

Mugiwati
Program Studi S1 Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen
mugiwati03@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kebumen. Populasi penelitian adalah guru PNS yang berjumlah 122 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 75 orang dan menggunakan teknik *probability random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,894. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 89,4%.

Kata kunci: motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the effect of motivation, discipline, and work environment on teacher performance at the State Vocational High School 2 Kebumen. The research population is civil servant teachers totaling 122 people. The sample in this study amounted to 75 people and used probability random sampling technique. Data was collected through the distribution of questionnaires. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Partially shows that the motivation variable has no effect on teacher performance and discipline has no effect on teacher performance, while the work environment partially affects teacher performance. Simultaneously shows that motivation, discipline, and work environment have a significant effect on teacher performance. The coefficient of determination (r^2) is 0.894. This shows that motivation, discipline and work environment together affect teacher performance by 89.4%.

Keywords: motivation, work discipline, work environment, and teacher performance

PENDAHULUAN

Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar

peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan merupakan salah satu cara individu untuk membina kepribadian sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat serta budaya. Menurut Rusmaini (2014) Pendidikan menjadi sarana utama yang perlu dikelola secara sistematis dan konsisten berdasarkan berbagai pandangan teori dan praktik yang berkembang dalam kehidupan. Pendidikan sebagai pondasi dasar dari kemajuan suatu bangsa dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja guru yang merupakan tolak ukur dalam keberhasilan suatu pendidikan (Asvio dkk, 2019).

Menurut Mulyasa (2004) para 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.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Supardi, 2014). Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan (Robbins & Judge, 2012). Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya yaitu kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan (Abdullah, 2020; Soleh dkk, 2019). Hal ini selaras dengan pendapat Kasmir (2018), yang mengemukakan kinerja guru dipengaruhi

oleh beberapa faktor diantaranya: lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya.

Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah maupun peserta didik. Dengan demikian, peran guru sangat dominan dalam membentuk peserta didik menjadi manusia yang berkualitas, tanpa mengurangi atau menghilangkan peran dan fungsi yang lain, kinerja guru sebagai pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pendidik merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting didalam keberhasilan pendidikan (Suharsaputra, 2018; Septiani dan Cahyono, 2019).

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 2 Kebumen adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku (Uno, 2007). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009: 219).

Motivasi kerja dapat dijadikan kekuatan untuk mendorong seorang guru agar melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan profesional. Seorang guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila kebutuhannya terpenuhi baik kebutuhan lahir maupun kebutuhan batin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, diharapkan para guru terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Di samping dipengaruhi oleh faktor motivasi, kinerja guru juga dipengaruhi oleh disiplin kerja yang tinggi. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama 2 mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kinerja guru diukur dari kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, mengevaluasi hasil pembelajaran, serta melaksanakan program pengayaan/melakukan tindak lanjut. Menurut Willis (2012), disiplin adalah giatnya usaha dalam memenuhi target serta waktu yang tepat. yang berarti disiplin dalam bekerja dan disiplin waktu.

Di samping faktor motivasi dan disiplin, kinerja guru juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2017:26), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja guru. Guru yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat dipengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti menjelaskan lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka guru akan dapat bekerja dengan baik.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga dapat dijadikan penyebab kualitas kerja menurun. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yakni 1) hubungan yang tidak serasi antara guru dengan teman sejawat maupun dengan pimpinan; 2) jaminan kerja yang dirasakan kurang memadai; 3) jenjang karir yang belum begitu jelas terkait dengan kelangsungan guru bekerja pada lembaga yang bersangkutan. Lingkungan kerja

yang kurang nyaman dari berbagai sisi, baik fisik maupun nonfisik mempunyai akibat berantai antara lain: semangat bekerja yang semakin menurun, gairah untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang menurun serta berdampak pula pada kinerja guru yang semakin menurun.

