

Sukarman

Manajemen, STIE PUTRA BANGSA, karman_9@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru Raudlatul Atfal Kecamatan Sruweng. Responden pada penelitian ini adalah seluruh guru Raudlatul Atfal Kecamatan Sruweng yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Raudlatul Atfal Kecamatan Sruweng.

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

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline, work environment, and work motivation on the performance of Raudlatul Atfal Teacher in Sruweng District. Respondents in this study were all Raudlatul Atfal teachers in Sruweng Subdistrict, amounting to 35 people. This research uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 22 program. In the statistical method validity, reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis, t test, f test, and coefficient of determination. Hypothesis testing in multiple linear regression analysis of work discipline variables has a positive and significant effect on performance, the work environment has no effect on performance and work motivation has an effect on the performance of Raudlatul Atfal teachers in Sruweng District.

Keywords: *work disciplines, work environment, work motivation, performance*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Kinerja guru memerlukan adanya totalitas, dedikasi, maupun loyalitas sebagai seorang pendidik untuk mencetak bekal-bekal sumber daya manusia. Seorang guru ketika melaksanakan tugas dengan baik ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006). Guru mempunyai tugas utama yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru di dalam organisasi merupakan bentuk disiplin kerja guru. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan diharapkan selesai lebih cepat lebih baik (Nitisemito, 1992). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkat antara para guru yang ada. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat dia bekerja. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak

yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan (Hasibuan, 2014). Ketika motivasi kerja yang diberikan tinggi tentu saja hasil yang akan diberikan juga tinggi untuk organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah.

METODE

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah *organizational* Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai variable terikat (*dependent variable*), dan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent variables*). Subjek dalam penelitian ini adalah Guru Raudlatul Atfal Kecamatan Sruweng.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Guru Raudlatul Atfal di Kecamatan Sruweng yang berjumlah 35 orang. Berdasarkan penelitian ini

karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi guru yang ada pada Raudlatul Atfal di Kecamatan Sruweng yaitu sebanyak 35 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner kepada responden yang setuju untuk berpartisipasi.

Instrumen

Kinerja

Sudarmanto (2009) membatasi pada:

- a. Ketepatan waktu
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- c. Tanggungjawab tinggi
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Disiplin Kerja

Hasibuan (2005) membatasi pada:

- a. Sikap
- b. Norma
- c. Tanggung jawab

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) membatasi pada:

- a. Struktur Kerja
- b. Tanggung jawab
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kelancaran komunikasi

Motivasi Kerja

McClelland (1961) dalam Steers dan Braunstein (1976) membatasi pada:

- a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*)
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusnya adalah (Arikunto, 2009:85): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

	Butir	r hitung	r tabel	Status
Disiplin Kerja	1	0,2193	0,822	Valid
	2	0,2193	0,937	Valid
	3	0,2193	0,918	Valid
	4	0,2193	0,940	Valid
Pemberdayaan Psikologis	1	0,2193	0,936	Valid
	2	0,2193	0,972	Valid

Motivasi Kerja	3	0,2193	0,904	Valid
	4	0,2193	0,904	Valid
	1	0,2193	0,944	Valid
	2	0,2193	0,846	Valid
Kinerja	3	0,2193	0,961	Valid
	1	0,2193	0,727	Valid
	2	0,2193	0,872	Valid
	3	0,2193	0,808	Valid
	4	0,2193	0,405	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dijelaskan bahwa seluruh butir yang digunakan menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh variabel yang digunakan dinyatakan valid (sah).

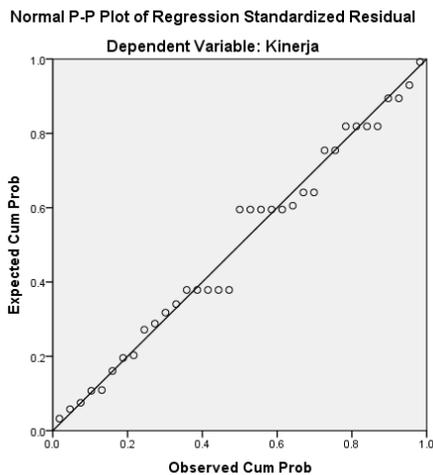
Variabel	r alpha	Nilai Minimal	Status
Disiplin Kerja	0,913	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,940	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,905	0.6	Reliabel
Kinerja	0,626	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

