidikan terakhir, 60% responden berpendidikan S1 lebih dominan. Adapun pendidikan terakhir guru di sekolah ini tidak ada yang berpendidikan SMP dan S2. Untuk pendidikan SMA sederajat ada 37% dan untuk DIII sebanyak 3%. Sesuai lama bekerja, 84% responden lama bekerja yaitu 1-5 tahun. Responden yang bekerja 6-10 tahun ada 13%, dan yang 11-15 tahun ada 3%, sedangkan untuk 16-20 tahun dan diatas 20 tahun belum ada.

Uji Validitas

Hasil uji validitas ditunjukkan dalam tabel 2 di bawah ini, yang menunjukkan bahwa item-item yang digunakan dalam kuesioner adalah valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,685	Valid
	2	0,780	Valid
	3	0,685	Valid
	4	0,787	Valid
	5	0,849	Valid
	6	0,643	Valid
	7	0,781	Valid
Motivasi	1	0,658	Valid
	2	0,759	Valid
	3	0,740	Valid
	4	0,536	Valid
	5	0,617	Valid
	6	0,507	Valid
	7	0,678	Valid
Kedisiplinan	1	0,693	Valid
	2	0,881	Valid
	3	0,763	Valid
	4	0,825	Valid
	5	0,863	Valid
	6	0,746	Valid
	7	0,889	Valid
Kinerja Guru	1	0,585	Valid
	2	0,754	Valid
	3	0,660	Valid
	4	0,607	Valid
	5	0,642	Valid
	6	0,890	Valid
	7	0,847	Valid
	8	0,768	Valid
	9	0,752	Valid
	10	0,553	Valid

Sumber: Olah data SPSS 2024

Terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yang akan diteliti, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 2 di atas. Kuesioner terdiri dari 38 item. Untuk tabel dengan jumlah responden (N) 30, DN adalah 0,463. Dalam kuesioner penelitian ini, semua item yang digunakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dan jika nilai r hitung kurang dari r tabel, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujuan reliabilitas diujikan agar mengetahui nilai konsistensi kuesioner. Dalam pengujian ini, ada dasar keputusan yang sudah ditetapkan, yaitu alpha sebesar 0,60. Nilai variabel dianggap realibel jika lebih dari 0,60, dan tidak realibel jika kurang dari 0,60. Berikut hasil dari perhitungan yang telah dilakukan:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	0,857
Motivasi	0,816
Disiplin	0,915
Kinerja Guru	0,889

Semua item kuesioner untuk masing-masing variabel dianggap realibel dan dapat diandalkan, seperti yang ditunjukkan pada tabel 3 di atas. Variabel lingkungan kerja memiliki tujuh item, variabel motivasi tujuh, variabel disiplin tujuh, dan variabel kinerja guru sepuluh item.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan apakah data untuk setiap variabel berdistribusi normal. Hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std.	2.17764456
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	.193
Differences	Positive	.178
	Negative	-.193
Kolmogorov-Smirnov Z		1.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.214 ^c

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *2-tailed* sebesar 0,214. Pada uji normalitas memiliki kesimpulan yaitu apabila nilai signifikansi < 0,05 maka data dinyatakan tidak normal, begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka data dinyatakan normal. Maka, data penelitian ini dinyatakan normal karena nilai signifikansi > 0,05 yaitu 0,214 > 0,05. Di bawah ini juga akan ditampilkan gambar histogram uji normalitas.

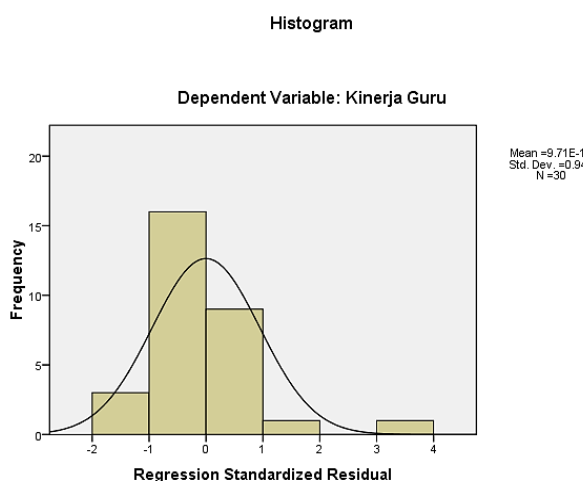
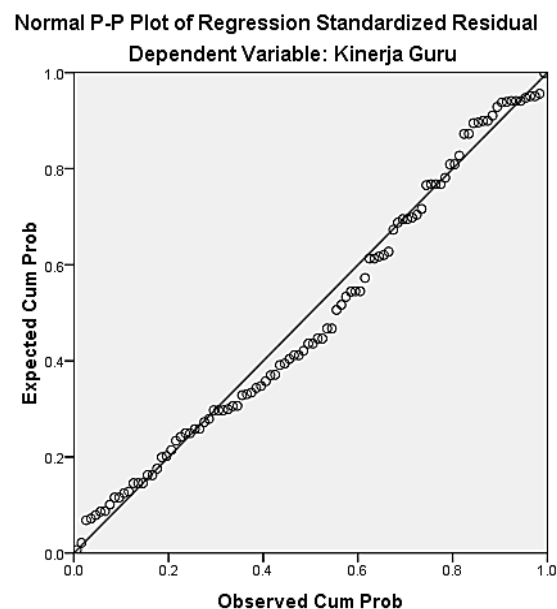


Diagram 1. Histogram Uji Normalitas

Diagram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena



Gambar 1 P-plot Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk menentukan terdapat atau tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi. Keputusan dasar yang dapat digunakan oleh pengambil keputusan pada pengujian ini adalah bahwa jika nilai faktor perbedaan inflasi (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerabilitas lebih dari 0,01, maka multikolinieritas antar variabel bebas tidak akan terjadi.

Tabel 6. Uji Multokolinieritas

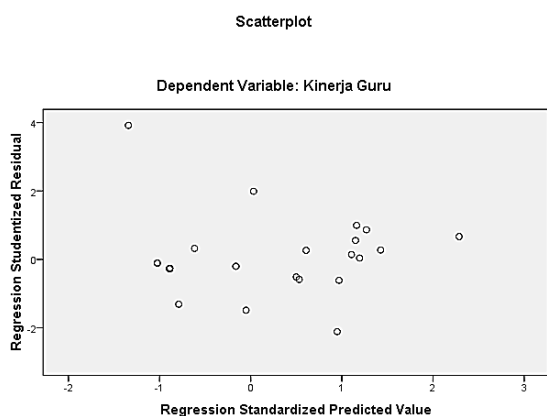
Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,211	4,740
Motivasi	0,222	4,513
Disiplin	0,890	1,123

Hasil dari uji multikolinieritas sesuai tabel 6 menunjukkan bahwa ada multikolinieritas pada setiap variabel bebas, karena nilai toleransi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji dilaksanakan guna menetapkan adakah ketidaksamaan varians. Dengan menggunakan model regresi yang baik, kita dapat mengetahui bahwa tidak ada

ketidaksamaan varians pada residual. Dengan demikian, kita dapat mengatakan bahwa data ini menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji kehetorkedastisitan terlihat pada gambar III.5 yang titik-titik terlihat menyebar dan tidak menunjukkan pola tertentu. Sumbu Y memiliki titik yang tersebar di atas dan di bawah angka nol, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan seberapa besar efek variabel bebas terhadap variabel terikat. Di bawah ini adalah pada tabel yang akan menunjukkan hasil analisis:

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.093	6.230	
	Lingkungan Kerja	.071	.325	.06
	Motivasi	.278	.334	.22
	Kedisiplinan	.811	.162	.67

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dilihat nilai constanta sebesar 8,093. Adapun persamaan regresi yang digunakan dengan rumus:

$$\hat{Y} = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3$$

$$\hat{Y} = 8,093 + 0,071 + 0,278 + 0,811$$

Persamaan di atas akan di jelaskan di bawah ini:

1. Nilai konstanta adalah 8,093, yang berarti kinerja guru akan tetap terbentuk tanpa adanya variabel lingkungan kerja, motivasi, atau kedisiplinan.
2. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja adalah 0,071, yang berarti kinerja guru akan meningkat sebesar 0,071 setiap penambahan 1% tayangan segmen. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki dampak positif terhadap kinerja guru (Y).
3. Koefisien variabel motivasi adalah 0,278, yang berarti bahwa kinerja guru meningkat sebesar 0,278 setiap penambahan 1% tayangan segmen, sehingga variabel motivasi (X_2) berdampak positif terhadap kinerja guru (Y).
4. Koefisien variabel kedisiplinan adalah 0,811, yang berarti bahwa kinerja guru meningkat sebesar 0,811 setiap penambahan 1% tayangan segmen, sehingga variabel kedisiplinan (X_3) berdampak positif terhadap kinerja guru (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel berikut menunjukkan hasil perhitungan koefisien determinasi:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.532	2.29985

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Nilai R Squer adalah 0,580, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 7, dan nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\% = 0,580 \times 100\% = 58\%.$$

Hasil penjumlahan di atas menandakan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kedisiplinan semuanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi. Variabel berpengaruh terhadap variabel terikat sebanyak 58%, dan pengaruh hal lain diluar yang diteliti sebanyak 42%.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel berikut menunjukkan hasil uji F, yang menentukan apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F

Dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, nilai sig. 0,000 sama dengan 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 8 Artinya, faktor-faktor seperti kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja guru di Sekolah Pengharapan Abadi.

Uji t

Tabel berikut menunjukkan hasil uji-t yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara mandiri.

Tabel 8. Responden Sesuai Pekerjaan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	8.093	6.230		1.299
Lingkungan Kerja	.071	.325	.061	.218
Motivasi	.278	.334	.225	.834
Kedisiplinan	.811	.162	.673	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel di atas dapat dilihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi secara parsial, karena nilai signifikannya

0,828 > alpha 0,05 menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Untuk variabel motivasi, nilai signifikan 0,413 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini menunjukkan bahwa faktor motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana guru bekerja di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi.
3. Variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$, yang

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.945	3	63.315	11.970	.000 ^a
	Residual	137.522	26	5.289		
	Total	327.467	29			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menggambarkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara kemampuan guru dan kinerja mereka. di Cahaya Pengharapan Abadi dan lingkungan kerja mereka. Ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, dan H_a ditolak. Penelitian sebelumnya (Pramana, 2020) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji Kruskal Wallis dengan nilai sig. 0,211 di atas 0,05. Namun, penelitian lain (Lubis, 2020) menemukan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Hal ini dibuktikan oleh hasil analisis, di mana nilai sig $0,007 < 0,05$ menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja guru sebanding dengan kualitas

pekerjaan mereka. Studi yang serupa (Nurmalawati, Jullimursyida, & Heikal, 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik memengaruhi kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara motivasi dan kinerja guru di Cahaya Pengharapan Abadi. Ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, dan H_a ditolak. Hasil penelitian (Hartawati, 2024) menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berdampak positif atau signifikan pada kinerja guru di SMK Negeri 6 Majene. Penelitian (Fatmaningrum & Supriyoko, 2024) bertentangan dengan penelitian ini dan mengatakan bahwa variabel motivasi memengaruhi kinerja guru di SMP di Kabupaten Kulon Progo. Ini menunjukkan bahwa motivasi adalah satu lagi faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Cahaya

Pengharapan Abadi Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Nilai sig 0,000 sama dengan 0,05, yang menunjukkan fakta ini. Studi ini terkait dengan penelitian sebelumnya (Giawa & Percaya, 2024) yang menemukan bahwa kedisiplinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Uluwono Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian sebelumnya (Ravensky, Bukhori, & Karnawati, 2023) yang menemukan bahwa kedisiplinan berdampak positif terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun, Kalimantan Tengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2016) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Akibatnya, kinerja

seseorang sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan berikut dapat ditarik kesimpulan dari masing-masing variabel. Secara parsial variabel lingkungan kerja (X_1) variabel kinerja guru (Y) di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa nilai variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,828 > \alpha 0,05$, yang menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi bagaimana guru bekerja. Secara parsial variabel motivasi (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y) di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi. Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi tidak berdampak pada kinerja guru; nilai signifikannya adalah 0,413 di atas 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel kedisiplinan (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) di Sekolah Cahaya Pengharapan Abadi secara parsial dan signifikan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai variabel kedisiplinan memiliki nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru di Sekolah Pengharapan Abadi. 58% dari total pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan sisa 42% dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azahra, D. A., Putri, N. D., & Asbari, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 2(4), 1-7. doi: <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i4.393>
- Chairani, C. (2020). *Chairani, C. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I.* Universitas Tridinanti.
- Fatmaningrum, S., & Supriyoko, S. (2024). Fatmaningrum, S. R., & Supriyoko, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Kabupaten Kulon Progo. *Media Manajemen Pendidikan*, 6(3), 500-512. doi: <https://doi.org/10.30738/mmp.v6i3.13757>
- Giawa, B., & Percaya, G. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Gaya Kepemimpinan di SMK Negeri 1 Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1382-1393. Retrieved from stokbinaguna.ac.id
- Hartawati, S. (2024). Hartawati, S. I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Tunjangan terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 6 Majene. *Mala'bi: Jurnal Manajemen Ekonomi*, 5(1), 17-31. <https://ejournal.stikesbbmajene.ac.id/index.php/malaqbi/article/view/164>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, N., & Narulita, S. (2019). Hidayat, N., & Narulita, S. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Adiguna Bandar Lampung. *Dinamika Sekolah Dasar*, 1(1), 1-10.
- Jamilah, Warman, & Azainil. (2023). Peran Kepala Sekolah sebagai Inovator dan Motivator dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 3(1), 55-63. doi: <https://doi.org/10.30872/jimpian.v3iSE.2920>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EDUTECH: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 6(1), 17-25. doi: <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Mutiaramases, Neviyarni, S., & Murni, I. (2021). PERAN GURU DALAM PENGELOLAAN KELAS TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA SEKOLAH DASAR. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 6(1), 43-48. Retrieved from <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/4050/1817>
- Nurmalawati, Jullimursyida, & Heikal, M. (2022). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP. *Manajemen Indonesia*, 7(2), 132-142. doi: <https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.9009>
- Permatasari, R., & Purwanda, E. (2020). Inovasi Manajemen Pendidikan dalam Kegiatan Belajar Mengajar Saat Saat masa Pandemi di Kabupaten Ngawi. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 8(2), 2323-2324. doi: <https://doi.org/10.55927/mudima.v2i4.301>
- Pramana, A. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo*, 8(2), 221-227. Retrieved from https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh

- h+lingkungan+kinerja+guru+terhadap&btnG=
- Putra, M. B., & Rochmana, S. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI PADA GURU SMK YASPIM). *Costing*, 7(3), 6283-6291. doi:<https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9205>
- Putri, S. G., Wanta, & Hidayati, D. E. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD QURAN TERPADU NURUL ISLAM JOHAR. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(4), 8094-8103. doi:<https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10316>
- Rahmawati, Nuryadin, A., & Irawan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambidi Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 3(1), 548-559. doi:<https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.122>
- Ravensky, D., Bukhori, M., & Karnawati, T. (2023). Bukhori, M., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(2), 373-390. doi:<https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.744>
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya, V., & Febrian, D. W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 29-45. Retrieved from <https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/view/788>
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, E., Pristiani, L. R., & Siregar, T. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 156-161. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.16634>