
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PERGURUAN SMP DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO

Rizka Akmalia¹, Robin²

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : rizkaakmalia1234@gmail.com¹, robinzheng@stmb-multismart.ac.id²

Abstrak

Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo. Dalam penelitian ini populasi Sampel yang diambil sebanyak 49 orang responden dari keseluruhan Guru yang bekerja di Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudiro Husodo. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validasi, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis parsial atau uji t, uji hipotesis simultan atau uji F dan perhitungan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,734. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah sebesar 73%. Sedangkan sisanya sebesar 27% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel bebas kepemimpinan, pelatihan, kompensasi, budaya organisasi dan berbagai faktor lainnya. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 73% artinya variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja Guru sebesar 73% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan. Dari perhitungan yang dilakukan diperoleh bahwa nilai *F* tabel (2,81) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu *F* hitung (41,416) dan sig. a (0,000^b). Hal ini membuktikan bahwa hasil penelitian menerima H_a dan menolak H_o . Perbandingan antara *F* hitung dengan *F* tabel dapat membuktikan bahwa secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo

Kata Kunci : Lingkungan, Bauran Pemasaran, Keputusan Pembelian

1. LATAR BELAKANG

Dunia pendidikan merupakan kunci sukses dalam proses pembangunan masa yang akan datang bagi bangsa Indonesia. Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah Guru. [1]. Guru merupakan aset penting dan berharga terutama di sekolah. Apabila dikelola dengan baik maka kinerja Guru juga akan baik. Kinerja Guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan. Guru merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam menentukan kualitas peserta didiknya. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen pasal 1 disebutkan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama 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 merupakan kegiatan Guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana Guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja Guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan. Banyak cara yang ditempuh oleh suatu sekolah untuk meningkatkan kinerja Gurunya, misalnya dengan memberikan motivasi pada Guru, menanamkan jiwa disiplin kerja pada setiap Guru, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Maka faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja Guru diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Motivasi kerja sebagai suatu faktor yang menggerakkan Guru untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan dan Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah Guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya. motivasi disiplin dalam bekerja juga merupakan hal yang penting

dalam berbagai hal terutama dalam dunia perkerjaan dan sebagai Guru yang professional harus memiliki disiplin karena disiplin dalam bekerja sangat berperan penting untuk menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Kedisiplinan Guru tercipta apabila Guru mau mematuhi segala peraturan yang ada disekolah dan melakukan setiap pekerjaan tepat pada waktunya. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja Guru adalah lingkungan kerja yang kondusif bagi para guru. Lingkungan kerja dalam suatu sekolah sangat penting untuk diperhatikan oleh Kepala Sekolah. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pengajaran dalam suatu Sekolah, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para guru yang melaksanakan proses pengajaran tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi Guru dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan membuat kinerja Guru menjadi kurang baik. Dari uraian diatas termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja Guru dan bagaimana pengaruh setiap faktor terhadap kinerja Guru. Berdasarkan hal tersebut, maka melakukan penelitian mengenai **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo”**

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pemaparan diatas, yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru pada Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo?
3. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru pada Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo?
4. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru pada Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo?

BATASAN MASALAH

Oleh karena keterbatasan dana dan waktu, maka penulis hanya membatasi masalah yang diteliti dalam penelitian ini pada ruang lingkup antara variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo.

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan hal diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja mempengaruhi tingkat kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo
2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja mempengaruhi tingkat kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo.
3. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo.

Adapun manfaat penelitian ini, adalah:

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia, khususnya yaitu pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru.
2. Manfaat Praktis
 - a) Manfaat Bagi Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan bagi Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo yang berhubungan dengan pengambilan kebijakan manajemen untuk membantu meningkatkan kinerja Guru melalui motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dimasa yang akan datang.
 - b) Manfaat Bagi Peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan peneliti sebagai bekal untuk terjun ditengah-tengah masyarakat

2. LANDASAN TEORI

MOTIVASI KERJA

Motivasi Kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.[2] Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama dan Motivasi kerja yang membuat Guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas.Motivasi kerja mampu menambah semangat Guru dalam bekerja atau dalam mengajar didalam kelas. Motivasi dibentuk dari sikap (*attitude*) seorang Guru

dalam menghadapi situasi dan motivasi kerja bertujuan untuk mencapai kinerja yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu.[3] Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai peraturan yang berlaku.
2. Prestasi yang dicapainya Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan, maupun karya yang diciptakan.
3. Pengembangan diri Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi
4. Kemandirian dalam bertindak Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya meskipun tidak diperintah. Guru secara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.
5. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs) Dapat dilihat dari indikatornya merasa aman dari perlakuan atasan, adanya jaminan keselamatan kerja dan keamanan dari pekerjaan.

DISIPLIN KERJA

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.[4] Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.[5] Berdasarkan pengertian tersebut, disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh seseorang di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis di dalam organisasi, maupun yang tidak tertulis atau bersifat lisan dengan harapan mereka dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Indikator Disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
2. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
3. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
4. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.
5. Ketepatan waktu Para pegawai yang datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
6. Menggunakan peralatan kantor dengan baik Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

LINGKUNGAN KERJA

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.[6] Lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.[7] Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Indikator lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
3. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
4. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
5. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.
6. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di bebankan.

KINERJA

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.[8] Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Kinerja Guru adalah hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan Guru sebagai pengelola proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan .[9]

Indikator untuk mengukur kinerja secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Pemahaman pekerjaan / kompetensi yaitu menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan bagi efektivitas kerja. Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya.
2. Kualitas / kuantitas kerja yaitu menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
3. Perencanaan / organisasi yaitu menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi atau pusat manajemen , mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran mencari pedoman bila tujuan atau prioritas tidak jelas.
4. Inisiatif / komitmen yaitu menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban. Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi.
5. Penyelesaian masalah / kreatifitas yaitu mengidentifikasi dan menganalisis masalah memformulasikan alternatif solusi.
6. Kerja Tim dan Kerja Sama yaitu menjaga keharmonisan da efektifitas hubungan kerja dengan rekan kerja dan konstituen. Berdapatasi untuk perubahan prioritas dan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif.
7. Kemampuan berhubungan dengan orang lain yaitu berhubungan secara efektif dan positif dengan rekan kerja dan konsisten. Menunjukkan rasa menghargai pada setiap individu.
8. Komunikasi (lisan da tulisan) yaitu menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan. Mendengarkan dengan hati dan mencari klarifikasi untuk memastikan pengertian.

Penelitian yang Relevan, Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 1 Penelitian Yang Relevan

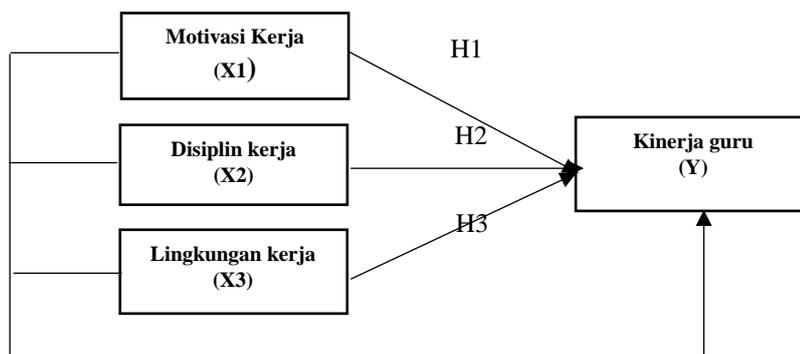
No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Wahidah Amanda (2009)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo.	Variabel : Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Guru (Y1) Jumlah populasi = 34 Jumlah sampel = 34	Memperoleh hasil bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudiro Husodo.

2.	Kendrick Utama (2011)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo	Variabel : Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Guru (Y1) Jumlah populasi = 37 Jumlah sampel = 33	Penelitian ini dapat membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudiro Husodo memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja.
3.	salsabila putri (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan SMP Dr.Wahidin Sudiro Husodo.	Variabel : Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Guru (Y1) Jumlah populasi = 42 Jumlah sampel = 42	Hasil analisis dan pembahasan penelitian, disimpulkan menunjukkan hasil dimana variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudiro

(Data Sumber : Hasil Penelitian, 2020 diolah)

KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka dapat digambarkan sebuah kerangka teoritis seperti pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo.
- H4 : Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu mencoba untuk menggambarkan, menentukan dan menafsirkan suatu objek dalam bentuk konsep. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo yang di mulai pada bulan Agustus 2020. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah jumlah seluruh Guru Yayasan Perguruan SMP DR.Wahidin Sudirohusodo yaitu sebanyak 49 responden. Sampel merupakan suatu himpunan bagian dari unit populasi.[10] Sampel yang diambil sebanyak 49 orang responden dari keseluruhan guru yang bekerja di Yayasan Perguruan SMP Dr.Wahidin Sudirohusodo. Metode yang dipakai dalam pengambilan sampel ini adalah metode sensus pada masing-masing Guru Dr. Wahidin Sudirohusodo. Metode sensus adalah suatu metode penelitian dengan mengambil data dari semua populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data .[11]

Tahap Pengolahan Data

Tahap pengolahan data meliputi :

- a. Editing : proses yang dilakukan setelah data terkumpul melihat apakah jawaban pada kuesioner telah lengkap.
- b. Coding : proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban di kuesioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.
- c. Pemberian Skor : menggunakan skala Likert dengan menggunakan tujuh kategori dengan rincian sebagai berikut :
 - 1) Jawab sangat setuju diberi nilai 5
 - 2) Jawab setuju diberi nilai 4
 - 3) Jawab cukup setuju diberi nilai 3
 - 4) Jawab tidak setuju diberi nilai 2
 - 5) Jawab sangat tidak setuju diberi nilai 1
- d. Tabulasi : pengelompokkan atas jawaban yang diteliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Suatu instrument pengukur dikatakan memiliki validitas tinggi apabila instrumen menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Produk Moment Pearson. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$). [12]

Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien Alpha Cronbach dengan tingkat signifikansi 0,05 menggunakan SPSS For Windows versi 21 (Ghozali, 2012) dengan kriteria :

- Nilai alpha $> 0,6$ maka instrumen reliabel
- Nilai alpha $< 0,6$ maka instrumen tidak reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi linier. Model dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika tingkat signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data residual berdistribusi normal. Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Menggunakan bantuan aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23, hasil analisis akan memberikan gambaran dalam bentuk tabel. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji one sample kolmogorovsmirnov dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Uji multikolonieritas dengan IBM SPSS 23 dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai Tolerance dan VIF (variance inflation factor). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. [13]

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. [14] Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk

mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini yaitu uji *glejser*. Uji *glejser* dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.[15] Jika nilai probabilitas signifikansi dari variabel independen di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).[16] Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Alat ukur yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW), dengan kriteria hasil: (1) bila nilai DW antara du dan (4-du) berarti tidak terjadi autokorelasi, (2) bila DW < dl berarti terjadi autokorelasi positif, (3) bila DW > (4-dl) berarti terjadi autokorelasi negatif, (4) bila DW antara (4-du) dan (4-dl) berarti hasil tidak dapat disimpulkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui dan memprediksi apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) dan seberapa besar pengaruhnya ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) pada penelitian ini.

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Guru
- a = Konstanta
- b1, b2, b3 = Koefisien determinasi
- X1 = Motivasi kerja
- X2 = Disiplin kerja
- X3 = Lingkungan kerja
- e = Error

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji pengaruh simultan (Uji F) dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova. Uji statistik F pada analisis data penelitian ini menggunakan standar kepercayaan 0,05.[17]

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Parsial pada analisis data penelitian ini menggunakan derajat signifikansi yaitu 0,05. Uji t dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23 yang disajikan pada tabel Coefficient.[18]

Uji Determinasi

Determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.[19]

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Sekolah

Yayasan Perguruan Dr.Wahidin Sudirohusodo ini bergerak dalam bidang pendidikan, khususnya pendidikan Dasar dan pendidikan Menengah baik Pertama maupun Umum. Yayasan ini merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ada dikota medan dengan lokasi Jalan Kolonel Yos Sudarso Km. 16,5 Pajak Rambe Medan-Labuhan. Pada awal berdirinya Yayasan Perguruan Nasional Dr.Wahidin Sudirohusodo hanya ada Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Dengan semakin berkembangnya kebutuhan masyarakat terhadap dunia pendidikan maka pada tahun 1979 Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo ini menambahkan satu jenjang lagi dalam lembaga pendidikannya yakni Sekolah Menengah Atas (SMA).

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah Responden	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	43%

	Perempuan	28	57%
Total		49	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah Responden	%
Usia	25-35 tahun	17	35%
	36-45 tahun	25	51%
	46-65 tahun	7	14%
Total		49	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik		Jumlah Responden	%
Lama Bekerja	1 sampai 5 tahun	17	34%
	6 sampai 10 tahun	22	45%
	> 10 tahun	10	21%
Total		49	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti *mean*, *minimum* dan *maximum*. Dalam hal ini, pemakai statistic deskriptif dapat dilihat pada table di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_x1	49	15	25	20.37	2.675
TOTAL_x2	49	21	30	25.39	2.216
TOTAL_x3	49	23	35	29.57	2.806
TOTAL_Y	49	26	40	33.43	3.202
Valid N (listwise)	49				

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Pada table di atas, dilihat bahwa berdasarkan hasil deskriptif statistik dari 49 responden, variable motivasi kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 20,37 dengan nilai minimum sebesar 15 dan nilai maximum sebesar sebesar 25 dan variable disiplin kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25,39 dengan nilai minimum sebesar 21 dan nilai maximum sebesar sebesar 30 dan variable lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 29,57 dengan nilai minimum sebesar 23 dan nilai maximum sebesar sebesar 40. Sedangkan variable kinerja Guru memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33,43 dengan nilai minimum sebesar 26 dan nilai maximum sebesar sebesar 40.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat dibawah ini dengan ketentuan jika rhitung > rtabel (0,281) atau nilai sig < 0,05 maka item pernyataan tersebut dianggap valid. Berikut ini table pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 5.

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	rhitung	rtabel	Sig.(2-tailed)
Pernyataan 1	0,855	0,281	0,000
Pernyataan 2	0,606	0,281	0,000

Motivasi Kerja (X1)	Pernyataan 3	0,815	0,281	0,000
	Pernyataan 4	0,688	0,281	0,000
	Pernyataan 5	0,855	0,281	0,000
Disiplin Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,745	0,281	0,000
	Pernyataan 2	0,822	0,281	0,000
	Pernyataan 3	0,817	0,281	0,000
	Pernyataan 4	0,793	0,281	0,000
	Pernyataan 5	0,603	0,281	0,000
	Pernyataan 6	0,413	0,281	0,000
Lingkungan Kerja (X3)	Pernyataan 1	0,786	0,281	0,000
	Pernyataan 2	0,577	0,281	0,000
	Pernyataan 3	0,899	0,281	0,000
	Pernyataan 4	0,825	0,281	0,000
	Pernyataan 5	0,653	0,281	0,000
	Pernyataan 6	0,899	0,281	0,000
	Pernyataan 7	0,839	0,281	0,000
Kinerja Guru (Y)	Pernyataan 1	0,818	0,281	0,000
	Pernyataan 2	0,653	0,281	0,000
	Pernyataan 3	0,818	0,281	0,000
	Pernyataan 4	0,770	0,281	0,000
	Pernyataan 5	0,794	0,281	0,000
	Pernyataan 6	0,877	0,281	0,000
	Pernyataan 7	0,807	0,281	0,000
	Pernyataan 8	0,835	0,281	0,000

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan pada table diatas, seluruh instrumen untuk setiap variable telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya karena nilai rhitung yang dimiliki telah lebih besar dari rtabel.

Uji Reliabilitas

Cara pengukuran reliabilitas adalah seluruh item pernyataan yang telah valid dimasukan dan diukur koefisien *Cronbach's Alpha* dimana jika *Cronbach's Alpha* telah diatas 0,6 maka instrumen penelitian telah dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 6.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja (X1)	0,812	5
Disiplin Kerja (X2)	0,783	6
Lingkungan Kerja (X3)	0,896	7
Kinerja Guru (Y)	0,918	8

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan pada table diatas, seluruh instrument penelitian untuk setiap variabel telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya karena nilai *Cronbach's Alpha* telah lebih besar dari 0,6.

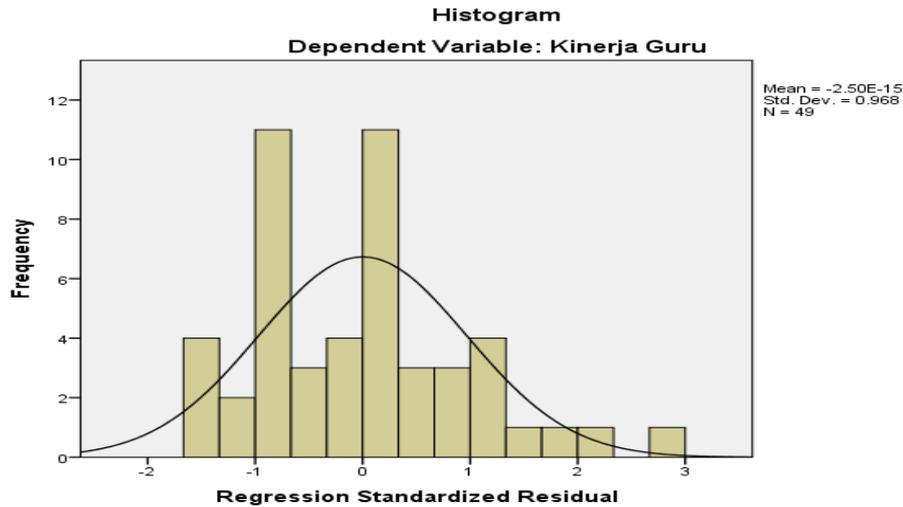
Hasil Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan 2 metode yaitu dengan menggunakan pengujian grafik yang berupa grafik *normal probability plot of regression* dan pengujian statistic yang berupa *one sampel Kologomorov-Smirnov test*.

Pengujian normalitas tersebut dapat dilihat pada table dibawah ini sebagai berikut :

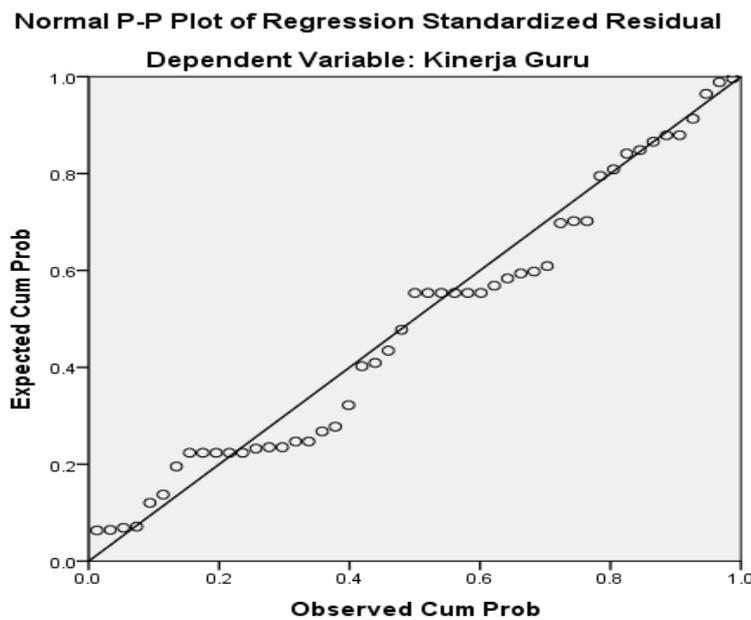
1. Grafik Histogram



Gambar 1. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Grafik Normal Probability Plot of Regression



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot of Regression

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residu model regresi tersebut secara normal.

3. Pengujian Normalitas Analisis Statistik Kologomorov Smirnov

Tabel 7.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65084419
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.073

Test Statistic	.117
Asymp. Sig. (2-tailed)	.093 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan pada table di atas mengenai hasil uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,93 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada table dibawah ini :

Table 8.
Hasil Uji Multikolinieritas (Uji VIF)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.466	3.124		.789	.434		
	Motivasi kerja	.065	.095	.054	.687	.496	.946	1.057
	Disiplin kerja	1.525	.205	1.056	7.431	.000	.293	3.416
	Lingkungan kerja	-.307	.161	-.269	-1.912	.062	.297	3.361

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan pada table di atas, maka dapat diketahui bahwa untuk seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VF < 10. Sehingga dengan demikian tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas terdapat 2 cara untuk melakukan pengujiannya yaitu secara statistic dan grafik. Pengujian heteroskedastisitas secara statistic dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 9.
Hasil Uji Statistik Glejser Coefficients^a

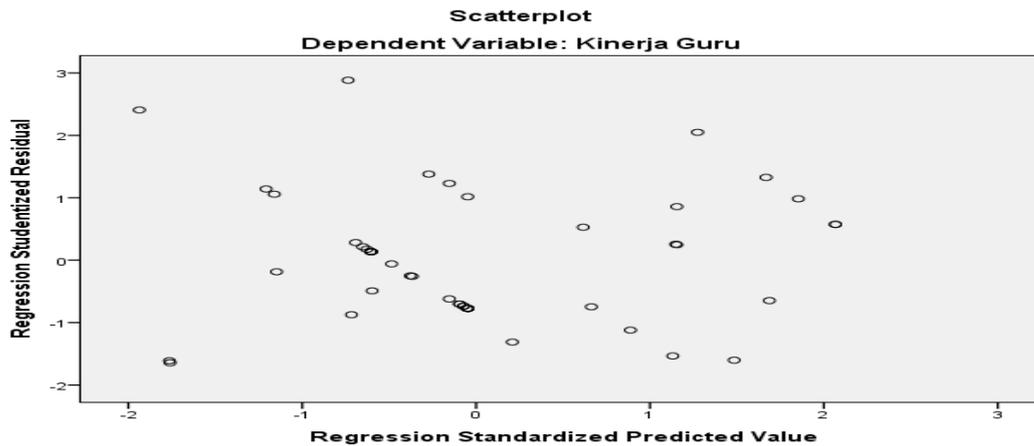
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.419	1.775		1.926	.060
	Motivasi kerja	-.069	.054	-.186	-1.276	.209
	Disiplin kerja	.149	.117	.335	1.278	.208
	Lingkungan kerja	-.152	.091	-.433	-1.664	.103

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan pada table di atas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi untuk setiap variabel lebih besar dari 0,1. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan diatas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Berikut ini pengujian heteroskedastisitas secara grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, berdasarkan masukan variabel independennya.

Pengujian Tes Goodnes of fit

Hasil Regresi Berganda

Hasil Pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 10.

Hasil Uji Koefisien Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.466	3.124		.789	.434
	Motivasi kerja	.065	.095	.054	.687	.496
	Disiplin kerja	1.525	.205	1.056	7.431	.000
	Lingkungan kerja	-.307	.161	-.269	-1.912	.062

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Penelitian,2020 (Data diolah)

$$\text{Kinerja Guru} = 2.466 + 0,65 \text{ Motivasi Kerja} + 1.525 \text{ Disiplin Kerja} - 0,307 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Berdasarkan persamaan diatas, konstanta (α) = 2.466 menunjukkan bahwa apabila saat variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam keadaan tetap, maka kinerja Guru akan meningkat. Motivasi kerja mempunyai koefisien regresi 0,065 menunjukkan bahwa motivasi kerja hanya berpengaruh kecil terhadap peningkatan kinerja Guru. Koefisien regresi Disiplin Kerja positif sebesar 1,525 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami peningkatan maka pada kinerja Guru juga mengalami peningkatan. Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi -0.307 dengan arah negative, hasil ini menunjukkan bahwa apabila pada saat lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja Guru mengalami peningkatan, hal ini terjadi dikarenakan Guru tidak mempermasalahkan kondisi lingkungan kerja.

Koefisien Determinasi

Hasil Pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 11.

Penguji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.716	1.705

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

b. Dependent Variable : Kinerja Guru

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan table diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,734. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah sebesar 73%. Sedangkan sisanya sebesar 27% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel bebas kepemimpinan, pelatihan, kopensasi, budaya organisasi dan berbagai faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 12.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.186	3	120.395	41.416	.000 ^b
	Residual	130.814	45	2.907		
	Total	492.000	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai Ftabel (2,81) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu Fhitung (41,416) dan sig.a (0,000^b). Hal ini membuktikan bahwa hasil penelitian menerima H_a dan menolak H_o . Perbandingan antara Fhitung dengan Ftabel dapat membuktikan bahwa secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 13.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.466	3.124		.789	.434
	Motivasi kerja	.065	.095	.054	.687	.496
	Disiplin kerja	1.525	.205	1.056	7.431	.000
	Lingkungan kerja	-.307	.161	-.269	-1.912	.062

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Penelitian 2020, (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung}(687) < t_{tabel} (2.014)$ dengan tingkat signifikan $0,496 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Guru.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (7.431) > t_{tabel} (2.014)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (-1.912) < t_{tabel} (2.014)$ dengan tingkat signifikan $0,062 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Guru.

Pembahasan

Berdasarkan pada uraian di atas, berikut ini pembahasannya hasil penelitiannya yaitu:

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.
Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $687 < 2,014 t_{tabel}$ serta nilai signifikan $0,496 > 0,05$, nilai koefisien regresi dan t_{hitung} tersebut menggunakan tingkat signifikan 0,05, maka H_a diterima H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo .
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.

Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $7,431 > 2,014 t_{tabel}$ serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$, nilai koefisien regresi dan t_{hitung} tersebut menggunakan tingkat signifikan $0,05$, maka H_a diterima H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo .

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo. Berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar $-1,912 < 2,014 t_{tabel}$ serta nilai signifikan $0,062 > 0,05$, nilai koefisien regresi dan t_{hitung} tersebut menggunakan tingkat signifikan $0,05$, maka H_a diterima H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo .
4. Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo. Berdasarkan nilai F_{hitung} adalah $41,416 > F_{tabel} 2,81$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo .
3. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.
4. Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo perlu meningkatkan lagi variabel Motivasi kerja dengan memperbaiki indikator Motivasi kerja yang masih rendah pada indikator peningkatan kinerja Guru sehingga dapat meningkatkan kinerja Guru-guru dan semua pihak serta lebih termotivasi dalam mengajar. Melihat indikator tersebut diharapkan pimpinan lebih memberikan perhatian yang lebih ekstra demi kemajuan Sekolah.
2. Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo perlu meningkatkan lagi variabel Disiplin Kerja agar kinerja Guru-guru meningkat dan lebih Disiplin dalam mengajar karena melihat indikator tersebut diharapkan pimpinan lebih tegas dan disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja Guru serta lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo perlu meningkatkan lagi variabel lingkungan kerja melalui indikatornya yang terendah pada indikator struktur kinerja dalam Sekolah telah dibentuk dengan jelas. Melihat indikator tersebut diharapkan pimpinan lebih memberikan perhatian dengan melakukan pengarahan-pengarahan dan membuat lingkungan kerja lebih nyaman agar kinerja Guru-guru meningkat dan lebih bersemangat dalam mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Pianda, D. *Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 1st ed. Bandung: CV Jejak. 2018.
- [2] Kompri. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. 1st ed. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2015
- [3] Faradina, V. D., & Sojanah, J. "Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan dan Disiplin Kerja". *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Bandung. 2018. Pp. 8-18
- [4] S. bambang, Masruni. Endah, Rizal.M. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori Penerapan)*.
- [5] Susanto, A. *Manajemen peningkatan Kinerja Guru Strategi dan Implementasinya*. 1st ed. Jakarta: Prenada Media. 2016
- [6] Saiful Bahri.Moh. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV. Jakat Publishing. 2016
- [7] Amanda, Wahidah. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo*. 2009
- [8] Utama, Kendrick. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo*. 2011
- [9] Putri, Salsabila. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo*. 2013

- [10] Yusuf, A, M. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. 4th ed. Jakarta:Kencana. 2014
- [11] Arifin, J. *SPSS 24 Penelitian dan Skripsi*. 2nd ed. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2018
- [12] Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23(VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2016