LANDASAN TEORI

Kinerja guru

Menurut Saondi dalam Manullang (2017:1), kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disebutkan pula bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi. Indikator yang menjadi tolak ukur kinerja guru dalam penelitian ini terdiri dari: (1) penyusunan rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, dan (3) pelaksanaan evaluasi 22 pembelajaran.

Guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi pada siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Selain itu kewajiban seorang guru yang profesional yaitu merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Lalu ditegaskan kembali bahwa tugas pokok dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Priansa, 2018, hlm. 78).

Mengingat kembali pengertian kinerja pada pembahasan di paragraf sebelumnya yang menyatakan bahwa “kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya”, oleh karena itu hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan

dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan pemaparan dari Priansa (2018, hlm. 394) yang memaparkan bahwa “kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya”.

Motivasi

Menurut Uno (2013:72) motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar.

Pengertian Motivasi Kerja Istilah motivasi kerja berasal dari bahasa latin “movere” yang sama dengan “to move” dalam bahasa Inggris yang berarti mendorong atau menggerakkan. Menurut Terry dalam Hasibuan (2016:145), “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Menurut Greenberg dan Baron (Djarmiko, 2005:67) dalam Muhidin mendefinisikan bahwa “motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan”. Menurut Mc Clelland dalam Mulyasa (2005:145) motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak.

Menurut Hasibuan (2016:111), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan

terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 2006).

Motivasi kerja guru menurut Uno (2013:73) juga memiliki dua dimensi yaitu: Motivasi Internal dan Motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi dari dalam diri sendiri. Motivasi internal meliputi: (1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, (2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, (3) Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang, (4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan, (5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja - Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain, (6) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri. Motivasi eksternal meliputi: (1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, (2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, (3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, (4) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Disiplin

Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standars”. Berdasarkan pendapat tersebut, disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Prijodarminto dalam Syuaib (2017) mengartikan disiplin yaitu sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban. Dalam hal ini, sikap dan perilaku tersebut tercipta melalui proses pembinaan keluarga,

pendidikan, dan pengalaman, atau pengenalan dari keteladanan lingkungannya. Gibson, dkk dalam Syuaib (2017) disiplin yaitu sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi apabila pegawai melakukan suatu penyimpangan. Dalam konteks ini, disiplin berkaitan erat dengan hukuman dan peraturan.

Rivai dalam Syuaib (2017) disiplin yaitu sebagai suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Emmel dalam Syuaib (2017) disiplin yaitu sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Hamali (2018) disiplin yaitu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Moekijat dalam Salutondok dan Soegoto (2015) disiplin yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Nawawi dalam Salutondok dan Soegoto (2015) disiplin yaitu sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Heidjrachman dan Husnan dalam Sahanggamu dan Mandey (2014) disiplin yaitu setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Sidanti (2015) disiplin yaitu sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Sutrisno, dkk (2016) disiplin yaitu salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi.

Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulan tepat pada waktunya, mengerjakan semua

pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Lebih lanjut dikatakannya, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Nitisemito (2000:183), mengemukakan bahwa: Lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, music, dan lain-lain.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika guru melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat guru dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25)

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan, sehingga ia tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

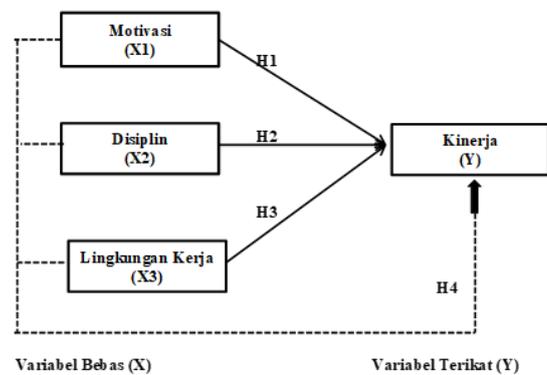
Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motifasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan. Karena seorang karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain itu bagi sebagian besar karyawan bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung juga dapat mendukung kepuasan kerja.

Kinerja guru akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan dalam

diri guru untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi guru dan kreativitasnya yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tersebut tidak baik dan tidak dapat menimbulkan kenyamanan bagi guru, maka guru akan merasa terganggu kenyamanannya dalam bekerja, malas dan tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

KERANGKA PENELITIAN

Gambar II.1
Kerangka Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kebumen.
- H₂: Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kebumen.
- H₃: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kebumen.
- H₄: Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kebumen.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti

pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner, dan dokumentasi, dan analisis datanya menggunakan analisis deskriptif data, analisis uji-t, analisis uji-F, dan koefisien determinasi yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional. Menurut Riyanto (2010) penelitian korelasional adalah penelitian yang akan melihat pengaruh atau hubungan antara variabel atau beberapa variabel dengan variabel lain. Emzir (2015) mengemukakan bahwa dalam penelitian korelasional setiap variabel harus dapat diungkapkan dalam bentuk angka, yakni dapat dihitung. Perhitungan menggunakan aplikasi olah data SPSS versi 25.0

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain. Studi kepustakaan merupakan suatu kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari suatu penelitian. Teori-teori yang mendasari masalah dan bidang yang akan diteliti dapat ditemukan dengan melakukan studi kepustakaan. Selain itu seorang penelitian dapat memperoleh informasi tentang penelitian-penelitian sejenis atau yang ada kaitannya dengan penelitiannya. Dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan melakukan studi kepustakaan peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2009:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada guru di SMK Negeri 2 Kebumen untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi menurut Sugiyono (2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru PNS di SMK Negeri 2 Kebumen sebanyak 122 orang.

Teknik sampling dalam penelitian yaitu *nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sampling yang dipilih berupa sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi

dijadikan sebagai sampel. Adapun populasi yang dijadikan sampel dari penelitian ini adalah guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen yang berjumlah 75 orang.

TEKNIK ANALIS DATA

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur instrumen tersebut valid atau tidak. Suatu instrumen dikatakan valid apabila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2003:151). Pengertian valid dalam penelitian, baik itu penelitian yang sifatnya kualitatif maupun penelitian kuantitatif berarti menunjukkan derajat ketepatan antara data yang terdapat di lapangan dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:36).

Rumus yang digunakan peneliti untuk mencari nilai korelasi (nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel) adalah korelasi Product Moment sebagai berikut:

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

Dimana :

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*

X = Skor yang diperoleh dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyak sampel

Uji Reliabilitas.

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skala pengukuran. Suatu skala pengukuran dikatakan reliabel artinya suatu pengukuran dapat dipercaya jadi dapat diandalkan (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:54).

Rumus yang digunakan peneliti untuk mengemukakan koefisien Cronbach's Alpha dengan menggunakan SPSS. Koefisien Cronbach's Alpha merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar dari nol

sampai satu, koefisien ini berguna untuk mengukur apakah suatu indikator cukup dipercaya sebagai alat pengumpulan data. Berikut ini adalah rumus uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \sum \frac{\partial b^2}{\partial^2 t} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \partial b^2$ = Jumlah butir pertanyaan

$\partial^2 t$ = Varians total

Analisis data Deskriptif

Menurut Sugiyono (2009:13), analisis deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden dalam bentuk tabel dan dari hasil jawaban kuesioner, misalnya: usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan lain-lain untuk dicari relevansinya dengan teori.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah suatu model pengujian seperti regresi linier berganda, maka data harus terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga variansi residual harus bersifat homoskedastisitas, yaitu pengamatan satu dengan pengamatan yang lain sama agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat.

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan pengamatan pada gambar atau *scatter plot* (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:138) berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Kriteria dikatakan tidak ada heterosdastisitas apabila pada output *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen Y.

Secara umum model regresi linier berganda untuk populasi adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regrasi motivasi

b₂ = Koefisien regrasi disiplin

b₃ = Koefisien regrasi lingkungan kerja X₁ = Motivasi

X₂ = Disiplin

X₃ = Lingkungan Kerja

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat perkiraan nilai Y atas X (Lupiyoadi dan Ikhsan. 2015:157-158).

Uji F

Uji statistik F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama- sama). Pada konsep regresi linier adalah pengujian mengenai apakah model regresi yang didapatkan benar dapat diterima (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:167). Uji simultan bertujuan untuk menguji pengaruh simultan variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Langkah-langkah melakukan uji F sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis

H₀: motivasi, disiplin, lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H_a: motivasi, disiplin, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis kemudian diuji untuk mengetahui diterima atau ditolak hipotesisnya. Menguji hipotesis dengan menggunakan Uji F (*Analysis of Variance* disebut Anova).

b. Menentukan Tingkat Signifikansi

Uji F atau Anova dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melihat tingkat signifikansi atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Pengujian dengan tingkat signifikansi pada tabel Anova $\leq 0,05$, maka H₀ ditolak (berpengaruh), sementara sebaliknya apabila tingkat signifikansi pada tabel Anova $\geq 0,05$, maka H₀ diterima (tidak berpengaruh).

c. Menentukan Rumus F^{-hitung}

Rumus signifikansi korelasi (Sugiono, 2009:266) adalah seperti dibawah ini.

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

Di mana:

R² = koefisien determinan berganda

n = jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

dk = (n-k-1) derajat kebebasan

d. Menentukan kriteria pengujian dan kesimpulan

- Bila F hitung < F tabel pada $\alpha=5\%$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak, berarti motivasi, disiplin, lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
- Bila F hitung \geq F tabel pada $\alpha=5\%$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi, disiplin, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Uji T

Uji-t parsial digunakan untuk menguji sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ingin diketahui jika secara terpisah, suatu variabel X masih memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel terikat Y (Lupiyoadi dan Ikhsan. 2015:168). Langkah-langkah melakukan Uji T sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen (motivasi, disiplin dan lingkungan kerja) secara individual mempengaruhi variabel dependen (kinerja guru). Berikut ini adalah hipotesis dalam uji t:

H₀: motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H_a: motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% merupakan ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c. Menentukan rumus T^{hitung}

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi parsial

k = jumlah variabel independen

n = jumlah data

d. Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari tabel distribusi t pada $\alpha = 5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran keterkaitan variabel terikat oleh variabel bebas atau sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat (Suharjo, 2008:79). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (motivasi, disiplin dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

- R² = Koefisien determinasi
 X = Variabel independen
 B = Koefisien regresi
 Y = Variabel dependen

ANALISIS PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan data Tabel IV.10 terlihat bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan disiplin yang berjumlah 4 memiliki r hitung lebih besar dari rtabel (r hitung > 0,227). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua instrumen disiplin adalah valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan disiplin yang berjumlah 8 memiliki r hitung lebih besar dari rtabel (r hitung > 0,227). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua instrumen lingkungan kerja adalah valid.

Berdasarkan data Tabel IV.11 terlihat bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan disiplin yang berjumlah 8 memiliki r hitung lebih besar dari rtabel (r hitung > 0,227). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua instrumen lingkungan kerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsisten jawaban dari responden. Suatu dikatakan reliabel jika jawaban seseorang adalah konsisten. Dalam uji reliabilitas, nilai yang dikatakan reliabel jika r alpha > 0,60.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179,353	3	59,784	3,570	,000 ^b
	Residual	1188,83471	16	74,299		
	Total	1368,18774	19			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, MOTIVASI, DISIPLIN

Variabel	Cronbach's Alpha	Pembandin g	Keterangan
Motivasi (X1)	0,798	0,60	Reliabel
Disiplin (X2)	0,657	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,637	0,60	Reliabel
Kinerja guru (Y)	0,613	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel IV.12 dapat dilihat bahwa keseluruhan item pertanyaan reliabel karena keseluruhan item variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Maka hasil dari keseluruhan variabel dapat di percaya atau konsisten.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,851	3,100		4,146 ,000
	MOTIVASI	,051	,064	,088	,793 ,431
	DISIPLIN	,034	,125	,039	,272 ,786
	LINGKUNGAN	,356	,159	,324	2,241 ,028

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan Tabel IV.15 Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 12,851 - 0,051X_1 + 0,340X_2 + 0,356X_3$

Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (motivasi, disiplin dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja Guru). Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Hasil Analisis Uji F

1. Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

$F_{tabel} = F(k; n-k) = F(3; 75 - 3) = F(3; 72) = 2,73$ (didapatkan dari f tabel)

Tahap yang digunakan untuk melakukan uji F sebagai berikut:

- a. Menentukan H_0 dan H_a
 1. H_0 : motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
 2. H_a : motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan
- b. Menentukan tingkat signifikansi
Uji F atau Anova dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melihat tingkat signifikansi atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Pengujian dengan tingkat signifikansi pada tabel Anova $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak (berpengaruh), sementara sebaliknya apabila tingkat signifikansi pada tabel Anova $> 0,05$, maka H_0 diterima (tidak berpengaruh)
- c. Menentukan kriteria pengujian
 1. Bila F hitung $< F_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 2. Bila F hitung $> F_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d. Kesimpulan

Pada Tabel IV.16 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 3,570 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,73 ($3,570 \geq 2,73$) maka H_0 ditolak, yang berarti motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Uji T

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel bebas/independen (motivasi, disiplin dan lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja guru). Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Standardized		
			Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12,851	3,100		4,146	,000
MOTIVASI	,051	,064	,088	,793	,431
DISIPLIN	,034	,125	,039	,272	,786
LINGKUNGAN	,356	,159	,324	2,241	,028

a. Dependent Variable: KINERJA

a. Variabel Motivasi

- 1) Menentukan H_0 dan H_a
 H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_a : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru

- 2) Menentukan taraf signifikansi
Taraf signifikan atau α yang digunakan di dalam penelitian adalah 5% atau 0,05
- 3) Menentukan t_{hitung}
 t_{hitung} diperoleh melalui output SPSS yaitu sebesar - 0,793 dan t_{tabel} yang dicari dengan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0.05 yaitu $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 71) = 1,993$ (di dapatkan dari distribusi nilai t_{tabel})
- 4) Kriteria pengujian
 H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$
 H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$
- 5) Kesimpulan
Berdasarkan hasil uji V.17 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 0,793 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 1,993 ($0,793 \leq 1,993$) sedangkan untuk nilai sig pada variabel motivasi lebih besar dari 0,05 ($0,577 \geq 0,05$). Maka H_0 diterima yang artinya bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Variabel Disiplin

- 1) Menentukan H_0 dan H_a
 H_0 : disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru
 H_a : disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru
- 2) Menentukan taraf signifikansi
Taraf signifikan atau α yang digunakan di dalam penelitian adalah 5% atau 0,05
- 3) Menentukan t_{hitung}
 t_{hitung} diperoleh melalui output SPSS yaitu sebesar 0,272 dan t_{tabel} yang dicari dengan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0.05 yaitu $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 71) = 1,993$ (di dapatkan dari distribusi nilai t_{tabel})
- 4) Kriteria pengujian
 H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$
 H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$
- 5) Kesimpulan
Berdasarkan hasil uji V.18 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin sebesar 0,272 yang lebih besar dari nilai

t_{tabel} yaitu 1,993 ($0,272 \leq 1,993$) sedangkan untuk nilai sig pada variabel disiplin lebih kecil dari 0,05 ($0,786 \geq 0,05$). Maka H_0 diterima yang artinya bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

c. Variabel Lingkungan Kerja

1) Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

H_a : lingkungan kerjaberpengaruh terhadap kinerja guru

2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikan atau α yang digunakan di dalam penelitian adalah 5% atau 0,05

3) Menentukan t_{hitung}

T_{hitung} diperoleh melalui output SPSS yaitu sebesar 2,241 dan t_{tabel} yang dicari dengan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0.05 yaitu $t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 71) = 1,993$ (di dapatkan dari distribusi nilai t_{tabel})

