

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 MATARAM

Bebby Aprilia Putri Surga, Sulaimiah, Muttaqillah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
E-mail: mbeb1104@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMKN 2 Mataram. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMKN 2 Mataram. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 39 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa : (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci : Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline, motivation and work environment on the performance of teachers at SMKN 2 MATARAM. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The population of this study were all civil servant teachers of SMKN 2 Mataram. The number of samples used in this study were 39 teachers. The techniques used for data collection are interviews, documentation and distributing questionnaires. The analytical tool used is multiple linear regression analysis using the SPSS 25 for windows program. The results of data analysis show that: (1) work discipline has a positive and significant effect on teacher work; (2) work motivation has a positive and significant effect on teacher performance; (3) The work environment has a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: Discipline, motivation, work environment, teacher performance.



PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu institusi yang berperan menyiapkan sumber daya manusia. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternative pelayanan pendidikan. Guru juga merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru dalam dunia pendidikan memang memegang peranan yang sangat penting terutama dalam upaya membentuk watak anak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai akademik yang diinginkan. Tanpa adanya kinerja guru yang baik maka akan sulit bagi dunia pendidikan untuk mencapai kemajuan yang diinginkan. Oleh karena itu, sekolah perlu mengamati hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, misalnya faktor disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja.

Kinerja guru pada dasarnya adalah kinerja yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan. Karena guru merupakan pihak yang paling banyak berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan. Supardi dalam (Selvia, 2021) mengatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu disiplin kerja, Menurut Sutrisno dalam (Sahlan Lubis, 2019) disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru selanjutnya yaitu motivasi kerja. Menurut (Robbins & Judge, 2015) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Selain

faktor disiplin dan motivasi, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2011) mendefinisikan bahwa, “lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja guru. Sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat besar dan berpengaruh dalam semangat kerja serta peningkatan kinerja guru.

SMKN 2 Mataram merupakan Sekolah Menengah Kejuruan yang berada di Jl. Pemuda No.18, Dasan Agung Baru, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. SMKN 2 Mataram memiliki 13 jurusan yakni, Akuntansi dan Keuangan Lembaga, Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran, Bisnis Daring dan Pemasaran, Usaha Perjalanan Wisata, Rekayasa Perangkat Lunak, Desain Grafika, Desain Interior dan Teknik Furnitur, Desain Komunikasi Visual, Animasi, dan Seni Lukis.

Dari hasil observasi peneliti terkait fenomena kinerja guru SMKN 2 Mataram, bahwa kinerja guru SMKN 2 Mataram sudah bagus dan menuju kearah maksimal. Upaya yang di lakukan untuk menuju kearah maksimal yaitu dengan meningkatkan kinerja gurunya. Adapun beberapa hal yang perlu di perhatikan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu memperhatikan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang ada di sekitar SMKN 2 Mataram. Disiplin kerja guru SMKN 2 Mataram cukup baik terkait dengan kehadiran absensi guru. Motivasi guru pada SMKN 2 Mataram sudah bagus namun masih ada beberapa guru yang masih terlambat, untuk meningkatkan motivasi guru di SMKN 2

Mataram maka perlu menambah sosialisasi mengenai motivasi/dorongan guna mengubah pola pikir setiap guru agar dapat menjalankan tugas yang ditetapkan oleh organisasi dengan maksimal. Lingkungan SMKN 2 Mataram sudah cukup baik dalam proses kegiatan pembelajaran dari segi suasana lingkungan yang aman dan nyaman namun lokasi sekolah tepat berada di seberang tempat pembuangan sampah (TPS) yang menyebabkan aroma tidak sedap di sekitar lingkungan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Mataram”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat diidentifikasi permasalahan mengenai disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMKN 2 Mataram. Dimana sebagian guru masih perlu di evaluasi dan diberikan sosialisasi secara bertahap agar dapat memaksimalkan sikap disiplin, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang nyaman serta kinerja guru yang lebih baik lagi agar tercapainya suatu tujuan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Guru

Menurut Rachmawati dalam (Rina et al., 2020) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dimana kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Kasmir (2016) :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan

dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Indikator Kinerja Guru Menurut Kemendikbud :

1) Perencanaan Pembelajaran

- Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik
- Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir
- Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
- Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran

2) Pelaksanaan Pembelajaran

- Guru memulai pembelajaran dengan efektif
- Guru menguasai materi pelajaran

- Guru menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif

- Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran

- Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran

- Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran

- Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif

3) Penilaian Pembelajaran

- Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik

- Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP

- Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan selanjutnya.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam (Sinambela, 2016) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011) indikator disiplin kerja :

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
2. Taat terhadap peraturan organisasi. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak

tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggungjawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi. Seperti norma yang berlaku, tingkat ketaatan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di organisasi.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Siagian dalam (Ratna Safitri, 2021) motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator Motivasi Kerja

Sebagai seorang pakar psikologi, Maslow dalam Sondang P. Siagian (2010) indikator yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dasar, yang bersifat primer dan vital, yang menyangkut fungsi-fungsi biologis dasar dari organisme manusia seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan papan, kesehatan fisik, kebutuhan seks, dsb.

2. Kebutuhan rasa aman dan perlindungan (safety dan security)

Seperti terjamin keamanannya, terlindung dari bahaya dan ancaman

penyakit, perang, kemiskinan, kelaparan, perlakuan tidak adil dan sebagainya.

3. Kebutuhan sosial (social needs)

Meliputi antara lain kebutuhan akan dicintai, diperhitungkan sebagai pribadi, diakui sebagai anggota kelompok, rasa setia kawan, kerja sama.

4. Kebutuhan akan penghargaan (esteem needs)

Termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan atau status, pangkat dan sebagainya.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (self actualization)

Seperti antara lain kebutuhan mempertinggi potensi-potensi yang dimiliki, pengembangan diri secara maksimum, kreatifitas dan ekspresi diri.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex S. Nitisemito, 2001).

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam (Heriyanto, 2020) :

1. Suasana kerja

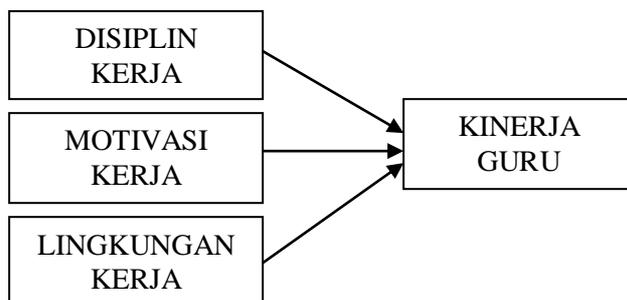
- Kenyamanan kerja dengan kebersihan
- Kenyamanan ruang kerja dengan sirkulasi udara
- Kenyamanan kerja dengan cahaya/penerangan ditempat kerja
- Keamanan kerja dan gangguan suara berisik di tempat kerja

2. Hubungan dengan rekan kerja

- Perasaan nyaman dalam bekerja dengan pegawai lainnya
- Harmonis
- Saling menghormati dengan pegawai lainnya
- Dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya

- Tidak bergunjing tentang pegawai lainnya
- 3. Tersedianya fasilitas kerja
 - Memadainya dukungan fasilitas kerja
 - Ketersediaan fasilitas tambahan
 - Ketersediaan saranapendukung untuk pelayanan

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam organisasi dan dikaitkan dengan kajian teori yang telah dipaparkan serta penelitian terdahulu yang relevan, dan kerangka konseptual penelitian maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Hipotesis 1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 2 Mataram.
- Hipotesis 2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 2 Mataram.
- Hipotesis 3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 2 Mataram.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMKN 2 Mataram yang berlokasi di Jl. Pemuda No.18, Dasan Agung Baru, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021. Adapun alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut adalah:

1. Data yang dibutuhkan berada di SMKN 2 Mataram dan peneliti sudah mendapatkan data tersebut.
2. Adanya kesediaan dari pihak sekolah untuk memberikan izin dalam memberikan informasi sesuai dengan tujuan penelitian.
3. Penelitian mengenai disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru belum pernah dilakukan di SMKN 2 Mataram.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2017) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNSSMKN 2 Mataram yang berjumlah 39 orang.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang disebar untuk 39 guru PNS SMKN 2 Mataram.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih

variabel independen (bebas) sebagai faktor predictor dinaikkan/diturunkan nilainya (Sugiyono, 2017). Dalam hal ini regresi linear berganda digunakan untuk melihat sejauh mana Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 2 Mataram berikut adalah rumus yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b1-3 = Koefisien regresi untuk variabel X1, X2, X3

X1= Disiplin Kerja, X2 = Motivasi Kerja, X3 = Lingkungan Kerja

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Tabel Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	19	49%
2	Laki-Laki	20	51%
Total		39	100%

Dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase 49% dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 dengan persentase 51%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden baik laki-laki maupun perempuan sama-sama tidak mendominasi di SMKN 2 Mataram, karena guru yang direkrut tidak memprioritaskan tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin.

Tabel Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	21-30	1	3%
2	31-40	9	23%
3	41-50	17	44%
4	>50	12	31%
Total		39	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dideskripsikan jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 1 orang, 31-40 tahun sebanyak 9 orang, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 17 orang dan responden yang berusia >50 tahun sebanyak 12 orang. Hal ini menunjukkan mayoritas yang menjadi guru pada SMKN 2 Mataram berumur 41-50 tahun dengan persentase 44%.

Tabel Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S1	35	90%
2	S2	4	10%
Total		39	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui Guru PNS SMKN 2 Mataram memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 orang dengan persentase 90% dan S2 sebanyak 4 orang dengan persentase 10%.Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan S1 mendominasi dalam penelitian ini dikarenakan guru dengan tingkat pendidikan S1 sudah dianggap mampu dan sudah didukung dengan pelatihan keterampilan untuk mengajar sesuai dengan tugas yang diberikan instansi.

Tabel Identitas Berdasarkan Masa Kerja

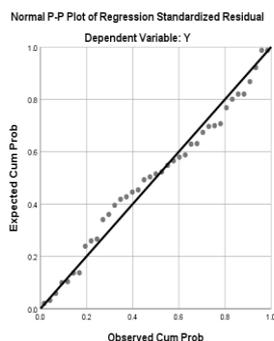
No	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	13 tahun	3	8%
2	17 tahun	3	8%
3	30 tahun	4	10%
4	28 tahun	3	8%
5	31 tahun	1	3%
6	24 tahun	3	8%
7	11 tahun	2	5%
8	12 tahun	2	5%
9	25 tahun	2	5%
10	32 tahun	3	8%
11	23 tahun	1	3%
12	20 tahun	5	13%
13	21 tahun	2	5%

14	16 tahun	1	3%
15	14 tahun	1	3%
16	5 tahun	1	3%
17	15 tahun	2	5%
Total		39	100%

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat guru dengan masa kerja 5 tahun sebanyak 3% , guru dengan masa kerja 11 tahun sebanyak 5%, guru dengan masa kerja 12 tahun sebanyak 5%, guru dengan masa kerja 12 tahun sebanyak 8%, guru dengan masa kerja 14 tahun sebanyak 3%, guru dengan masa kerja 15 tahun sebanyak 5%, guru dengan masa kerja 16 tahun sebanyak 3%, guru dengan masa kerja 17 tahun sebanyak 8%, guru dengan masa kerja 20 tahun sebanyak 13%, guru dengan masa kerja 21 tahun sebanyak 5%, guru dengan masa kerja 23 tahun sebanyak 3%, guru dengan masa kerja 24 tahun sebanyak 8%, guru dengan masa kerja 25 tahun sebanyak 5%, guru dengan masa kerja 28 tahun sebanyak 8%, guru dengan masa kerja 30 tahun sebanyak 10%, guru dengan masa kerja 31 tahun sebanyak 3%, guru dengan masa kerja 32 tahun sebanyak 8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru PNS SMKN 2 Mataram dengan lama bekerja 20 tahun dengan persentase 13%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Artinya, seluruh variabel yang digunakan

dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal sehingga dapat melakukan uji statistik selanjutnya.

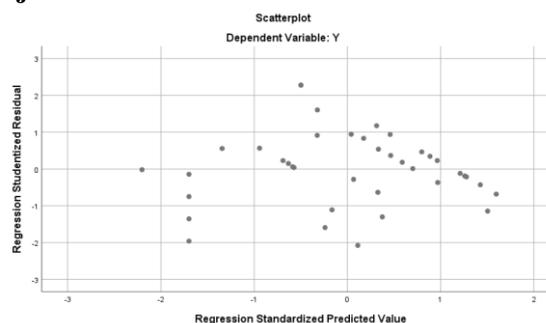
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja(X1)	0.415	2.407
	Motivasi Kerja (X2)	0.395	2.533
	Lingkungan Kerja (X3)	0.703	1.423

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel independen, Disiplin Kerja 0.415 > 0.10, dan Nilai VIF 2.407 < 10, Motivasi Kerja 0.395 > 0.10, dan Nilai VIF 2.533 < 10, Lingkungan Kerja 0.703 > 0.10, dan Nilai VIF 1.423 < 10 dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel independen atau dengan kata lain tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.169	0.426	
	Disiplin Kerja (X1)	0.296	0.122	0.363
	Motivasi Kerja (X2)	0.315	0.144	0.338
	Lingkungan Kerja (X3)	0.178	0.083	0.250

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.169 + 0.296 X_1 + 0.315 X_2 + 0.178 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANNOVA ^a				
Model		Df	F	Sig.
1	Regression	3	23.859	0.000 ^b
	Residual	35		
	Total	8		

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F_{hitung} di atas diketahui nilai F_{hitung} 23.859 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0.05. Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F menggunakan program SPSS maka diketahui nilai F_{hitung} 23.859 > F_{tabel} (2.87), dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi (0.000 < 0.05), sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak H_a diterima. Artinya penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMKN 2 Mataram ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.
Disiplin Kerja (X1)	2.414	2.030	0.021
Motivasi Kerja (X2)	2.192		0.035
Lingkungan Kerja (X3)	2.160		0.038

1. Nilai t hitung dari variabel disiplin kerja (X1) sebesar 2.414 dengan signifikansi 0.021, karena t hitung > t tabel (2.414 > 2.030) maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) guru SMKN 2 Mataram. Sehingga hasil dari perhitungan diatas hipotesis yang menyatakan "Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) guru SMKN 2 Mataram. Terbukti.
2. Nilai t hitung dari variabel motivasi kerja (X2) sebesar 2.192 dengan signifikansi 0.035, karena t hitung > t tabel (2.192 > 2.030) maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) guru SMKN 2 Mataram. Sehingga hasil dari perhitungan diatas hipotesis yang menyatakan "Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) guru SMKN 2 Mataram. Terbukti.
3. Nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 2.160 dengan signifikansi 0.038, karena t hitung > t tabel (2.160 > 2.030) maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) guru SMKN 2 Mataram. Sehingga hasil dari perhitungan diatas hipotesis yang menyatakan

“ Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) guru SMKN 2 Mataram. Terbukti.

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error or the Estimate
1	0.820 ^a	0.672	0.643	0.174444
a.Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				
b.Dependent Variable: Kinerja				

Tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.643 atau 64.3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja sebesar 64.3%. Sedangkan sisanya 35.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil analisis data dapat diketahui variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN 2 Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis satu (H_1) yang diajukan peneliti dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan searah antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Artinya bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja guru akan mengalami peningkatan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja guru kurang maka kinerja guru akan menurun.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis data dapat diketahui variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN 2 Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dua (H_2) yang diajukan peneliti dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan searah antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Guru. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja guru akan mengalami peningkatan yang baik. Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja guru rendah maka kinerja guru akan menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis data dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMKN 2 Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tiga (H_3) yang diajukan peneliti dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan searah antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Artinya semakin baik lingkungan kerja seorang guru maka akan semakin baik pula kinerjanya, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja seorang guru maka kinerja guru tersebut juga semakin buruk.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang ada di BAB IV tentang pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 2 Mataram, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 2 Mataram
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 2 Mataram
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 2 Mataram
4. Dari hasil analisis regresi tentang pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 2 Mataram menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Artinya pada SMKN 2 Mataram disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Disini dapat disimpulkan bahwa seorang guru yang memiliki Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja yang baik maka akan memiliki Kinerja yang baik. Hal ini dapat juga dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t).

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2001). *Manajemen Personalialia* (Edisi kedua). Ghalia Indonesia.
- Heriyanto. (2020). Pengaruh perilaku kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada guru SMKN 6 Mataram).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ratna Safitri. (2021). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perum bulog kanwil NTB.
- Rina, Abu Talkah, & Daroini, A. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK PGRI 1 nganjuk. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 20(April), 120–129.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahlan Lubis. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 2 model medan.
- Sari, T. I. P. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pusat pendidikan dan pelatihan pegawai kementerian pendidikan dan kebudayaan).
- Selvia, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri sekecamatan tempuling kabupaten indragiri hilir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2633–2637.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA, Bandung.