

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 4 TANJUNGPINANG**

Dian Eka Permatasari  
Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang  
[dianeka1767@gmail.com](mailto:dianeka1767@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Sekolah merupakan lembaga yang berperan penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kompetensi yang tinggi. Oleh karena itu sekolah harus dikelola dengan efektif dan efisien. Pendidikan akan menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi apabila seorang guru melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka sesuai dengan tujuan pendidikan. Kinerja guru yang optimal merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis : 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, 2) Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru dan 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 4 Tanjungpinang berjumlah 68 orang. Pengambilan sampel penelitian menggunakan sampling jenuh atau sensus. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji secara parsial dan simultan serta seberapa besar pengaruh masing-masing variabel X mempengaruhi variabel Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, begitu juga dengan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian secara simultan antara motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, disiplin, lingkungan kerja, kinerja guru

### **ABSTRACT**

Schools are institutions that play an important role in producing human resources with high quality and competence. Therefore, schools must be managed effectively and efficiently. Education will produce high-quality graduates if a teacher carries out their duties and responsibilities in accordance with educational objectives. Optimal teacher performance is the key to creating an effective and innovative learning environment. This study aims to examine and analyze: 1) The effect of work motivation on teacher performance, 2) The effect of discipline on teacher performance and 3) The effect of the work environment on teacher performance. The population in this study were all 68 teachers of SMAN 4 Tanjungpinang. The research sample was taken using saturated or census sampling. The analysis used was multiple linear regression analysis to test partially and simultaneously and how much influence each variable X has on variable Y. The results of the study showed that partially work motivation did not affect teacher performance, work discipline had

a positive and significant effect on teacher performance, as well as the work environment had a positive and significant effect on teacher performance. The results of simultaneous testing between work motivation, discipline and work environment affected teacher performance.

**Keywords:** *work motivatio, discipline, work environment, teacher performance*

## **A. Pendahuluan**

Sebagai lembaga pendidikan, sekolah merupakan lembaga yang berperan penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kompetensi yang tinggi. Penentu keberhasilan pendidikan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidik dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik sehingga akan menghasilkan peserta didik yang kompeten dan berkualitas. Keberhasilan sistem pendidikan tidak hanya diukur dari hasil akademik siswa, tetapi juga dari seberapa maksimal guru menjalankan peran mereka dalam proses pendidikan. Guru yang berkinerja baik akan menciptakan suasana belajar yang kondusif, menginspirasi siswa, menerapkan metode belajar yang mudah dipahami peserta didik. SMAN 4 Tanjungpinang sebagai salah satu lembaga pendidikan formal di Kota Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau, selalu berusaha meningkatkan kualitas pendidikan peserta didiknya. Bentuk nyata usaha meningkatkan

kualitas pendidikan peserta didiknya adalah dengan menggunakan penilaian kinerja guru sebagai dasar evaluasi dan langkah nyata dalam memperbaiki proses pembelajaran peserta didiknya.

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa masih ada kendala atau fenomena dalam pencapaian kinerja guru. Upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi. Menurut Uno (2012) motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri guru yang memberikan pengaruh arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri, tanpa adanya motivasi kerja guru akan berdampak buruk terhadap kinerja guru itu sendiri. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rizal, 2019), motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil yang sama juga ditemukan dalam

penelitian yang dilakukan oleh (Ristianey et al., 2021) bahwa motivasi kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru.

Selain motivasi, kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti disiplin kerja. Disiplin merupakan variabel penting dalam meningkatkan kualitas pegawai, karena semakin disiplin karyawan akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Hasibuan (dalam, Irawan & Handayani, 2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan sangat penting dalam menerapkan tindakan disiplin untuk memastikan bahwa guru mematuhi dan melaksanakan semua peraturan, selama peraturan disertai dengan denda (Siregar et al., 2022). Semakin disiplin guru dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Nur Jamaluddin, 2020).

Guru yang merupakan seorang personal tentunya memiliki sifat-sifat individu pada umumnya. Sebagai

individu juga merasakan hal-hal yang terjadi di lingkungan sekitar. Oleh karena itulah lingkungan tempat guru bekerja turut memberikan dampak dalam pelaksanaan pembelajaran yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang bersangkutan.

Kajian empiris tentang motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru banyak dilakukan beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Siti Nurmela 2024 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian selanjutnya juga mendukung bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Mulyanis (2014), hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk

meningkatkan kinerja guru SMAN 4 Tanjungpinang perlu adanya langkah-langkah perbaikan dalam penyelesaiannya seperti memberikan motivasi terhadap guru, peningkatan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang masalah, teori dan data empiris di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian ilmiah dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 4 Tanjungpinang.

## **B. Tinjauan Pustaka**

### **Motivasi**

Menurut Heller dalam (Wibowo, 2014, p. 109) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Didalam pekerjaan, kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan pendapat Hasibuan dalam (Sutrisno, 2009, p. 110), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua

kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja adalah sebagian keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Sunyoto, 2013, p. 1). Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek menjadi tujuan.

Menurut Handoko (2010) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Newstrom dalam (Wibowo, 2014, p. 110).

Menurut Handoko (2021) motivasi dibagi atas motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

#### 1. Motivasi Intrinsik (Internal)

Motivasi intrinsik adalah perilaku yang terbentuk karena ada suatu kepentingan dari dalam dirinya sendiri, faktor intrinsik yang pada penelitian ini terdiri dari:

##### a. Tanggung jawab

Pemberian tanggungjawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing.

##### b. Pengakuan

Pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi yang dicapai setiap pegawai oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja.

##### c. Pengembangan

Setiap pegawai yang memiliki masa kerja dan kemampuan yang cukup harus diberi tugas dan tanggungjawab yang lebih besar. Pegawai harus diberikan harapan atau kesempatan untuk mengembangkan karirnya.

#### 2. Motivasi Ekstrinsik (Eksternal)

Motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang terbentuk akibat adanya keinginan yang terbentuk

mendapatkan ganjaran materi atau sosial atau untuk menghindari suatu hukuman. Faktor motivasi ekstrinsik pada penelitian ini terdiri dari:

##### a. Insentif

Pemberian insentif kepada pegawai harus disesuaikan dengan hasil yang dicapai dalam penyelesaian pekerjaan baik dalam hal kualitas, kuantitas maupun waktu.

##### b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan harus diciptakan sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dalam menyelesaikan tugas.

##### c. Keamanan

Kemaman adalah hal paling penting bagi setiap pegawai, karena dengan keamanan yang profesional pegawai dapat bekerja tanpa rasa takut.

##### d. Hubungan

Hubungan yang dimaksud disini adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja

ataupun hubungan dengan bawahan.

### **Disiplin**

Menurut Hasibuan (2019:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Disiplin kerja yaitu ketaatan pada aturan kerja, baik disampaikan secara lisan maupun tertulis oleh suatu kelompok atau organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

Rivai (2005:444) menyebutkan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno dalam (Erni dkk : 2022) adalah sebagai berikut:

1. Disiplin terhadap waktu  
Diperhatikan melalui jam masuk kerja, pulang kerja, maupun jam beristirahat berdasarkan pada peraturan organisasi atau institusi.
2. Patuh terhadap aturan  
Hal ini terkait cara menggunakan pakaian dan berperilaku selama bekerja segala sesuatu yang diizinkan maupun dilarang.
3. Patuh terhadap tugas / Tangung jawab  
Selama bekerja yang diperhatikan melalui menjalankan pekerjaan berdasarkan pada tugas, jabatan maupun pertanggungjawaban serta menjalin hubungan dengan unit lain.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai peran yang cukup besar dalam mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Lingkungan kerja yang terorganisir dan cenderung kondusif dapat memberikan kepuasan bagi pekerja karenanya pekerja lebih bersemangat dan menghasilkan kinerja yang memuaskan (Sari Andamdewi; 2018:3).

Lebih lanjut menurut Subagyo mengatakan lingkungan kerja sebagai komponen dari dalam organisasi dan luar organisasi yang bisa mempengaruhi kinerja para pekerja yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sewaktu-waktu juga tidak dapat dikendalikan tergantung keadaan tertentu. Artinya pengawasan terhadap lingkungan kerja harus siap siaga karena dengan menurutnya kenyamanan dalam menjalankan tugas akan turut berkurang.