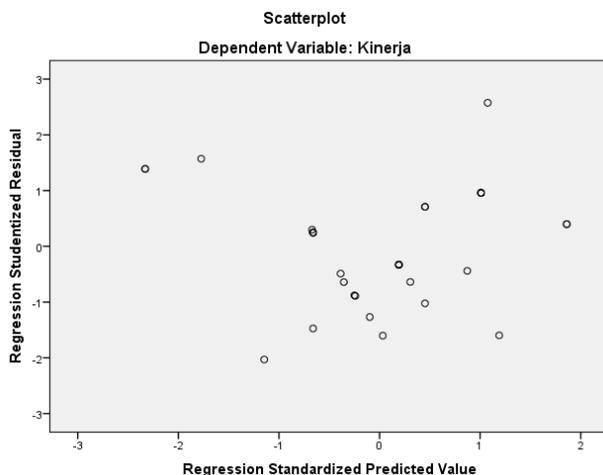
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin Kerja	.635	1.575
Lingkungan Kerja	.633	1.580
Motivasi Kerja	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.072	.999		.072	.943
1 Disiplin Kerja	.213	.064	.256	3.316	.002
Lingkungan Kerja	.119	.070	.132	1.710	.097
Motivasi Kerja	.867	.061	.872	14.105	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,072 + 0,213X_1 + 0,119X_2 + 0,867X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a dan b dijelaskan sebagai berikut:

- α (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja, ketika variable kinerja tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka kinerja akan berkurang senilai 0,072.
- Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,213 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,213 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,119 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,119 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,867 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,867 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Variabel	t tabel	t hitung	Keterangan
Disiplin Kerja	2,039	3,316	H ₁ diterima
Lingkungan Kerja	2,039	1,710	H ₁ ditolak
Motivasi Kerja	2,039	14,105	H ₁ diterima

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.554	3	27.518	77.626	.000 ^b
	Residual	10.989	31	.354		
Total		93.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

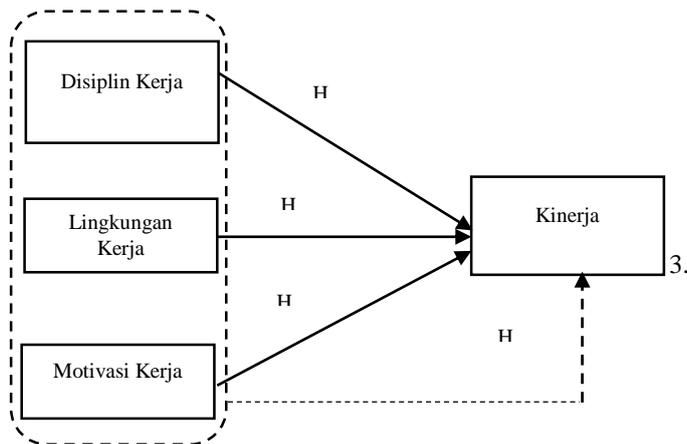
Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $77,626 > F_{tabel}$ 2,64 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.883	.871	.59539

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,871 artinya 87,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 12,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.



1. Pembahasan Hipotesis 1: “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.” Sesuai dengan hasil uji t disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan disiplin kerja dengan memperhatikan penyelarasan dan pekerjaan dan memberikan umpan balik yang konstruktif.
2. Pembahasan Hipotesis 2: “Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.” Sesuai dengan hasil uji t lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah perlu meningkatkan lingkungan kerja yang lebih bersahabat dan saling mendukung dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
3. Pembahasan Hipotesis 3: “Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.” Sesuai dengan hasil uji t motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah pihak manajemen organisasi harus lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para guru agar para guru memiliki motivasi kerja yang lebih dalam ikut mencapai tujuan sebuah organisasi.
4. Sesuai dengan hasil uji simultan (uji F) menunjukkan F_{hitung} sebesar $77,626 > F_{tabel}$ 2,64 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kutipan dan Acuan

1. Nabilah (2019) dengan judul Pengaruh Literasi ICT (*Information and Communication Technology*) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi ICT berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Jakarta
2. Siti Imroatun & Sukirman (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo.

3. Usman Tarigan (2013) dengan judul Analisis Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Utara Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja, terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja, terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dan kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Utara

PENUTUP

Simpulan

1. Pengujian variabel disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang positif, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang positif, yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang positif, yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Pengujian variabel secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Saran

1. Pihak manajemen organisasi perlu lebih memperhatikan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kebutuhan para guru yang diharapkan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja guru agar kinerja para guru terjaga dan terpelihara dengan baik.
2. Pihak manajemen organisasi perlu memperbaiki dalam hal lingkungan kerja para guru dengan pembagian struktur kerja yang jelas agar para guru dapat memberikan kontribusi kinerja yang optimal.
3. Nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai 87,1% untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi seperti *organizational citizenship behavior*, kompetensi dan *self efficacy*.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Sunyoto. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE IPWI

- Agus, Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE IPWI
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: ANDI
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Imroatun, Siti., & Sukirman. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo." *Economic Education Analysis Journal*
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rosda Karya
- Mangkuprawira, TB.S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- McClelland, David. 1976. *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publishers
- Moch. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Nabilah. 2019. "Pengaruh Literasi ICT (*Information and Communication Technology*) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Jakarta." Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, S Alex. 1992. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, S Alex. 2006. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Schultz, D., Schultz, S.E. 2006. *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN Yogyakarta
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Steers, R. and Braunstein, D. 1976. A behaviorally based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*. pp. 254
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Suseno, Ni'mah Miftahun dan Sugiyanto. 2010. "Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja." *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109
- Tarigan, Usman. 2013. "Analisis Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Utara." *Jurnal Administrasi Publik*
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada