

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD ISLAM SURYA BUANA
MALANG**

Oleh

Hasna Nur Isnaini*)

Nur Hidayati)**

Khalikussabir*)**

e-mail : hasnaisnaini95@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation, work environment and work discipline on teacher performance at SD Islam Surya Buana Malang.

The population and sample in this study were all teachers of SD Islam Surya Buana Malang, totaling 30 people. Data collection using a questionnaire, with multiple linear regression analysis method.

The results showed that work motivation, work environment and work discipline simultaneously affect the performance of teachers at SD Islam Surya Buana Malang. Work motivation and work discipline significant effect the performance of teachers at SD Islam Surya Buana Malang. Meanwhile, the work environment has no significant effect on the performance of teachers at SD Islam Surya Buana Malang.

Keywords: Teacher Performance, Work Motivation, Work Environment, Work Discipline

PEMDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu bangsa tidak bisa dilepaskan dari peran guru, peran guru sebagai lokomotif peradaban suatu bangsa memang tidak bisa dielakkan. Dalam konteks Indonesia peran guru dan pendidikan juga tidak kalah penting dalam mewujudkan Indonesia sebagai negara yang beradab. Sejarah telah mencatat bahwa kemerdekaan bangsa Indonesia juga tidak akan pernah dirasakan oleh generasi hari ini tanpa pendidikan. Potret kemerdekaan bangsa Indonesia benar-benar diraih oleh orang-orang yang terdidik dari guru-guru yang terdidik. Bahkan salah satu amanat konstitusi mengamanatkan kepada guru untuk mampu menjadi agen yang dapat mencerdaskan generasi bangsa.

Peran guru menempati peran yang vital dan signifikan. Eksistensi guru sebagai pilar pendidikan suatu bangsa harus benar-benar diperhatikan. Maju mundurnya pendidikan di Indonesia sangat ditentukan oleh kualitas guru. Demikian juga dalam konteks mikro, lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia sebagai wadah guru sekaligus gerbong terwujudnya amanat konstitusi tentang

terbinanya pendidikan yang berkualitas harus mendapatkan perhatian penuh dari pemerintah

Dalam konteks inilah Paulo Frire (2007), pernah mengatakan “*Education change the people and the people change the world*”, menurutnya dibalik pendidikan yang mampu mengubah manusia, dan manusialah yang akan menjadi agen perubahan dunia, maka dibalik pendidikan itu dibutuhkan seorang guru yang mempunyai spirit atau motivasi guru yang baik, disiplin guru yang baik serta didukung dengan lingkungan pendidikan yang kondusif. Oleh karenanya variabel-variabel tersebut harus menjadi perhatian diseluruh lembaga pendidikan di Indonesia.

Efektifitas peran guru dengan variabel-variabel di atas juga sangat menentukan kualitas murid di lembaga-lembaga pendidikan. Namun ironisnya dalam konteks pengelolaan lembaga pendidikan di Indonesia kualitas guru kerap kali hanya tersentral di sekolah-sekolah yang berada di perkotaan, akan tetapi kualitas sekolah di pinggiran Kota atau Kabupaten cukup mengkhawatirkan, kondisi itu bisa jadi disebabkan oleh motivasi guru, lingkungan kerja guru, serta disiplin guru yang buruk, sehingga faktor-faktor tersebut efek dominonya akan berdampak terhadap kualitas lembaga pendidikan.

Berkembangnya suatu instansi tergantung pada Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan mewujudkan kinerja guru yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, dalam sebuah instansi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mampu mendorong dan memungkinkan seorang guru untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka instansi perlu memperhatikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Bagaimana membangun lingkungan pendidikan yang baik serta kedisiplinan guru dan murid yang baik bahkan motivasi para guru dalam mendidik para peserta didiknya, dapat ditemui di salah satu lembaga pendidikan islam yaitu SD Islam (SDI) Surya Buana Malang yang akan menjadi fokus dan lokus penulisan skripsi ini. SDI Surya Buana Malang merupakan salah satu institusi pendidikan islam yang mencoba menawarkan konsep dan manajemen pendidikan yang baik. Pemilihan nama Surya Buana sendiri bukan tanpa alasan. Surya artinya matahari yang merupakan representasi dari simbol organisasi masyarakat (Ormas) Muhammadiyah, sementara buana artinya bumi yang merupakan representasi Ormas Nahdhotul Ulama’ (NU). Sehingga sebagai konsekuensi dari nama lembaga tersebut dari sisi manajemennya mencoba menggabungkan dua Ormas tersebut ke dalam satu sistem manajemen pendidikan yang baik.