Abbas Syeikhan dan Abbas Saghaee mengategorikan lingkungan kerja menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Indikator lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari

: keanekaragaman jumlah fasilitas kerja yang mencukupi untuk menimbulkan umpan balik; ketersediaan perpustakaan yang baik; lingkungan kerja dengan pencahayaan yang cukup; komunikasi telepon yang baik; ketersediaan pajangan seperti bunga, kursi duduk yang nyaman dan minimnya konflik di tempat kerja; ketersediaan beberapa lukisan dan gambar yang sesuai dan keadaan suhu yang baik.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik terdiri atas : penataan *furniture* yang memberikan perasaan bebas di lingkungan kerja; keadaan tempat bekerja yang nyaman dan menyenangkan; *jobdesk* yang jelas dan sesuai dengan kegemaran; memberikan perhatian mengenai desain ide-ide baru; dinamika dan perubahan yang sesuai di tempat kerja; toleransi antar pekerja dalam penerimaan ide-ide baru mengenai lembaga dan penyediaan peluang untuk dapat memproses ide-ide yang kreatif.

### **Kinerja Guru**

Barnawi dan Arifin menjelaskan kinerja guru merupakan ukuran keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya yang

sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan ketetapan yang ada. Kinerja guru menggambarkan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang di capai oleh guru menjalankan tugasnya dalam proses perencanaan, proses pelaksanaan dan proses evaluasi atau penilaian belajar peserta didik (Bernawi 2014). Maka dari itu untuk menilai dan memahami kinerja seorang guru tidak terlepas dari peserta didik karena prestasi peserta didik merupakan gambaran kinerja guru dalam perencanaan, pengelolaan dan pengadministrasian kelas.

Survei literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja guru baik guru mata pelajaran, guru kelas ataupun bimbingan konseling yaitu mengarah kepada dimensi kewajiban dan tugas utama guru yang mencakup kegiatan perencanaan, kegiatan pelaksanaan serta evaluasi dan menilai yang didalamnya termasuk dengan kegiatan menganalisis hasil penilaian juga melaksanakan tindak lanjut dari hasil penilaian.

Dimensi tersebut kemudian disalurkan kepada indikator kinerja yang dapat sebagai bukti untuk kerja guru melaksanakan tugasnya, dan

selanjutnya menjadi bahan pertimbangan untuk mengukur kompetensi yang layak untuk guru, dan dimensi tugas utama kinerja guru atau indikator kinerja guru menurut Daryanto & Rahmawaty (2013) meliputi:

1. Perencanaan Pembelajaran
  - a. Tujuan pembelajaran dirumuskan dalam bentuk RPP dengan kurikulum atau silabus dan memperhatikan karakter peserta didik
  - b. Menyusun bahan pembelajaran secara berurutan, kontekstual, logis dan mutakhir.
2. Melaksanakan Pembelajaran
  - a. Kegiatan pendahuluan
  - b. Kegiatan belajar mengajar dimulai oleh guru dengan efektif
  - c. Kegiatan inti
  - d. Guru harus menguasai bahan ajar
  - e. Guru menerapkan pendekatan atau strategi belajar yang efektif
  - f. Sumber belajar dan media belajar dimanfaatkan dengan maksimal oleh guru
  - g. Guru menjadi motivator atau kontroler untuk keterlibatan peserta didik dalam proses belajar mengajar.
  - h. Pengelolaan dan penggunaan tata bahasa yang disesuaikan dengan

peserta didik dalam proses belajar mengajar

- i. Kegiatan penutup
  - j. Mengakhiri kegiatan belajar mengajar secara efektif.
3. Penilaian Pembelajaran
- a. Perancangan alat untuk evaluasi oleh guru untuk dapat menilai dan mengukur keberhasilan serta perkembangan peserta didik.
  - b. Guru sekreatif mungkin menggunakan cara atau metode menilai untuk dapat melihat perkembangan dan keberhasilan peserta didik dalam pencapaian kompetensi yang sudah tertulis pada RPP.
  - c. Pemanfaatan hasil belajar siswa untuk dapat memberikan *reward* bagi peserta didik yang memiliki perkembangan yang baik dan sebagai bahan untuk menyusun rencana pembelajaran selanjutnya.

### **C. Metode Penelitian**

#### **Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini berdasarkan ekplanasinya adalah penelitian *asosiatif* yang dianggap relevan terhadap teori dan judul penelitian dengan menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif untuk meneliti dan menguji pengaruh

motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

#### **Metode Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Menurut (Sugiono, 2015, p. 120) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari populasinya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Menurut Sugiono (2015), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan pengertian diatas karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka jumlah sampel yaitu sebanyak 68 orang responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan dapat dikatakan sebagai cara untuk mengumpulkan data dalam melakukan penelitian. Menurut (Rumengan, Khadaffi, & Milanie, 2015, p. 66) teknik pengumpulan data adalah aktivitas yang menggunakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Teknik yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya (Sugiono, 2015, p. 142). Dalam pemberian skor skala yang digunakan adalah skala *likert* yang merupakan salah satu cara untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Ridwan & Kuncoro, 2011, p. 20).

### **Teknik Analisis Data**

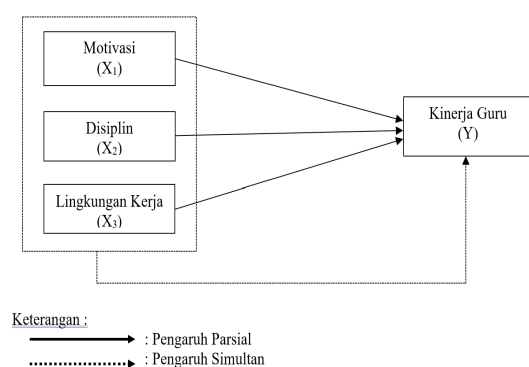
Dalam penelitian metode kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul kemudian bagaimana data

tersebut kemudian diolah. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 21.0 for windows dengan menggunakan analisis data yaitu analisis *statistik deskriptif* untuk mengetahui kecenderungan data atau tanggapan responden kemudian analisis regresi berganda. Regresi linier berganda adalah suatu model regresi yang melibatkan variabel independen lebih dari satu. Penggunaan teknik analisis linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

### **Kerangka Konseptual**

Penelitian ini akan memotret variabel kinerja guru, yang dimaksud kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggungjawab, kejujuran, kerja tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain. Dalam hal ini yang dianggap paling berpengaruh untuk meningkatkan kinerja guru adalah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja.

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) merupakan variabel bebas (independen) dan dan Kinerja Guru ( $Y$ ) sebagai variabel terkait (dependen). Untuk menjelaskan antar variabel tersebut, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. (Misbahuddin & Hasan, 2013, p.15)

Hipotesis adalah proposisi yang masih bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya. Proposisi adalah pernyataan tentang suatu konsep. Maka berdasarkan kerangka pemikiran dan konseptual yang

dikembangkan dapat dirumuskan empat hipotesis penelitian ini yaitu:

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

H2: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

H4 : Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

### D. Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Teknik uji validitas dengan teknik *Corrected Item Total Correlation*, yaitu dengan cara mengolerasikan skor item dengan skor totalnya dan melakukan korelasi yang overestimasi (estimasi nilai yang lebih tinggi dar sebelumnya). Kemudian pengujian signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan r tabel pada n-2, maka didapat nilai r tabel adalah 0.2423. jika nilai positif

dan  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka item dapat dinyatakan valid, jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka item dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	r- hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.441	0.2423	Valid
	X1.2	0.580	0.2423	Valid
	X1.3	0.632	0.2423	Valid
	X1.4	0.598	0.2423	Valid
	X1.5	0.659	0.2423	Valid
	X1.6	0.710	0.2423	Valid
	X1.7	0.721	0.2423	Valid
	X1.8	0.744	0.2423	Valid
	X1.9	0.492	0.2423	Valid
	X1.10	0.538	0.2423	Valid
	X1.11	0.764	0.2423	Valid
	X1.12	0.723	0.2423	Valid
	X1.13	0.714	0.2423	Valid
	X1.14	0.719	0.2423	Valid
	X1.15	0.775	0.2423	Valid
	X1.16	0.801	0.2423	Valid
	X1.17	0.697	0.2423	Valid
	X1.18	0.785	0.2423	Valid
	X1.19	0.662	0.2423	Valid
	X1.20	0.799	0.2423	Valid
	X1.21	0.662	0.2423	Valid
	X1.22	0.805	0.2423	Valid
	X1.23	0.796	0.2423	Valid
	X1.24	0.615	0.2423	Valid
	X1.25	0.794	0.2423	Valid
X1.26	0.796	0.2423	Valid	
X1.27	0.791	0.2423	Valid	
Disiplin (X2)	X2.1	0.849	0.2423	Valid
	X2.2	0.839	0.2423	Valid
	X2.3	0.901	0.2423	Valid
	X2.4	0.908	0.2423	Valid
	X2.5	0.936	0.2423	Valid
	X2.6	0.868	0.2423	Valid
	X2.7	0.893	0.2423	Valid
	X2.8	0.839	0.2423	Valid
Lingkun- an Kerja (X3)	X3.1	0.725	0.2423	Valid
	X3.2	0.777	0.2423	Valid
	X3.3	0.686	0.2423	Valid
	X3.4	0.795	0.2423	Valid
	X3.5	0.717	0.2423	Valid
	X3.6	0.574	0.2423	Valid
	X3.7	0.716	0.2423	Valid
	X3.8	0.716	0.2423	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y1	0.611	0.2423	Valid
	Y2	0.575	0.2423	Valid
	Y3	0.578	0.2423	Valid
	Y4	0.778	0.2423	Valid
	Y5	0.733	0.2423	Valid
	Y6	0.733	0.2423	Valid
	Y7	0.744	0.2423	Valid
	Y8	0.789	0.2423	Valid
	Y9	0.799	0.2423	Valid
	Y10	0.692	0.2423	Valid
	Y11	0.664	0.2423	Valid
	Y12	0.813	0.2423	Valid
	Y13	0.882	0.2423	Valid
	Y14	0.859	0.2423	Valid
	Y15	0.882	0.2423	Valid
	Y16	0.864	0.2423	Valid
	Y17	0.851	0.2423	Valid
	Y18	0.913	0.2423	Valid
	Y19	0.889	0.2423	Valid
	Y20	0.909	0.2423	Valid
	Y21	0.904	0.2423	Valid
	Y22	0.854	0.2423	Valid
	Y23	0.849	0.2423	Valid
	Y24	0.886	0.2423	Valid
	Y25	0.876	0.2423	Valid

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja guru yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefesien korelasi yang lebih besar dari 0.2423. Hal ini berarti bahwa semua indikator dan pertanyaan pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak digunakan sebagai data dan dapat dianalisis selanjutnya.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0.6. pengujian reliabilitas selengkapannya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

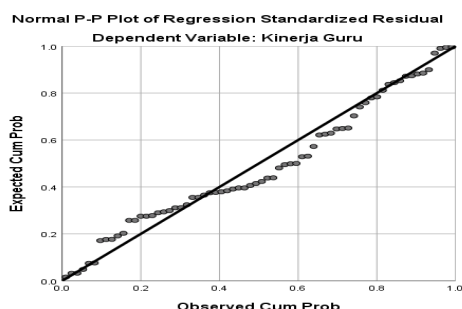
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.954	Reliabel
Disiplin (X2)	0.958	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.935	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.976	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Alpha yang lebih besar dari 0.60. Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode grafik melihat penyebaran pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2. Grafik Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut normal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dapat digunakan karena model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai korelasi antar variabel. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai korelasi antar variabel yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Nilai korelasi antara variabel regresi dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.270	3.710
	Disiplin	.347	2.881
	Lingkungan Kerja	.424	2.359

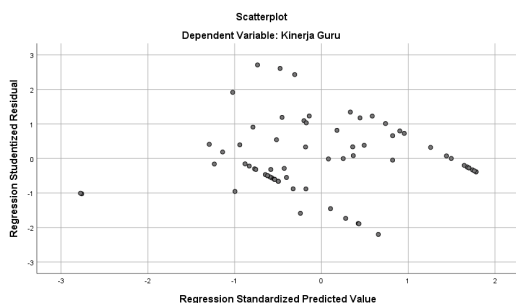
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi

multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat tabel di atas dimana nilai tolerance lebih dari 0.10 dan VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Heterokedaksitas**

Uji heterokedaksitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidak sesuaian varian residual pada model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedaksitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode grafik (melihat pola titik-titik pada grafik regresi). Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedaksitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-

titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedaksitas pada model regresi ini.

**Hasil Regresi Linear Berganda**

Analisis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen berupa kinerja guru dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.646	5.185
	Motivasi Kerja	.116	.084
	Disiplin	.572	.225
	Lingkungan Kerja	.267	.087

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai konstan yaitu  $\alpha = 7.646$ , sedangkan koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0.116 koefisien variabel disiplin sebesar 0.572 dan koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0.267. Dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 7.646 + 0.116 + 0.572 + 0.267$$

Koefesien variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0.116, hal ini berarti bahwa setiap 1% peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.116 % dengan asumsi variabel yang lain konstan, selanjutnya koefesien variabel disiplin (X2) yaitu sebesar 0.572, hal ini memperlihatkan bahwa setiap kenaikan 1% disiplin akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.572 % dengan asumsi variabel lain konstan, disusul dengan koefesien variabel lingkungan kerja sebesar 0.267, ini juga menandakan bahwa setiap kenaikan 1% lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.267% dengan asumsi yang sama.

## Hasil Uji Hipotesis

### 1. Hasil Uji t

Uji t dilakukan menguji koefesien regresi secara parsial dari variabel independen terhadap dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi < 0.05 menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

**Tabel 5. Hasil Analisis Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.475	.145
	Motivasi Kerja	1.383	.172
	Disiplin	2.547	.013
	Lingkungan Kerja	3.092	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Guru			

Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi melalui sig.  $\alpha = 0.05/2 = 0.025$  dengan deraat kebebasan  $df = n-k-1$  atau  $68-3-1=64$  didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1.997. Hasil uji t antara motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru hasilnya pada tabel diatas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung motivasi kerja sebesar 1.383 sementara t tabel 1.997. Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1.383 < 1.997$ ) dan signifikansi  $> 0.05$  ( $0.172 > 0.05$ ) maka  $H_0$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- b. Nilai t hitung disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 2.547 sementara t tabel 1.997 atau Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.547 > 1.997$ ) dan signifikansi  $< 0.05$  ( $0.13 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t hitung

positif artinya berpengaruh positif, setiap peningkatan disiplin kerja guru akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

- c. Nilai  $t$  hitung lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 3.092 dengan  $t$  tabel 1.997 atau Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.092 > 1.997$ ) dan signifikansi  $< 0.05$  ( $0.03 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

## 2. Hasil Uji F

Hasil uji-F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen secara simultan, dimana apabila nilai  $F$  hitung lebih besar dibanding  $F$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Nilai  $F$  hitung dapat dilihat dari hasil regresi dan nilai  $F$  tabel dapat dilihat melalui  $sig = 0.05$  dengan  $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$  atau  $df_1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1$  atau  $df_2 = 68 - 3 - 1 = 64$  maka diperoleh  $F$  tabel sebesar 2.758. Hasil uji  $F$  antara variabel motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru:

**Tabel 6. Hasil Analisis Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2111.588	3	703.863	37.706	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1194.692	64	18.667		
	Total	3306.279	67			

*a. Dependent Variable: Kinerja Guru*  
*b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Kerja*

Dari tabel di atas dilihat nilai  $F$  hitung sebesar 37.706 dan nilai  $F$  tabel sebesar 2.758 atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37.7.6 > 2.758$ ) dan signifikansi  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 <sup>a</sup>	.639	.622	4.321

*a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Kerja*  
*b. Dependent Variable: Kinerja Guru*

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh koefisien korelasi (R) dengan nilai 0.799 yang artinya hubungan dengan variabel independen terhadap dependen sangat kuat karena 0.799 mendekati angka 1. Sedangkan koefisien Adjusted R Square sebesar 0.622 sehingga dapat dinyatakan bahwa sekitar 62.2% variabel motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja guru sedangkan sisanya 37.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang. Hal ini bisa disebabkan peningkatan motivasi kerja guru dilakukan melalui individu guru itu sendiri. Namun hasil analisis secara simultan dengan variabel disiplin dan lingkungan kerja, maka variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hal lain terjadi pada indikator motivasi intrinsik (internal) yang terdiri dari tanggung jawab, beberapa guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang merasa terbebani dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dan tidak menikmati jika diberi beban dan tanggungjawab yang lebih besar dari yang biasa dilakukan, namun pemberian tanggungjawab kepada setiap pegawai harus diikuti dengan pemberian wewenang terhadap pelaksanaan tugas masing-masing.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hidayat (2021) yang memperoleh hasil bahwa tidak adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang, artinya semakin tinggi disiplin kerja guru akan semakin tinggi pula kinerja guru di sekolah tersebut. Disiplin yang telah diterapkan harus lebih ditingkatkan lagi maka kinerja guru akan ikut meningkat. Bagi guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang, disiplin

waktu dalam mengajar adalah hal yang sangat berpengaruh pada prestasi siswa.

Guru harus menjadi panutan dan tauladan bagi setiap muridnya, jadi dengan demikian murid akan mempunyai motivasi untuk bisa belajar lebih giat. Berdasarkan hal tersebut maka jelaslah bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi perkembangan karir dan status guru SMAN 4 Tanjungpinang dalam berkomunikasi dengan para guru agar setiap guru bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya yang dilakukan pimpinan atau atasan untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seluruh guru untuk mentaati seluruh peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan.

Guru yang disiplin cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, mengikuti prosedur pengajaran dengan konsisten, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanis (2014), dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo dan Sahlan Lubis

(2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, yang semua penelitian mereka menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau baik lingkungan kerja yang diberikan maka kinerja guru semakin tinggi dan baik. Dengan lingkungan kerja yang layak dan baik, guru berharap dapat memenuhi kebutuhan dan kenyamanan dalam bekerja, seperti terjalin kebutuhan komunikasi dan interaksi antar sesama guru ataupun atasan maupun bawahan yang harmonis.

Tentunya lingkungan yang mendukung dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan guru. Jika lingkungan kerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang terpenuhi segala fasilitas seperti bahan praktek,

lapangan olahraga serta sarana dan prasarana yang mendukung pembelajaran yang memadai bukan tidak mungkin kinerja guru akan semakin baik. Lingkungan kerja yang baik dengan fasilitas yang memadai akan meningkatkan motivasi dan fokus guru dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lisa Elva (2024) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru SMAN 12 OKU, yang meneliti terkait kinerja guru dan menghasilkan analisis data bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{hal}$  ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa setiap peningkatan ketiga variabel ini akan

meningkat pula kinerja guru di SMA Negeri 4 Tanjungpinang, pengaruh ketiga variabel tersebut 62.2% dalam peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu.

Hasil penelitian ini bersesuaian dengan yang dilakukan oleh Triyono (2023) dengan judul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BANK Rakyat Indonesia (persro) Tbk. Kantor Pusat divisi card and digital Lending Jakarta. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang antara lain :

1. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu sumber daya manusia terkait dengan pengukuran kinerja guru, motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja. hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi literasi penelitian berikutnya terutama tentang teori penerapan motivasi kerja, disiplin

dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

2. Memudahkan pimpinan yang menjadikan bawahan sebagai rekan kerja tanpa membedakan jabatan, sesi sharing dan konsultasi pribadi untuk menimbulkan rasa kekeluargaan dan keterbukaan dalam keseharian akan melahirkan banyak bawahan dengan kepribadian yang mau bekerja dengan ikhlas demi kemajuan instansi dan lebih baik untuk nama besa SMA Negeri 4 Tanjungpinang.
3. Memberikan motivasi kerja secara konsisten bagi guru sangat dibutuhkan, disiplin kerja yang ditaati, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif perlu terus diperbaiki dan ditingkatkan untuk mencapai kinerja guru yang lebih tinggi.

Beberapa keterbatasan yang dialami penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner online sehingga data yang dihasilkan mempunyai kesempatan bias informasi dan berdasarkan subyektifitas responden. Peneliti tidak yakin responden mengisi

dengan sungguh-sungguh, hal tersebut diluar kendali peneliti, namun jawaban responden tersebut tetap dianalisis.

Teknik pengumpulan data dilakukan secara tidak langsung dengan memanfaatkan digitalisasi *google form* dan melihat responden yang begitu lambat dalam merespon pengisian sehingga peneliti mengalami keterlambatan dalam mengolah data dengan target yang sudah direncanakan.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian yang dilakukan peneliti adalah :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang. Namun demikian pemberian motivasi tetap harus diberikan dan ditingkatkan untuk kinerja guru yang lebih baik lagi.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang, hal ini menandakan bahwa semakin

meningkat disiplin kerja guru maka akan semakin baik pula kinerja guru.

3. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMANegeri 4 Tanjungpinang, hal ini juga berarti apabila semakin baik lingkungan kerja tersebut akan semakin meningkat pula kinerja guru di SMA Negeri 4 Tanjungpinang.
4. Hasil analisis menunjukan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang. Hasil penelitian ini menandakan bahwa apabila secara bersama-sama variabel motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut.

Adapun saran dari penelitian ini:

1. Disarankan untuk para pemimpin untuk dapat berkomunikasi secara berkala dengan guru dalam memberikan arahan, memotivasi serta apresiasi kepada bawahan pada saat melakukan pekerjaan sehingga kehadiran pimpinan

dapat mendorong peningkatan kinerja bawahan.

2. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan ilmu dan teknologi dengan membekali guru dengan pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan tuntutan tugas. Mempertugas misi organisasi dengan membuat perencanaan kegiatan agar kegiatan agar kegiatan dapat dilaksanakan dan dievaluasi dengan tepat. Senantiasa melibatkan guru dan pegawai dalam setiap kegiatan organisasi melalui kebijakan *bottom up*.
3. Disarankan untuk meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang perlu melakukan pendekatan yang diupayakan dengan :
  - a. Dalam pengambilan keputusan harus melibatkan guru dan pegawai agar mereka merasa diikutsertakan, bangun komunikasi yang baik.
  - b. Diharapkan adanya pengertian pimpinan apabila guru menghadapi masalah, dan menjaga mental guru agar terhindar dari stres.
  - c. Diberikan penghargaan yang wajar atas prestasi kerja seperti

- mengikuti pelatihan atau pemberian jabatan.
- d. Memperhatikan fasilitas kerja yang dibutuhkan di lingkungan kerja, berikan fasilitas yang mendukung dan memadai, sediakan ruang khusus untuk bersantai.
- e. Menjalin hubungan baik antara guru dan staf serta atasan dan diperlakukan secara objektif, ciptakan budaya bertukar ide.

#### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Reinka Cipta.
- Barnawi, & Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Togyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Daryanto & Rachmawati, T. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Depdiknas. (2008a). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Pendidikan. Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Jakarta:Departemen Pendidikan Nasional
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivad Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Hanafi, A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Malang. . *Laporan Skripsi Manajemen* .
- Hamzah B. Uno. (2012). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, R., & Handayani, H. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 1–7.
- Jhon, I., Robert, K., & Michael, T. (2007). *Prilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdarkarya.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhammad Nur Jamaluddin Al Afghoni, & Wahyudi, A. (2011).

- Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(1), 42–53.
- Mulyanis. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Pandan Kabupaten Bungo.
- Nurlela, Jumawan, & Fahmi Shalan. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Sisiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tambelang.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Ristianey, F., Harapan, E., & Destiniar, D. (2021). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 34–43.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15–22
- Rumengan, J., Khadaffi, M., & Milanie, F. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Publising.
- Shalan Lubis. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.
- Siagan, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1),
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualiatatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: PT.Buku Seru.

Vianney, Fathorrahman, & Theresia Pradiani. (2024). Pengaruh Diosiplin kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Strada Cabang Bekasi.

Winardi;. (2011). *Motivasi dan Pemasivasiian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Prajapindo Persada.

Yanti, E. L., & Vonny. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMA