

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 KARANGSAMBUK PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsembung)

Fitri Handayani

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen

E-mail: fitrianggreani@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsembung pada masa pandemi Covid-19. Metode pengambilan sampel yang digunakan di penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah responden sebanyak 36 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 25.0 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan setiap variabel valid dan reliabel. Model penelitian memenuhi kriteria uji asumsi klasik tidak terdapat multikolinieritas, heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil uji simultan (Uji F) juga menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama dengan nilai F 53.296. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 81,8% yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsembung.

Kata kunci: lingkungan kerja non fisik, motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the non-physical work environment, motivation and work discipline on the performance of SMP Negeri 1 Karangsembung teachers during the Covid-19 pandemic. The sampling method used in this study is a saturated sample that is taking the entire number of respondents as many as 36 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. Analysis of the data used is instrument validity and reliability test, classical assumption test, hypothesis test and multiple linear regression using SPSS 25.0 for windows program. The results of this study indicate that all statement items for each variable are valid and reliable. The research model meets the criteria for the classical assumption test, there is no multicollinearity, heteroscedasticity, and meets the normality assumption. Based on the results of the partial test (t test) it was found that the non-physical work environment variables, motivation and work discipline had an effect on teacher performance. The results of the simultaneous test (F test) also show that this study has a joint effect on the F value of 53,296. The results of the coefficient of determination in this study were 81.8% which could affect the performance of teachers at SMP Negeri 1 Karangsembung.

Keywords: non-physical work environment, motivation, work discipline and teacher performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu investasi paling berharga di dalam sebuah organisasi yang menjadi kunci utama penentu atas keberhasilan organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai penggerak perubahan di dalam suatu organisasi dan perusahaan, manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi, manusia adalah aset yang paling penting yang dimiliki dan harus dijaga oleh suatu organisasi.

Sekolah merupakan suatu lembaga yang dirancang khusus untuk pengajaran para murid (siswa) di bawah

pengawasan para guru pendidik, baik itu sekolah pemerintah maupun sekolah swasta. Melalui pendidikan sekolah diharapkan siswa dapat menjadi masyarakat yang lebih maju. Oleh karena itu, sebagai pusat dari pendidikan harus bisa melaksanakannya fungsinya dengan optimal dan perannya bisa menyiapkan para generasi muda sebelum mereka nantinya terjun di dalam proses pembangunan masyarakat. Melalui sumber daya sekolah, seluruh lapisan masyarakat bisa melatih dirinya untuk menjadi warga masyarakat sekaligus warga sosial yang harus meningkatkan sikap baru, ilmu pengetahuan dan ketrampilannya dalam mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Kondisi pandemi Covid-19 merupakan bencana internasional yang mengguncang segala aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan. Adanya wabah tersebut membuat sistem pembelajaran yang berbeda dari biasanya, tidak adanya pertemuan tatap muka untuk

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 KARANGSAMBUNG PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsembung)

menghindari penyebaran Covid-19, atau setidaknya diminimalisasinya pertemuan, diantaranya pertemuan guru dengan siswa-siswinya. Proses kegiatan belajar mengajar (KBM) harus tetap berjalan dengan memaksimalkan teknologi yang mendukung pembelajaran jarak jauh. Hal ini menuntut para guru mengubah sistem kerjanya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Kinerja guru merupakan usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Menurut Aritonang (2005), kinerja guru adalah persepsi dengan kualitas kerja, tanggungjawab, kejujuran kerja sama dan prakarsa. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seorang guru. Kinerja seorang guru diawasi oleh Dinas Pendidikan terkait, dalam penelitian ini kinerja guru diawasi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen telah meluncurkan SITAPAK yang merupakan sebuah aplikasi daring berbasis website. Aplikasi ini diharapkan dapat mempercepat sistem pendidikan di Kabupaten Kebumen. Aplikasi ini digunakan untuk mengusulkan Penilaian Angka Kredit (PAK).

Penilaian Angka Kredit (PAK) Tahunan merupakan sebuah keharusan yang dilaksanakan secara periodik pada masa penilaian. SMP Negeri Karangsembung memiliki 36 PTK dengan masa penilaian yang sama yaitu 1 Juli sampai dengan 30 Juni setiap tahunnya. Secara administrasi seluruh PTK dinyatakan telah menyelesaikan usulan penilaian hingga periode tahun 2021. Secara substansi, penilaian angka kredit (PAK) ini dapat dijadikan indikator kinerja Guru dalam melaksanakan kewajibannya. Sebab, pada komponen penilaian angka kredit (PAK) ini merujuk pada Permenpan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Kenaikan Pangkat/Jabatan dan Angka Kreditnya bagi Guru, memuat tiga komponen utama, yaitu PKG, PKB, dan Penunjang Kegiatan Guru. Penilaian kinerja guru dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1
Nilai Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsembung
Bulan 2018-2020

No	Rata-rata Penilaian Kinerja		
	2018	2019	2020
1	87	86	88
2	84	86	87
3	88	83	87
4	86	83	86
5	87	87	86
6	83	85	87
7	85	85	87
8	85	87	83
9	86	87	83
10	84	82	82
11	84	82	84
12	86	82	87
13	85	82	87
14	82	82	85
15	87	88	85
16	88	87	88
17	87	86	85

18	88	86	86
19	82	88	86
20	83	87	88
21	86	83	85
22	86	84	86
23	87	86	82
24	85	86	87
25	85	85	85
26	83	83	85
27	82	82	85
28	85	84	86
29	82	87	82
30	82	87	82
31	83	85	86
32	82	85	85
33	85	86	82
34	84	85	85
35	86	86	86
36	86	86	87
Rata-Rata	84.89	85.03	85.37

Sumber: Data Supervisi Guru di SMP Negeri 1 Karangsembung 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata penilaian guru tahun 2018 yaitu 84.89 dapat dikategorikan baik, tahun 2019 yaitu 85,03 dapat dikategorikan baik dan tahun 2020 yaitu 85,37 dapat dikategorikan baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsembung setiap tahunnya mengalami peningkatan dengan kategori penilaian baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2013). Sedangkan menurut Natawijaya (2003), kinerja merupakan perangkat perolehan nyata yang ditampilkan oleh seseorang yang profesional atau pakar (dosen, pembimbing, guru pembimbing, pakar pengembangan ilmu) dan lain-lain pada waktu dia melaksanakan tugas keahliannya. Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah perolehan nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan keahliannya. Guru pada SMP Negeri 1 Karangsembung kerjanya sudah baik dan sesuai dengan tugasnya. Hal ini ditandai dengan guru menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan anjuran dari sekolah dengan metode jarak jauh. Guru juga dituntut untuk menyelesaikan tugas pembelajaran dengan tepat waktu. Hal ini ditunjukkan oleh guru dengan memberikan materi pembelajaran setiap mata pelajaran sesuai dengan jadwal sekolah dan mengumpulkan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Selain dari hasil penilaian kinerja guru berdasarkan penilaian angket kerja (PAK), terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 KARANGSAMBUNG PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsambung)

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkatan atasan-bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama disuatu organisasi. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang paling dekat dengan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang (Nitisemito, 2013).

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Kepala Sekolah meskipun guru memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dari segi pendidikan sampai dari sifat dan sikap atau hal yang tidak terlihat secara fisik. Namun perbedaan tersebut tidak menghalangi hubungan baik para guru hal tersebut ditandai dengan kerja sama yang kuat seperti dibuktikan adanya sikap saling membantu antara guru yang satu dengan guru yang lain mengalami kesulitan dalam melakukan tugas, adanya suasana kekeluargaan antara kepala sekolah dengan guru dan karyawan lain, guru dan karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja maupun atasan dibuktikan dari sikap saling menghargai dan menghormati antara rekan kerja, guru dan karyawan mempunyai rasa aman dari berbagai ancaman di tempat kerja. Akibat dari adanya hubungan yang baik maka pegawai dapat menghindari konflik antar pegawai.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik Mangkunegara (2011:93). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2005: 61). Menurut Fahmi (2016:87) mengemukakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Soroso dalam Fahmi (2016:88), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*Specific goal directed way*). Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah motivasi guru pada masa pandemi Covid-19 sudah baik, para guru mempunyai motivasi sendiri untuk melakukan tugasnya. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku di SMP Negeri 1 Karangsambung, banyak guru yang bangga terhadap pekerjaannya sendiri sesuai dengan bidangnya. Walaupun terhalang oleh pandemi ini tetap bersemangat untuk menjalankan tugas mengajar siswa-siswi SMP Negeri 1 Karangsambung.

Selain Motivasi disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasibuan (2011:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang

menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara Aritonang (2005), menyatakan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang diterapkan.

Perilaku kedisiplinan sangatlah diperlukan oleh siapapun, dimanapun dan kapanpun, begitu juga guru yang harus disiplin dalam mentaati tata tertib dan peraturan sekolah meskipun dalam masa pademi Covid-19. Seperti di SMP Negeri 1 Karangsambung meskipun pembelajaran dilakukan secara tidak langsung (tatap muka) namun guru harus tetap datang kesekolah tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada di sekolah.

Tabel 2
Kehadiran Guru di SMP Negeri 1 Karangsambung
Bulan Juli – Oktober

No	Bulan	Jumlah Guru Terlambat	Persentase
1	Januari	2 orang	5%
2	Februari	3 orang	8%
3	Maret	0 orang	0%
4	April	4 orang	11%
5	Mei	1 orang	2%
6	Juni	0 orang	0%
7	Juli	2 orang	6%
8	Agustus	1 orang	3%
9	September	0 orang	0%
10	Oktober	2 orang	6%
11	November	0 orang	0%
12	Desember	1 orang	2%

Sumber: Data Kehadiran SMP Negeri 1 Karangsambung 2020

Berdasarkan Tabel 2 kehadiran guru, dapat diketahui bahwa total guru yang terlambat pada periode bulan Januari hingga bulan Desember tahun 2020 sebanyak 16 orang. Keterlambatan terbanyak ada pada bulan April sebanyak 4 orang dengan persentase 11% dari total seluruh guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsambung. Berdasarkan catatan presensi pun dijelaskan bahwa guru tetap tepat waktu dalam absensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di SMP Negeri 1 Karangsambung. Walaupun terhalang oleh pandemi Covid-19 ini guru tetap tepat waktu dalam absensi jam masuk maupun jam pulang.

Dalam menyelesaikan pekerjaan guru sudah memberikan materi dengan tepat waktu kepada siswa dengan aplikasi daring yang digunakan sesuai persetujuan wali murid dan sekolah SMP Negeri 1 Karangsambung, dengan menaati peraturan yang ada disekolah. Pada masa Covid-19 guru harus mentaati prosedur kerja dengan tetap menjalankan protokol kesehatan dari pemerintah. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung Pada Masa Pandemi Covid 19”.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 KARANGSAMBUNG PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsambung)

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Guru

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance*. Menurut Smith (Sedarmayanti 2001:50), kinerja adalah hasil atau keluaran dari proses menurut lembaga administrasi negara dalam Sedarmayanti (2001:50), *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja, penampilan kerja. Menurut Mangkunegara (2001:50), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Poerwadarminta (2015:83), secara etimologis kinerja guru berarti sesuatu yang dicapai seorang guru atas prestasi yang diperlihatkan. Sedangkan Sedarmayanti (2015:77), mengemukakan kinerja guru adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Supardi (2013:54), "Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik".

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997:49), dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (a) Bekerja dengan siswa secara individual; (b) Persiapan dan perencanaan pembelajaran; (c) Pendayagunaan media pembelajaran; (d) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan (e) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau pun hubungan dengan bawahan. Sementara itu Wursanto (2009), menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan dari pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja

semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

3. Motivasi

Menurut Mulyasa (2004:120), para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan dapat ditunjukkan dengan adanya fenomena sekolah-sekolah yang memiliki keunggulan dan kompetitif. Salah satu indikasi sekolah yang memiliki keunggulan dan kompetitif adalah adanya tampilan sikap dan perilaku para siswanya sesuai dengan norma yang berlaku dan adanya peningkatan prestasi belajar siswa yang salah satunya dapat dilihat dari presentase kelulusan di atas standar nasional. Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam system pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2005: 61). Menurut Fahmi (2016:87) mengemukakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Soroso dalam Fahmi (2016:88), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*Specific goal directed way*).

Sedangkan menurut Darmada ddk. (2013), motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari alam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktifitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 KARANGSAMBUNG PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsembung)

terlaksana secara sistematis, berulang-ulang, kontinue dan progresif untuk mencapai tujuan. Berdasarkan uraian yang tertera diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi atau perilaku seseorang yang dapat mendorong atau penggerak baik dari dalam maupun dari luar untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dapat memberikan hasil capaian yang diinginkan.

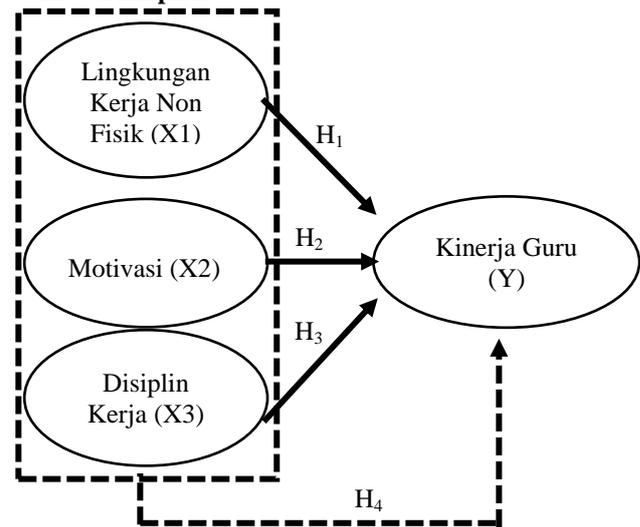
4. Disiplin Kerja

Hakikat disiplin diartikan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Mangkunegara, 2001: 129). Sedangkan Sedarmayanti (2001: 10), menegaskan bahwa disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri (Handoko dalam Sinambela, 2012), sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Itang, 2015). Menurut Wardoyo, (2015) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan sebagai prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan. Menurut Slamet (2007: 216), disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan dengan penuh suka rela dan kesadaran mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (1997: 193-194) berpendapat, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang dan serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat ini hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hasibuan, (2009:212), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryono, (2003:291). Menurut Rivai, (2009:824), kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

5. Model Empiris



Gambar 1. Konsep Model Empiris

6. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsembung pada masa pandemi Covid-19.
- H₂: Terdapat pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsembung pada masa pandemi Covid-19.
- H₃: Terdapat pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsembung pada masa pandemi Covid-19.
- H₄: Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsembung pada masa pandemi Covid-19.

METODE

1. Obyek dan Subyek Penelitian

Menurut Sugiono (2012), objek penelitian adalah suatu atribut dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Obyek penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja serta kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsembung.

Menurut Arikunto (2007), subyek penelitian merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, subyek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subyek penelitian ini yaitu guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 1 Karangsembung yang berjumlah 36 orang.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 KARANGSAMBUNG PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsambung)

kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 1 Karangsambung yang berjumlah 36 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil Sugiono (2005). Mengutip dari pendapat Arikunto (1998), apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 1 Karangsambung yang berjumlah 36 orang.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 1 Karangsambung. Statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2010). Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data profil responden dari hasil jawaban kuisioner, misalnya jumlah responden, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja untuk dicari relevansinya dengan teori.