4) Kriteria pengujian

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$

5) Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji V.18 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,241 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,993 ($2,241 \geq 1,993$) sedangkan untuk nilai sig pada variabel lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$). Maka H_0 ditolak yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (motivasi, disiplin dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 ^a	,831	,894	1,092

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

Berdasarkan Tabel IV.18 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,894 atau 89,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (motivasi, disiplin dan lingkungan kerja) terhadap variasi perubahan variabel dependen (kinerja guru) sebesar 89,4% sedangkan sisanya 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Responden pada penelitian ini adalah tenaga pengajar yang berada di SMK Negeri 2 Kebumen sebanyak 75 responden. Mayoritas responden pada penelitian ini memiliki karakteristik yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang (64%) dan perempuan sebanyak 27 orang (36%). Usia < 25 tahun sebanyak 2 orang (3%), 25-35 tahun sebanyak 28 orang (37%), 36-45 tahun sebanyak 17 orang (23%), 46-55 tahun sebanyak 13 orang (17%), >55 tahun sebanyak 15 orang (20%). Pendidikan terakhir S1 sebanyak 55 orang (73,33%), S2 sebanyak 20 orang (26,67%).

Berdasarkan olah data uji F, variabel motivasi dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru yang dapat dilihat dari data F_{hitung} adalah 2,73 ($3,570 \geq 2,73$) sedangkan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru sedangkan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil diketahui bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi variabel motivasi $0,577 \geq 0,05$. Hal ini berarti bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil diketahui bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, karena nilai signifikansi variabel disiplin sebesar $0,786 \geq 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru..

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

guru, karena nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,028 \leq 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja guru maka semakin baik kinerja guru. Hal ini didukung oleh teori (Sadarmayanti, 2001:21) yang menyatakan lingkungan kerja psikis adalah semua keadaan yang terjadi, yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Hasil perhitungan SPSS 25 menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,05 dan nilai Fhitung sebesar 2,73 ($3,570 > 2,73$). Ini berarti motivasi, disiplin dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru, semakin tinggi motivasi, disiplin dan lingkungan kerja semakin kondusif, maka kinerja guru akan semakin tinggi. Terbukti di lapangan bahwa masing-masing indikator di setiap variabel independen (motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru tenaga pengajar SMK Negeri 2 Kebumen.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada uraian di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kebumen.
2. Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kebumen.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kebumen.
4. Motivasi dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Kebumen, sedangkan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang kondusif, kinerja guru semakin tinggi.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini telah membuktikan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi beberapa faktor. Kinerja guru akan sebanding dengan peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah lingkungan

kerja. Dengan beracuan pada pemikiran di atas, guru hendaknya meningkatkan kinerja Gurutersebut terbukti di lapangan bahwa masing-masing indikator setiap lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri 2 Kebumen.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru dalam penelitian ini hanya Lingkungan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Guru.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada SMK Negeri 2 Kebumen sebagai penyelenggara pendidikan untuk:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru, maka upaya meningkatkan Kinerja Guru adalah dengan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dari segi fasilitas dan kenyamanan untuk Guru. Sehingga dapat timbul gairah kerja yang menjadikan produktivitas dan semangat kerja meningkat.
2. Peran kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga hal ini bisa memberikan contoh dan panutan kedepan guru untuk meningkatkan kinerja dalam dunia pendidikan. Peserta didik akan mendapatkan hasil yang maksimal dalam mendapatkan ilmu ketika Kinerja Guru dilaksanakan secara maksimal.

Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar yang bermutu melalui keakapan dan ketrampilan sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Kinerja guru disekolah ditunjukkan oleh komitmen guru sebagai pengajar, pengabdian yang tulus, penguasaan dan memahami materi pelajaran dan metode belajar, menggunakan sumber belajar yang relevan, melaksanakan evaluasi dan mengadakan tindak lanjut,

disipilin dalam mengajar dan patut menjadi sosok yang ditauladani oleh murid-muridnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Manajemen SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Afandi, Pandi. *Concept & indicator human resources management for management research*. Yogyakarta: deepublish, 2016.
- Aidin Bentar (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember*. Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.
- Ambarwati Gustiatun (2015). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cartenz Adventure Karanganyar*. Tesis dipublikasi, Program Magister Manajemen STIE-AUB Surakarta.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Bahrul. Ka. Kankemenag: Berhasil Tidaknya Seorang Guru Tergantung Disiplin, 2016 p.1 (https://kalsel.kemenag.go.id/berita/402_258/ka-kankemenag-berhasil-tidaknya-seorang-guru-tergantung-disiplin).
- Barnawi & Mohammad Arifin. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Bella Shandy (2017), *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung*. Fakultas Ekonomi. Institut Informatika dan Bisnis Darmawijaya Bandar Lampung.
- B.N, Marbun. *Kamus Manajemen*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003. Bungawati (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar*. Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Chairul Anam (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Unggulan NU Mojoagung Jombang*. STIE Al-Anwar Jombang.
- Chotimah, Chusnul. *Motivasi Peningkatan Kualitas Mengajar Guru Indonesia Rendah*, 2017 p.1 (<https://tirto.id/motivasi-peningkatan-kualitas-mengajar-guru-indonesia-rendah-cnRP>).
- Debora, Yantina. *Mendikbud: Kualitas Pendidikan Ditentukan Guru*, 2016 p.1 (<https://tirto.id/mendikbud-kualitas-pendidikan-ditentukan-guru-bxZK>).
- Fattah, A Hussein. *Kepuasan kerja & kinerja pegawai: budaya organisasi, perilaku pemimpin dan efikasi diri*. Yogyakarta: Elmatra, 2017.
- Galih Rakasiwi (2014). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara, 2013.
- Hemsath, Dave dan Leslie Yerkes. *301 Cara Agar Fun Di Tempat Kerja*. Jakarta : Erlangga, 2006.
- Jelantik, A.A. Ketut. *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Jodih. *Guru SBB Disiplin Rendah, Bolos Ngajar Berbulan-Bulan*, 2018 p.1 (<http://rakyatmaluku.com/2018/06/guru-sbb-disiplin-rendah-bolos-ngajar-berbulan-bulan>).
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- Kompri. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2015.
- Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Mangkuprawira, Sjafrri. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press, 2009.

- Manullang dan MARIHOT. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Salemba Empat, 2006.
- Muhammad Arifin (2015). *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. International Education Studies; Vol. 8, No. 1; 2015, pp. 38-45
- Mulianto, Sindu. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2006.
- Mutiara Triastuti (2016). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Inova Home Industri Tas Kabupaten Wonogiri*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Pianda, Didi. *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Prasetyo, Suryo Eko. Uji Kompetensi Guru, Tes Sesuai Kompetensi Guru, 2017 p.1 (<https://www.jawapos.com/pendidikan/02/07/2017/uji-kompetensi-guru-tes-sesuai-kompetensi-guru>).
- Rismawati dan Mattalata. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa, 2004
- Rusman. *Belajar dan Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: PT. Kharisma Putra Utama, 2017.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2013.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Suryanto. Guru Stress Akan Berdampak Pada Siswa, 2016 p.1 (<https://www.antaraneews.com/berita/479700/guru-stres-akan-berdampak-pada-siswa>).
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan I*. Jakarta: PT. Kencana Media Group, 2009.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta, 2011.
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jaya Media, 2014.
- Widiawati, Anita. UKG dan Perbaikan Karakter Guru, 2018 p.1 (<https://nasional.tempo.co/read/1146251/ukg-dan-perbaikan-karakter-guru/full&view=ok>).
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.
- Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : CV Andi Offset, 2005.
- Yunus, Syarifudin. Mengkritisi Kualitas Guru, 2018 p.1 (<http://mediaindonesia.com/read/detail/200182-mengkritisi-kualitas-guru>)