

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (STUDI EMPIRIK PADA SMK PANCASILA SUMBA BARAT DAYA)

Melania Erni¹⁾, M.E Perseveranda²⁾, Anggraeny Paridy³⁾

¹Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

E-mail: melanerni@gmail.com

²Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

E-mail: meperseveranda@unwira.ac.id

³Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

E-mail: eparparidy@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, discipline, and work environment on teacher performance at SMK Pancasila, Southwest Sumba. The research method used is quantitative research. The results of the study showed that the teacher's performance at Pancasila Vocational School Sumba Barat Daya was "very good", this indicated that the teacher's awareness of their professionalism was increasing.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting di dalam mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk membentuk sikap, perilaku, dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan formal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan (Jakfar dan Kasmir, 2017: 65).

Permendiknas RI No 16 Tahun 2007 menjelaskan empat kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Kompetensi-kompetensi tersebut memiliki indikator-indikator yang merujuk pada penilaian kinerja seorang guru. Kompetensi pedagogik memiliki beberapa indikator yaitu kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Keempat standar kompetensi guru di atas dapat membantu kinerja guru dalam mengerjakan tugas-tugas keguruan, karena dengan memiliki kompetensi-kompetensi ini, kinerja guru akan lebih baik. Hal ini akan membantu peserta didik mendapatkan berbagai macam kebutuhan. Selain kebutuhan mengenai ilmu pelajaran, guru juga dapat belajar bagaimana menjadi makhluk sosial yang baik, serta membantu membentuk karakter. Nawawi (2005:234) memberikan

pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Pendapat senada dikemukakan oleh Mulyasa (2004:136) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja serta hasil kerja atau unjuk kerja. Menurut A. Tabrani Rusyan., C.W (2000:17), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran, baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas.

Bertitik tolak pada teori di atas maka peneliti ingin membandingkan dengan prestasi kerja yang dijalankan oleh para guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya. Hasil wawancara dengan kepala sekolah, mengatakan bahwa dalam menerapkan kompetensi pedagogik, guru belum mempersiapkan diri secara matang untuk mengajar, contohnya; tidak menyiapkan perangkat pembelajaran dan tidak membuat evaluasi, sehingga guru belum mampu menguasai materi dan belum bekerja secara profesional. Guru juga belum matang secara emosional (kepribadian) dan kurang memberi teladan kepada siswa serta kurang merangkul siswa yang memiliki latar belakang yang sangat kompleks.

Menurut Hasibuan dalam Jasmani (2013:160) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain; sikap mental, motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana prasarana, teknologi, kesempatan berprestasi. Sedarmayanti dalam Marjuni (2017: 104) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam mau pun dari luar diri yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan dalam visi dan misi lembaga. Motivasi kerja yang tinggi dari seorang guru akan mendorong guru tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Beberapa *riset* dalam penelitian ini dapat dijadikan pembanding antara lain; Sahlan Lubis (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun Cahya Widuri Wulan (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor Regional Pt. Bima Palma Nugraha). Hasil penelitian menunjukkan, baik secara simultan maupun parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor regional PT Bima Palma Nugraha, sedangkan stres kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ndrahmania (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengawasan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Years (2017) dengan judul penelitiannya Pengaruh Motivasi, Disiplin dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada yayasan katolik ratu damai Kalimantan Barat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial pengawasan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi tidak berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Lubis Rahmah Putri (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan, menunjukkan bahwa Secara parsial dan simultan kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 18 Medan. Namun Sadiyo (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Korelasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu metode penelitian dengan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data penelitian yang berupa angka-angka, analisis data bersifat kuantitatif menggunakan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono 2013:7). Penelitian ini dilaksanakan pada SMK Pancasila yang beralamat di Jln. Cendana Tambolaka Sumba Barat Daya. Penelitian berlangsung selama bulan September 2022 sampai Juni 2023, Populasi dalam penelitian ini ialah semua guru pada SMK Pancasila Tambolaka Sumba Barat Daya dengan jumlah 50 orang. Rumus yang digunakan dalam pengelolaan Data penelitian yakni:

2.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas digunakan rumus *pearson product moment* Riduwan (2004), sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