Potret pendidikan dan pengajaran yang terjadi di SDI Surya Buana Malang tidak bisa di lepaskan dari peran sumber daya manusianya yang baik, menurut Abdul Jalil sebagai pendiri Surya Buana mengatakan bahwa *historykal background* di bentuknya lembaga pendidikan Surya Buana merupakan upaya

kolaboratif dan sistesis dari kedua Ormas terbaik dan terbesar di Indonesia yaitu NU dan Muhammadiyah. (Observasi 2019)

Identitas sumber daya manusia di SDI Surya Buana Malang yang berlatar belakang Muhammadiyah dan NU lebur ke dalam satu manajemen lingkungan pendidikan serta disiplin lembaga pendidikan yang baik. Berangkat dari latar persoalan inilah, peneliti melihat persoalan ini sebagai sebuah problem yang unik dan menarik untuk diteliti. Sebab manajemen lembaga yang dikembangkan di SDI Surya Buana merupakan manajemen yang mencoba menggabungkan dua culture Ormas yang berbeda. Sebagai ekspektasinya manajemen lembaga yang dikembangkan di SDI Surya Buana dapat dijadikan sebagai *role model* (model percontohan) untuk instansi pendidikan islam yang lain.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana mendiskripsikan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang?

Tujuan Masalah

1. Untuk menganalisis diskripsi motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di DS Islam Surya Buana Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa
Dari segi teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terhadap segenap civitas akademika Universitas Islam Malang khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.
2. Bagi Karyawan dan Organisasi

Dari segi praktis, menjadi sebuah alat untuk mempertimbangkan segenap sumber daya manusia di SD Islam Surya Buana Malang dan Universitas Islam Malang mengenai pentingnya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

TINJAUAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam upaya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Karena kinerja merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi sebuah tindakan pelaksanaan pekerjaan atau kerja (*performance appraisal*) seorang karyawan.

Selanjutnya, Dharma (2012: 28) juga mengemukakan bahwa, “pada hakikatnya, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu”.

Dengan demikian, dari beberapa teori di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu pencapaian tugas atau prestasi kerja, dimana sebagai seorang guru harus bekerja sesuai dengan program kerja sekolah untuk menunjukkan tingkat kompetensinya dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Motivasi Kerja

Menurut “Thoha. (2012: 253) motivasi adalah suatu alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan”. Motivasi merupakan suatu keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang bersal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu. Selain itu motivasi juga berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan suatu hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013: 97) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *airconditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”. Sedangkan menurut “Sedarmayati (2017: 21), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang akan dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya yang baik dalam perseorangan maupun kelompok”.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang mempengaruhi kinerja seseorang. Misalnya dalam lingkup sekolah, lingkungan kerja memotivasi guru, selanjutnya

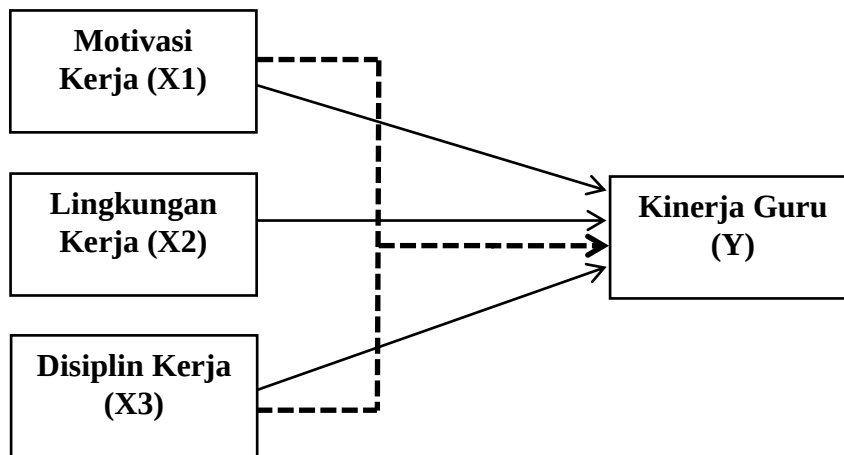
guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dan benar.

Disiplin Kerja

Hasibuan. (2017:193), juga berpendapat bahwa “sebuah kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut “Simamora. (2001), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum karyawan yang telah melanggar peraturan atau prosedur”.