4. Analisis Statistik

Analisis statistik atau kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuisioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Analisis data kuantitatif ini menggunakan kuisioner sebagai alat bantu analisis yang berasal dari sampel sebanyak 36 responden.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu telah sesuai dengan kebenaran yang diharapkan. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan menangkap data dari variabel yang ingin diteliti secara tepat. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian (keabsahan) suatu instrumen. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dimaksud (Simamora, 2004). Untuk mengukur validitas digunakan rumus *Person Correlation*. Uji

validitas menggunakan alat bantu *SPSS for Windows version 25* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{(n \sum x^2 - (\sum X)^2)(n \sum y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Menurut Ghazali (2009) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabel jika masing-masing pernyataan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak karena masing-masing pernyataan akan mengukur hal yang sama. Jika jawaban dalam indikator ini acak atau tidak konsisten, maka dapat dikatakan tidak reliabel (Ghazali, 2009). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *On Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya dilakukan sekali dan selanjutnya hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Analisis terhadap hasil uji reliabilitas pada peneliti ini menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS 25.0 for windows*, yang mengacu pada rumus *Alpha Cronbach* dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$$r_t = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum St^2}{St^2}\right)$$

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran *VIF (Variance Inflation Factor)* dan besaran *tolerance*. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai *VIF* dibawah 10 dan atau mempunyai angka *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2001).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan diagram *scatterplot* dengan pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai;
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 KARANGSAMBUNG PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsambung)

c. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2009), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Berdasarkan analisis grafik (*Normal p-p plot of regression standardised residual*). Pada grafik normal plot dengan asumsi dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di atas grafik diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2009) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009). Uji F digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel x_1 , x_2 , dan x_3 (lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan disiplin kerja) berpengaruh secara bersama terhadap variabel Y (kinerja guru). Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada *Anova* yang membandingkan *Mean Square* dari *regression* dan *Mean Square* dari residual sehingga didapat hasil yang dinamakan F_{hitung} . Rumusnya adalah:

$$F_{hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2009) menyatakan bahwa koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap

variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	61,2%
2	Perempuan	14	38,8%
Jumlah		36	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil olah data tabel 3 dapat dijelaskan bahwa responden dalam yang berjenis kelamin laki-laki 22 orang 61,2% dan kelamin perempuan 14 orang 38,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) di SMP Negeri 1 Karangsambung lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 – 29	5	13,9%
2	30 – 39	8	22,2%
3	40 – 49	15	41,7%
4	>49	8	22,2%
Jumlah		36	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil olah data dapat dijelaskan dari tabel 4 bahwa responden yang berusia 20 sampai 39 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 13,9%. Usia 30 sampai 39 sebanyak 8 orang atau sebesar 22,2%. Usia 40 sampai 49 tahun sebanyak 15 orang atau 41,7%. Usia lebih dari 49 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 22,2%. Jumlah guru terbanyak di rentang usia 40 hingga 49 yaitu 15 orang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5. Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S1	35	97,2%
2	S2	1	2,8%
Jumlah		36	100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil olah data dapat dijelaskan dari tabel 5 bahwa responden yang mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 35 orang atau sebesar 97,2%. Responden yang mempunyai tingkat pendidikan S2 hanya 1 orang atau sebesar 2,8%. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa mayoritas guru SMP Negeri 1 Karangsambung berpendidikan Sarjana (S1).