$\sum Xi$ = Jumlah skor item

$\sum Yi$ = Jumlah total skor (jumlah seluruh item)

n = Jumlah responden

b. Uji Realibilitas

instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek (Ridwan, 2010:115)

sebagai berikut: $r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum si}{\sum st} \right]$

Dimana:

r_{11} = Koefisien Korelasi

$\sum si$ = Jumlah skor item

$\sum st$ = Jumlah total skor (seluruh item)

k = Jumlah responden

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada SMK pancasila Sumba Barat Daya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya Tahun 2023

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%
1	Laki-laki	27	54 %
2	Perempuan	23	46 %
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer SMK Pancasila, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa dari total responden sebanyak 50 orang, jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki. Dari pengamatan peneliti bahwa responden laki-laki lebih banyak karena sekolah ini memiliki tujuh jurusan. Salah satu jurusan yang membutuhkan tenaga laki-laki adalah teknik otomotif. Pada jurusan ini siswa-siswi dilatih untuk memperbaiki motor dan hal lain yang berkaitan dengan perbengkelan.

3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya Tahun 2023

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	%
1	31-35	6	12%
2	36-40	9	18%
3	41-45	12	24%
4	46-50	10	20%
5	51-55	11	22%
6	56-60	2	4%
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer SMK Pancasila, diolah 2023

Data pada Tabel 2, menggambarkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah yang berusia 41-45 tahun Rentan usia 41-45 merupakan rentan usia produktif sehingga pada usia ini banyak orang yang ingin mencapai kesuksesan dalam berkarir. Dari pengamatan peneliti lembaga SMK Pancasila Sumba Barat Daya akan lebih maju karena guru-guru yang produktif lebih banyak. Sedangkan rentan usia 56-60 tahun paling sedikit karena pada usia ini para guru telah banyak yang pensiun.

3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat disajikan pada table berikut ini.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir
Guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya Tahun 2023

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	%
1	Diploma Tiga (D-3)	3	6%
2	Strata Satu (S1)	47	94%
Jumlah		50	100

Sumber: Data Primer SMK Pancasila, diolah 2023

Data tabel 3 menyajikan jenjang pendidikan responden yaitu mayoritas pendidikan terakhir responden adalah S1 (Strata satu) dibandingkan dengan yang diploma tiga (D3). Dari segi ketenagaan, lembaga SMK Pancasila Sumba Barat Daya sudah bermutu karena mengrekrut tenaga S1 yang juga menjadi salah satu tuntutan pemerintah. Sedangkan yang masih berijazah Diploma tiga (D3) masih bekerja karena mengajar dalam bidang/jurusan otomotif.

3.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk dapat menggunakan instrumen penelitian, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap jawaban dari responden, yaitu para guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya berjumlah 50 orang.

a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Uji validitas pada setiap pernyataan dari indikator variabel yang digunakan pada penelitian ini disajikan sebagai berikut.

1) Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Valid tidaknya setiap pernyataan pada masing-masing indikator variabel kinerja Guru di SMK Pancasila Tambolaka dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja
Guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya Tahun 2023

Item Pernyataan	r Kritis	r Hitung	Keterangan
P1	0,300	0,821	Valid
P2	0,300	0,891	Valid
P3	0,300	0,858	Valid
P4	0,300	0,804	Valid
P5	0,300	0,891	Valid
P6	0,300	0,858	Valid
P7	0,300	0,891	Valid
P8	0,300	0,858	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2023 (Lampiran 2)

Tabel 4 menunjukkan bahwa kedelapan pernyataan dari empat indikator pada variabel dependent kinerja guru mempunyai nilai r -hitung $> 0,3$ dari nilai r -kritis, dengan demikian semua pernyataan yang digunakan valid

2) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pada uji validitas variabel motivasi kerja, terdapat tujuh pernyataan dari enam indikator pada variabel motivasi kerja di SMK Pancasila Tambolaka yang diuji validitasnya. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja
Guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya Tahun 2023

Item Pernyataan	r Kritis	r Hitung	Keterangan
P9	0,300	0,783	Valid
P10	0,300	0,754	Valid
P11	0,300	0,875	Valid
P12	0,300	0,787	Valid
P13	0,300	0,860	Valid
P14	0,300	0,814	Valid
P15	0,300	0,839	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2023

Data tabel 5 menggambarkan validitas pernyataan dari indikator-indikator variabel motivasi kerja, dimana nilai r -hitung $>0,3$ dari nilai r -kritis sehingga dapat disimpulkan jika semua pernyataan yang digunakan pada variabel motivasi adalah valid.

3) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Valid tidaknya setiap pernyataan pada masing-masing indikator variabel independent disiplin kerja di SMK Pancasila Tambolaka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin
Guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya tahun 2023

Item Pernyataan	r Kritis	r Hitung	Keterangan
P16	0,300	0,767	Valid
P17	0,300	0,853	Valid
P18	0,300	0,847	Valid
P19	0,300	0,852	Valid
P20	0,300	0,769	Valid
P21	0,300	0,748	Valid
P22	0,300	0,681	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2023 (Lampiran 4)

Item pernyataan pada variabel disiplin yang diuji validitasnya seperti pada tabel 6 menunjukkan jika semuanya valid, dibuktikan dengan nilai r -hitung $>0,3$ dari nilai r -kritis.

4) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variable lingkungan yang memiliki lima indikator dengan lima pernyataan diuji validitasnya dan hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan
Guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya tahun 2023

Item Pernyataan	r Kritis	r Hitung	Keterangan
P23	0,300	0,926	Valid
P24	0,300	0,943	Valid
P25	0,300	0,844	Valid
P26	0,300	0,926	Valid
P27	0,300	0,939	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2023 (Lampira 5)

Data tabel 7 menggambarkan validitas pernyataan dari indikator-indikator variabel lingkungan kerja, dimana nilai r -hitung $>0,3$ dari nilai r -kritis sehingga dapat disimpulkan jika semua pernyataan yang digunakan pada variabel lingkungan kerja adalah valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang digunakan. Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, pada penelitian ini terdapat empat variabel yang diuji reliabilitasnya dan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Parameter	Croanbach alpha	Keterangan
Kinerja	0,600	0,951	Reliabel
Motivasi	0,600	0,927	Reliabel
Disiplin	0,600	0,903	Reliabel
Lingkungan	0,600	0,952	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2023

Hasil Uji Reliabilitas pada tabel 8 Menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0,600 yang artinya semua butir-butir pernyataan mengenai kinerja guru, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya adalah reliabel. Dengan demikian maka kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya dan butir-butir pernyataan tersebut dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

c. Analisis Statistik Deskriptif

1) Variabel Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, kinerja guru adalah prestasi kerja atau hasil kerja guru pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya diukur dengan 4 indikator dan 8 item pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru yang dirangkum sebagai berikut:

Tabel 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru Tahun 2023

N0	Indikator	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	$\bar{X}$ PS-p	PS-p	Skala Indikator	Kategori
1	Kompetensi pedagogik	P1	223	4,46	89,2	89	Sangat baik
		P2	222	4,44	88,8		
2	Kompetensi kepribadian	P3	219	4,38	87,6	88,4	Sangat baik
		P4	223	4,46	89,2		
3	Kompetensi social	P5	222	4,44	88,8	88,2	Sangat baik
		P6	219	4,38	87,6		
4	Kompetensi profesional	P7	222	4,44	88,8	88,2	Sangat baik
		P8	219	4,38	87,6		
	Rata-rata					88,45	Sangat baik

Sumber :Data Primer diolah 2023

Data Tabel 9, menggambarkan tanggapan responden terhadap kinerja guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya dimana capaian rata-rata indikator berada pada kategori sangat baik. Nilai terendah adalah indikator komunikasi dan penguasaan materi dan nilai tertinggi adalah indikator merancang dan mengevaluasi pembelajaran. Skor capaian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan gambaran kinerja guru pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya cukup baik di tolak.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa kesadaran guru akan profesionalitasnya semakin meningkat yaitu dengan mengerjakan semua perangkat pembelajaran yang mendukung kualitas siswa dalam dunia pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya, mengatakan bahwa guru perlu meningkatkan kualitas kerja, secara khusus berkaitan dengan aspek pedagogik, dalam arti segala perangkat pembelajaran harus dilengkapi sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan.

2) Variabel Motivasi kerja

Pada penelitian ini, motivasi kerja adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seorang guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan, diukur dengan 6 indikator dan 7 item pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja Tahun 2023

N o	Indikator	Item Pernyataan	jawaban responden	$\bar{X}$ Ps - p	Ps-p	Skor Indiaktor	Kategori
1	Gaji	P1	199	3,98	0,796	79,6	Baik
2	Peluang Untuk Maju	P2	203	4,06	0,812	79,8	Baik
		P3	196	3,92	0,784		
3	Pengakuan /penghargaan	P4	202	4,04	0,808	80,8	Baik
4	Bangga sebagai Guru	P5	199	3,98	0,796	79,6	Baik
5	Kebijakan Pimpinan Sekolah	P6	202	4,04	0,808	80,8	Baik
6	Hubungan Kerja	P7	205	4,1	0,82	82	Baik
Rata-Rata						80,43	Baik

Sumber : data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa capaian indikator dari variabel motivasi kerja berada pada kategori baik. Nilai terendah adalah indikator gaji dan bangga sebagai guru dan nilai tertinggi adalah hubungan kerja. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama tentang motivasi kerja pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya cukup baik di tolak.

Perolehan kategori “baik” pada indikator gaji dan bangga sebagai guru didukung dengan hasil wawancara kepada 6 guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya yang mengatakan bahwa gaji mereka belum dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dengan demikian menurut mereka, pekerjaan sebagai guru bukan menjadi satu-satunya pekerjaan yang dapat menghasilkan uang.

3) Variabel Disiplin Kerja

Pada penelitian ini, disiplin kerja adalah kesadaran seseorang guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya akan sikap disiplin yang akan berdampak positif baik bagi diri sendiri maupun terhadap lingkungan sosial, diukur dengan 4 indikator dan 7 item pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja Tahun 2023

No	Indikator	Item Pernyataan	Jawabsn responden	$\bar{X}Ps - p$	Ps - p	Skor Indiaktor	Kategori
1	Jujur	P1	195	33,9	78	78	Baik
2	Tepat Waktu	P2	203	4,06	81,2	80,4	Baik
		P3	199	3,98	79,6		
3	Tegas	P4	192	3,84	76,8	78,2	Baik
		P5	199	3,98	79,6		
4	Tanggung jawab	P6	205	4,1	82	83	Baik
		P7	210	4,2	84		
Rata-Rata						79,9	Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Data Tabel 11 menunjukkan bahwa capaian indikator berada pada kategori baik. Nilai terendah adalah indikator jujur dan nilai tertinggi adalah tanggung jawab. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan gambaran disiplin kerja pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya “cukup baik” di tolak.

Capaian “baik” pada variabel ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 6 guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya yang mengatakan bahwa para guru seringkali kurang jujur dalam menjalankan tugas dan kurang tepat waktu.

4) Lingkungan Kerja

Pada penelitian ini, lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya pada saat melakukan ataupun pada saat berkerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya pada saat bekerja, diukur dengan 5 indikator dan 5 item pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Tahun 2023

No	Indikator	Item Pernyataan	jumlah kawaban responden	$\bar{X}Ps - p$	$(\bar{X}Ps - p)/5$	Skor Indiaktor	Kategori
1	Keamanan kerja	P1	222	4,44	0,888	88,8	Sangat Baik
2	Relasi guru dengan teman sejawat	P2	220	4,4	0,88	88	Sangat Baik
3	Ruang kerja	P3	220	4,4	0,88	88	Sangat Baik
4	Penerangan	P4	222	4,44	0,888	88,8	Sangat Baik
5	Suara bising	P5	221	4,42	0,884	88,4	Sangat Baik
Rata-Rata						88,4	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Data Tabel 12 menggambarkan capaian indikator dari variabel lingkungan kerja berada pada kategori sangat baik. Nilai terendah adalah indikator relasi guru dengan teman sejawat

dan ruang kerja dan nilai tertinggi adalah kemampuan kerja. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan gambaran lingkungan kerja pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya “cukup baik” di tolak.