Berdasarkan definisi-definisi disiplin kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perbuatan dan perilaku yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan jika ada karyawan yang melanggar peraturan tersebut akan dikenakan sanksi atas pelanggaran yang telah diperbuat.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SDI Surya Buana Malang.
- H2 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru SDI Surya Buana Malang.
- H3 : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru SDI Surya Buana Malang
- H4 : Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDI Surya Buana Malang.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:16), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kasual yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menggambarkan hasil penelitian. akan di lakukan pada guru SD Islam Surya Buana yang berlokasi di Jl. Simpang Gajayana No. 610-F, Merjosari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Provinsi Jawa Timur. Dengan waktu penelitian pada bulan Juni 2020 sampai Juli 2020.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi adalah seluruh guru yang berstatus sebagai guru di SDI Surya Buana Malang yang berjumlah 30 orang. Hal ini berdasarkan observasi yang dilakukan pada tanggal 25 Februari 2020. Penelitian ini termasuk penelitian sensus, karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Definisi Operasional Variabel

- a. Kinerja guru adalah suatu pencapaian tugas atau prestasi kerja, dimana sebagai seorang guru harus bekerja sesuai dengan program kerja sekolah untuk menunjukkan tingkat kompetensinya dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. Adapun indikator-indikator kinerja guru menurut Robbins (2015) yaitu:
 1. Kualitas
 2. Kuantitas
 3. Ketepatan Waktu
 4. Efektivitas
 5. Kemandirian
 6. Komitmen kerja
- b. Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat diapresiasi. Ada beberapa indikator motivasi kerja menurut Wardana (2018), diantaranya:
 1. Tanggung jawab dalam melakukan tugas
 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 5. Memiliki rasa senang dalam bekerja
 6. Selalu berusaha mengungguli orang lain
 7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
 8. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup
- c. Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang karyawan akan melakukan kegiatan atau berinteraksi langsung dengan lingkungan sekitar dan membuat suasana tempat kerja menjadi nyaman. Adapun

indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46), antara lain:

1. Kondisi penerangan
 2. Kondisi suhu udara
 3. Kebisingan suara
 4. Penggunaan warna
 5. Ruang gerak yang diperlukan
 6. Keamanan kerja
 7. Kebersihan
 8. Hubungan antar guru
- d. Disiplin kerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya secara cepat dan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ada beberapa indikator dalam disiplin kerja menurut Bejo Siswanto (2013), antara lain:
1. Frekuensi
 2. kehadiran
 3. Tingkat kewaspadaan
 4. Ketaatan pada standart kerja
 5. Ketaatan pada peraturan kerja
 6. Etika kerja

Sumber Data

Dalam menentukan sebuah metode pengumpulan data, dalam penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2019), “data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data primer penelitian ini diperoleh dari responden secara langsung yaitu semua guru di SD Islam Surya Buana Malang melalui pengisian kuisioner.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara terperinci, baik dan benar maka peneliti akan menggunakan metode kuisioner. Penelitian menggunakan *skala likert* berupa kata-kata dalam pilihan ganda atau *checklist* dan akan diuraikan dengan nilai skor 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Neutral), 4 (Setuju), dan 5 (Sangat Setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi linier berganda, yaitu memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian yang lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik yang akan di analisis menggunakan aplikasi SPSS.

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh item instrumen dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja

guru adalah valid, karena terbukti bahwa r hitung lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikan 0,05.

2. Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hasilnya reliabel. Hal tersebut disebabkan dari nilai koefisien *Crobach's Alpha* di atas dari 0,6. Sehingga dapat diartikan tidak adanya gangguan dari semua variabel.

B. Uji Normalitas

Tabel 4.1
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Ustandarized Residual
N		30
Normal <i>Parameters^{a,b}</i>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.15826550
Most Extreame Differences	Absolute	.091
	Positive	.076
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.500
Asymp. Sig. (2-tailed)		.964

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber : Data diolah 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa Asymp.sig sebesar .964 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari semua variabel yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) adalah 1,000 yang artinya lebih kecil dari 10 dengan nilai *tolerance* $1,000 > 0,1$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.
2. Uji Heterokedastisitas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak ada yang mengalami heterokedastisitas. Hal tersebut dikarenakan tingkat signifikansi masing-masing variabel motivasi kerja sebesar 0,745, lingkungan kerja sebesar 0,967 dan disiplin kerja sebesar 0,501. Variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.2
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constan)	-5.649	4.644		-1.216	.026	Signifikan
X1	.373	4.644	.361	2.359	.026	Signifikan
X2	.118	.117	.127	1.008	.323	Tidak Signifikan
X3	.653	.226	.486	2.893	.008	Signifikan

a. *Dependen Variabel : Total Y*

Sumber : Data diolah 2020

Dengan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -5.649 + 0,373 x_1 + 0,118 x_2 + 0,653 x_3 + e$$

1. (Y) merupakan variabel terikat yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas terdiri dari motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3).
2. (X1) merupakan variabel motivasi kerja yang menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah positif sebesar 0,373.
3. (X2) merupakan variabel lingkungan kerja yang menunjukkan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
4. (X3) merupakan variabel disiplin kerja yang menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah positif sebesar 0,653.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Statistik F (secara simultan)