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 KARANGSAMBUNG PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsembung)

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 – 5	6	16,7%
2	6 – 10	4	11,1%
3	>10	26	72,2%
Jumlah		36	100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil olah data dapat dijelaskan dari tabel 6 bahwa responden dengan masa kerja 1 hingga 5 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 16,7%, responden dengan masa kerja 6 hingga 10 tahun sebanyak 4 orang atau 11,1%, dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 26 orang atau 72,2%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa guru dengan status pegawai negeri sipil (PNS) di SMP Negeri 1 Karangsembung terbanyak dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
x1.1	0,677	0,3291	0,000	Valid
x1.2	0,745	0,3291	0,000	Valid
x1.3	0,734	0,3291	0,000	Valid
x1.4	0,605	0,3291	0,000	Valid
x1.5	0,710	0,3291	0,000	Valid
x1.6	0,807	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

b. Uji Validitas Motivasi (X_2)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Motivasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
x2.1	0,691	0,3291	0,000	Valid
x2.2	0,634	0,3291	0,000	Valid
x2.3	0,720	0,3291	0,000	Valid
x2.4	0,637	0,3291	0,000	Valid
x2.5	0,721	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

c. Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3)

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
x3.1	0,810	0,3291	0,000	Valid
x3.2	0,744	0,3291	0,000	Valid
x3.3	0,817	0,3291	0,000	Valid
x3.4	0,751	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

d. Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
y1	0,604	0,3291	0,000	Valid
y2	0,669	0,3291	0,000	Valid
y3	0,724	0,3291	0,000	Valid
y4	0,722	0,3291	0,000	Valid
y5	0,728	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

Berdasarkan tabel 7,8,9, dan 10 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari masing-masing

butir pernyataan yang terdapat dalam kuisioner yang telah disebarkan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3291) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,050, sehingga seluruh item pernyataan yang digunakan pada seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

e. Uji Reliabilitas

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r kritis	C A	Ket
1	Kinerja Guru	0,60	0,723	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,60	0,805	Reliabel
3	Motivasi	0,60	0,696	Reliabel
4	Disiplin Kerja	0,60	0,783	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

Berdasarkan tabel 11, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dimiliki oleh masing-masing variabel lebih dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Uji Multikolinieritas

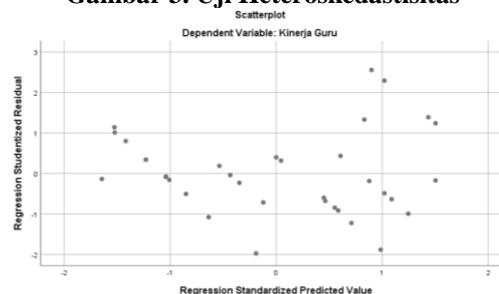
No	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,451	2,216
2	Motivasi	0,292	3,427
3	Disiplin Kerja	0,533	1,875

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

Berdasarkan tabel 12 tersebut, menunjukkan bahwa *collinearity statistic* pada nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF tidak lebih besar dari 10, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas sehingga model dapat dipakai.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



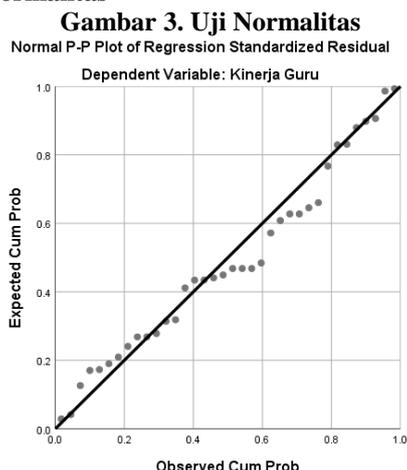
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

Berdasarkan gambar 3, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 KARANGSAMBUNG PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsambung)

c. Uji Normalitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2020

Berdasarkan gambar 3 tersebut, dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.039	1.289		.806	.426
Lingkungan Kerja Non Fisik	.359	.083	.467	4.342	.000
Motivasi	.303	.116	.349	2.613	.014
Disiplin Kerja	.251	.101	.247	2.497	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah, 2021

1) Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Guru

Hasil uji t pada tabel 13 tersebut, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,342 > t_{tabel} 2,03693$. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima**.

2) Hubungan Motivasi dan Kinerja Guru

Hasil uji t pada tabel 13 tersebut, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi sebesar $0,014 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,613 > t_{tabel} 2,03693$. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₂ diterima**.

3) Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

Hasil uji t pada tabel 11 tersebut, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,018 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh

angka $t_{hitung} 2,497 > t_{tabel} 2,03693$. Hasil ini menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₃ diterima**.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	89.341	3	29.780	53.296	.000 ^b
Residual	17.881	32	.559		
Total	107.222	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 14, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53.296 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,90 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₄ diterima**.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.913 ^a	.833	.818	.748

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 15 tersebut, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² sebesar 0,818 artinya 81,8% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 18,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pembahasan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis pada variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung menunjukkan bahwa nilai standar error sebesar 0,083 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} 4,342 > t_{tabel} 2,03693$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung. Hal ini berarti, apabila lingkungan kerja non fisik di SMP Negeri 1 Karangsambung semakin baik, maka kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Musafir Thahir (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 KARANGSAMBUNG PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsambung)

berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah, Makassar.

2. Pembahasan Motivasi terhadap Kinerja Guru
Berdasarkan hasil analisis data pada variabel motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung menunjukkan bahwa nilai standar error sebesar 0,116 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} 2,613 > t_{tabel} 2,03693$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$, berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung. Hal ini menunjukkan jika motivasi selalu dilakukan terhadap para guru maka akan dapat kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ajabar, Resi Marina (2019), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA N 1 Prabumulih. Hal serupa juga dilakukan oleh Titi Eka Ardiana (2017), yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru akuntansi SMK di kota Mandiun.
3. Pembahasan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru
Berdasarkan hasil analisis pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung menunjukkan bahwa nilai standar error sebesar 0,101 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} 2,497 > t_{tabel} 2,03693$ dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$, berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru maka kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ajabar, Resi Marina (2019), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih. Penelitian lain yang dilakukan oleh Supeno, Imam Suseno, Ira Miranti (2017), juga menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru bahasa Inggris SMP Negeri 1 DKI Jakarta.
4. Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $53,296 > F_{tabel} 2,90$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.
5. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai hasil sebesar 0,818 artinya 81,8% variabel kinerja guru, dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 18,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel keterikatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja karena nilainya masih dibawah 100%.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan analisis statistik yang dilatar belakangi adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dengan tingkat signifikansi lebih besar dari pada α yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.
2. Pengujian variabel motivasi menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dengan tingkat signifikansi lebih besar dari pada α yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.
3. Pengujian variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dengan tingkat signifikansi lebih besar dari pada α yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.
4. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dengan tingkat signifikansi lebih besar dari pada α , sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.
5. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,818 artinya 81,8% variabel kinerja guru, dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 18,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Keterbatasan

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin, namun penulis menyadari akan keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kondisi sulit yang sedang terjadi yaitu pandemi Covid-19, membuat penelitian ini sedikit terhambat, karena sulitnya menemui beberapa responden sasaran dengan sistem kerja yang berbeda dari semestinya.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan disiplin kerja, padahal masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, Resi Marina. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Prabumulih. *Jurnal ilmiah MEA (Managemen Ekonomi dan Akuntansi)*. Volume 3 No 2.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 KARANGSAMBUNG PADA MASA PANDEMI COVID 19

(Studi Pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsambung)

- Ardiana, T.E. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02).
- Aritonang, Keke, T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK Penabur. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Darmada, dkk. 2013. Kontribusi Kompensasi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 3.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management: Global Edition*. Pearson Higher Education. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Handoko, T.H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A, Prabu. 2001. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mangkunegara, A, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Natawijaya, Rochman. 2009. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Erlangga.
- Poerwadarminta, W. J. S. 2015. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta Balai Pustaka.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran Falsafah, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2001. *Perilaku Pembelian Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfa Beta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supeno, Imam Suseno dan Ira, Miranti. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta. *Jurnal DEIKSIS*. Volume 09, No. 01.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wursanto. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.