Berdasarkan wawancara dengan 7 guru (ketua jurusan) SMK Pancasila Sumba Barat Daya mengatakan bahwa, dalam menjalankan tugas setiap hari, para guru belum profesional karena kekurangan peralatan praktik yang berkaitan dengan bidang atau jurusan. Saat ini para guru masih menggunakan peralatan yang lama agar siswa-siswi tidak ketinggalan pelajaran.

d. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Berikut adalah hasil uji asumsi klasik.

1) Uji normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dari sebaran pada sekelompok data atau variabel. Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 13 berikut ini:

Tabel 13
Hasil Uji Normalitas

N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81815933
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.067
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c

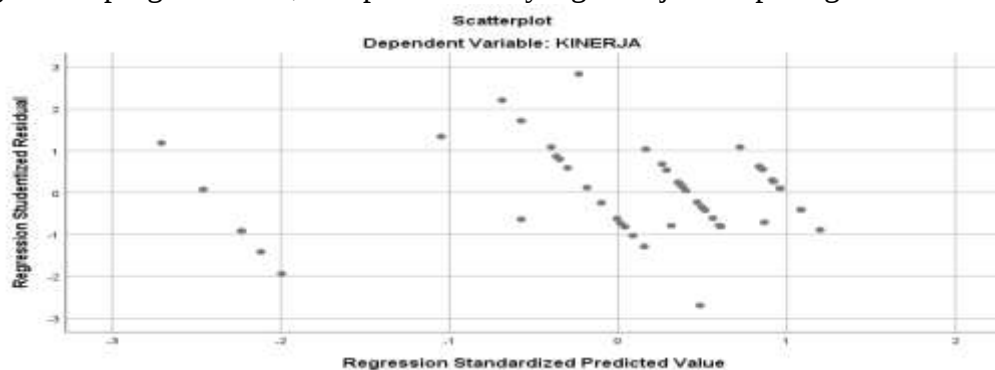
a. Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Data Tabel 13 menunjukkan nilai nilai signifikan untuk semua variabel adalah $0.074 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan data penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui bahwa data-data yang digunakan dalam analisis regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Sumber: Data Primer diolah 2023

Pada *Scatterplot* Gambar 1 ditunjukkan bahwa data menyebar merata baik di atas maupun dibawah titik nol. Dengan demikian maka dapat dipastikan bahwa data hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau sebaran data adalah sama (homokedastisitas).

3) Uji Linearitas

Hasil analisis uji linearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 14 Uji Linearitas

No	Variabel	<i>Sig. Deviation from Linearity</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.771	Linear
2	Disiplin Kerja	0.134	Linear
3	Lingkungan Kerja	0.611	Linear

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 14, dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai *Sig. Deviation from linearity* > 0,05. Dengan demikian data variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja telah memenuhi syarat linearitas.

4) Uji Multikoleneartitas

Uji multikoleneartitas bertujuan untuk memastikan tidak adanya hubungan yang erat/kuat antara variabel bebas. Hasil analisis uji multikoleneartitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 15

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
MOTIVASI	.102	9.832
DISIPLIN	.106	9.438
LINGKUNGAN	.166	6.020

Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah 2023

Dengan melihat hasil pengujian multikoleneartitas tabel 15 diketahui bahwa variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel tidak ada < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga dalam bmodel regresi ini tidak terjadi multikoleneartitas.

e. Analisis statistik Inferensial

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara sendiri-sendiri (parsial). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien regresi berganda seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 16

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.105	.405		.259	.797
	MOTIVASI	.296	.127	.274	2.341	.024
	DISIPLIN	.324	.089	.321	3.645	.001
	LINGKUNGAN	.432	.117	.425	3.694	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Data pada Tabel 16 dapat dibuatkan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0.105 + 0,274X_1 + 0,321X_2 + 0,425X_3$

Persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan makna dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

Nilai $b_0 = 0,105$ variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) bernilai 0 maka kinerja bernilai 0,105.

Nilai $b_1 = 0,274$ menunjukkan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya. Jika motivasi kerja (X_1) ditingkatkan, dan disiplin kerja (X_2) maupun lingkungan kerja (X_3) tetap maka kinerja guru pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya akan meningkat sebesar 0,274.

Nilai $b_2 = 0,321$, menunjukkan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya. Jika disiplin kerja (X_2) ditingkatkan, dan motivasi kerja (X_1) maupun Lingkungan kerja (X_3) tetap maka kinerja guru pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya akan meningkat sebesar 0,321.

Nilai $b_3 = 0,425$, menunjukkan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya. Jika lingkungan kerja (X_3) ditingkatkan, dan motivasi kerja (X_1) maupun disiplin kerja (X_2) tetap maka kinerja guru pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya akan meningkat sebesar 0,425.

f. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan cara pengambilan keputusan berdasarkan analisis data secara benar dari observasi yang dilakukan secara terkontrol.

1) Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya. Berikut adalah hasil analisis uji hipotesis dari variabel-variabel yang diuji.

Tabel 17 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.105	.405		.259	.797
MOTIVASI	.296	.127	.274	2.341	.024
DISIPLIN	.324	.089	.321	3.645	.001
LINGKUNGAN	.432	.117	.425	3.694	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Hipotesis H2: Motivasi Kerja (X1) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t sebesar 2.341 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis H_0 dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang menyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya.

Hipotesis H2: Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3.645 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis H_0 dan menerima hipotesis alternatif (H_a), dengan demikian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hasil ini menerima hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya.

Hipotesis H3: Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t sebesar 3.694 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis H_0 dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hasil ini menerima hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya.

2) Uji hipotesis secara simultan

Hasil analisis uji hipotesis uji F dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 18 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F Change	df1	df2	Sig. Change	F
1	39.120	3	46	.000	

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, DISIPLIN, NOTIVASI

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F hitung sebesar 39.120 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan, yaitu 5% atau 0,05, maka ke 3 (tiga) variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya naik-turunnya nilai kinerja guru turut ditentukan oleh naik turunnya motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dengan demikian hipotesis tiga (H3) yang menyatakan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya, diterima.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 19 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.848 ^a	.718	.700	.38584	.718

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, DISIPLIN, NOTIVASI

Sumber: Data Primer Diolah 2023 (Lampiran 17)

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 19, terlihat bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,700, artinya bahwa kontribusi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap variasi naik turunnya kinerja guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya sebesar 70%, sedangkan sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa gambaran kinerja guru pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya “sangat baik”. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran guru akan profesionalitasnya semakin meningkat. Gambaran Motivasi kerja pada sekolah ini masuk pada kategori “baik”. Artinya guru belum sepenuhnya memiliki motivasi yang tinggi untuk mengadakan diri terutama yang berkaitan dengan indikator gaji dan bangga sebagai guru. Gambaran tentang disiplin kerja juga berada pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pada lembaga ini belum menjadi animo yang sehat bagi lembaga pendidikan. Gambaran tentang lingkungan kerja pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya adalah “sangat baik”. Artinya lembaga ini menyadari akan kebutuhan fasilitas untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Hasil analisis statistik inferensial (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi kerja, (X1) dengan t_{hitung} 0.274 dengan signifikansi 0.024, disiplin kerja (X2) dengan t_{hitung} 0.321

dengan signifikansi sebesar 0.001 dan lingkungan kerja (X3) dengan t_{hitung} 0.425 dengan signifikansi sebesar 0.001 berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian peningkatan Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja guru SMK Panncasila Sumba Barat Daya.

Hasil analisis statistik inferensial (uji F) menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) dengan nilai F_{hitung} sebesar 39.120 dengan nilai signifikansi 0.000 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian jika apabila tiga komponen diatas saling berkerja sama dan tidak ada satupun komponen yang diabaikan, maka kinerja guru SMK Pancasila Barat Daya akan meningkat.

Kontribusi tiga variabel bebas yang dilibatkan dalam penelitian ini yaitu Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja guru (Y) sebesar 0.700 atau sebesar 70 % sisanya 30 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahya, W. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Regional Pt. Bima Palma Nugraha*.
- Kasmir, J. &. (2017). *Studi Kelayakan BISNIS*. Depok: Kencana
- Maria, Y. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kaaryawan pada Yayasan Katolik Ratu Damai Kalimantan*.
- Mulyasa. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gaja Mada University Prss Anggota IKPAI.
- Ndrahmania. (2020). *Pengaruh Pengawasan, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat*.
- Rahmah, P. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 18 Medan*.
- Sahlan, L. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan*.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Pnelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.