Tabel 4.3
Uji Statistik F
ANOVA (a)

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig
Regression	159.097	3	53.032	18.607	.000 ^b
Residual	74.103	26	2.850		
Total	233.200	29			

a. *Dependent Variable: Total_Y*

b. *Predictors: Constant, Total_X3, Total_X2, Total_X1*

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan terdapat pengaruh yang secara signifikan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Statistik t (secara parsial)

Tabel 4.4
Uji Statistik t
Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X1	.373	4.644	.361	2.359	.026
X2	.118	.117	.127	1.008	.323
X3	.653	.226	.486	2.893	.008

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa :

- Motivasi Kerja (X1), Hasil uji t motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 2,359 dengan tingkat signifikan $0,026 \leq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
- Lingkungan Kerja (X2), Hasil uji t lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 1,008 dengan tingkat signifikan $0,323 \geq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
- Disiplin Kerja (X3), Hasil uji t disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 2,893 dengan tingkat signifikan $0,008 \leq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Nilai R Square

Tabel 4.13
Hasil R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.640	1.701

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. *Dependent Variable: TOTAL_Y*
Sumber: Data diolah 2020

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	157.949	3	52.650	18.191	.000 ^b
Residual	75.251	26	2.894		
Total	233.200	29			

a. *Dependent Variable: TOTAL_Y*

b. *Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1*
Sumber: Data diolah 2020

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.941	4.567		-1.082	.289		
TOTAL_X1	.324	.144	.336	2.255	.033	.560	1.787
TOTAL_X2	.124	.119	.133	1.041	.307	.760	1.316
TOTAL_X3	.688	.221	.512	3.115	.004	.459	2.177

a. *Dependent Variabel: TOTAL_Y*

Sumber: Data diolah 2020

Hasil dari tabel 4.13 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 64%, sedangkan sisanya 36% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi tersebut.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Juhana, Dkk (2013) dengan Judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi” yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas kesehatan.

Penelitian ini juga mendukung penelitian Mariawati, Dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru IPA di Kabupaten Lombok Timur” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara parsial maupun simultan.

Sedangkan penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru” yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Dan juga menolak penelitian yang dilakukan oleh Najamudin (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Kanjuruhan” yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja yang menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan adanya motivasi kerja, maka kinerja guru akan semakin baik dan sebaliknya jika tidak adanya dorongan atau motivasi kerja maka akan terjadi penurunan kinerja pada guru.

2. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dari hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Juhana, Dkk (2013) dengan Judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru IPA secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini juga menolak penelitian yang dilakukan oleh Juhana, Dkk (2013) dengan Judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan.

Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja yang menyatakan bahwa ada beberapa hal yang dapat dilihat dari fasilitas penunjang kinerja guru yang meliputi suasana kerja yang menyenangkan, keamanan, kebersihan dan suara bising yang dapat mengganggu kinerja guru. Sehingga guru akan merasa senang dan tidak gelisah dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja guru.

3. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wardana (2018), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (UD. Mekar Jaya Sentra Industri Tempe Sanan Kota Malang)” yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Najmudin (2019), dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Kanjuruhan Malang”, yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja yang menyatakan bahwa di dalam disiplin kerja yang baik akan memberikan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya kegiatan guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Surya Buana Malang.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD Islam Surya Buana Malang. Hal ini disebabkan jika motivasi kerja guru meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.
3. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang. Hal ini disebabkan karena sebagian besar guru merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja guru. Artinya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak banyak berdampak pada kinerja guru.
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin seorang guru dalam bekerja, maka kinerja guru juga akan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan di SD Islam Surya Buana Malang
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk melihat pengaruh kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang.

Saran

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar kiranya menambah variabel lain selain variabel motivasi, lingkungan dan disiplin agar lebih memahami variabel-variabel yang lain, untuk dapat melihat variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru misalnya variabel komunikasi, komitmen, semangat kerja dan lain sebagainya.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar tidak meneliti pada jajaran guru saja, namun pihak kepala sekolah dan karyawan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Freire, Paulo. 2007. *Politik Pendidikan : Kebudayaan, Kekuasaan dan Pembebasan*. Terjemah: Agung Prihantoro. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, A. 2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru:Yayasan Aini Syam
- Robbins, P. Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Terjemahan Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN
- Sugiyono, Prof. Dr. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi ke-dua. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wardana, Irfan Candra. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (UD. Mekar Jaya Sentra Industri Sanan Kota Malang. *Skripsi Universitas Islam Malang*

Hasna Nur Isnaini*) Adalah Alumni FEB Unisma

Nur Hidayati)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma