



---

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
GURU TERHADAP KINERJA GURU IPA DI KABUPATEN LOMBOK TIMUR**

**Mariawati<sup>1</sup>, Soedjarwo<sup>2</sup>, Ismet Basuki<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>) Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Nahdlatul Ulama Lombok Timur

<sup>2,3</sup>) Program Studi Pendidikan Sains, Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya

email: mariawati729@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, dan (4) pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja IPA di SMP Negeri Kabupaten Lombok Timur. Penelitian yang berpendekatan kuantitatif ini, menggunakan metode *survey* dengan menyebarkan instrumen penelitian berupa kuisioner dan lembar observasi. Jumlah populasi sekolah sebanyak 68 SMP Negeri, pengambilan sampel diperoleh dengan *simple random sampling*, dan jumlah sampel ditentukan dengan rumus dari slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 58 SMP Negeri dan 58 guru IPA. Untuk penentuan validitas menggunakan validitas konstruk, validitas isi, validitas muka yang dikonsultasikan ke ahli, dan untuk perhitungan validitas butir dengan U Mann-Whitney untuk variabel X1, X2, X3. Perhitungan reliabilitas variabel X1, X2, dan X3 menggunakan *Crombach's Alpha*, sedangkan untuk variabel Y menggunakan perhitungan reliabilitas dengan *cohen's cappa*. Analisis uji prasyarat menggunakan uji normalitas distribusi, uji linearitas hubungan, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, dan uji homoskedastisitas. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan uji regresi yaitu uji statistik F untuk pengujian secara bersama-sama dan uji statistik t untuk pengujian antar variabel X dan variabel Y. Hasil penelitian ini ditemukan seluruh hipotesis tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru IPA di SMP Negeri Kabupaten Lombok Timur baik secara parsial maupun simultan. Untuk uji statistik F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $5,269 > F_{tabel}$  sebesar 3,16 dan nilai signifikansi  $.003 < 0,05$  hal ini menandakan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan untuk uji t, diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,266, variabel motivasi kerja sebesar 2,369 dan variabel disiplin kerja sebesar 3,361, untuk hasil uji  $t_{hitung}$  tiap variabel  $> t_{tabel}$  menandakan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai signifikansi dimana nilai sig untuk lingkungan kerja = 0,027, motivasi kerja = 0,021, dan disiplin kerja = 0,001  $< 0,05$  yang berarti bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Salah satu tujuan dari pendidikan adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) Nomor 20 tahun 2003 pasal 3, tujuan

pendidikan adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan di sekolah pada era globalisasi ini diarahkan pada penyiapan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlandaskan pada iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Sekolah dihadapkan pada perubahan dan tekanan lingkungan yang semakin kompleks sebagai dampak dari globalisasi dan desentralisasi pendidikan, dan disisi lain sekolah dituntut untuk tetap melaksanakan fungsinya sebagai pusat pembibitan sumber daya manusia yang berkualitas.

Tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, maka sangatlah dibutuhkan peran pendidik/guru profesional. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan, proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Guru yang progresif dan inovatif bersikap tanggap terhadap gagasan pembaharuan pendidikan dan pengajaran disekolah. Guru harus menempatkan diri sebagai pelaku perubahan dan peningkatan mutu pendidikan dan pengajaran.

Guru sangat berperan penting dalam pendidikan, guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan.oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Guru harus memahami dan menghayati para siswa yang dibinanya, karena wujud setiap siswa tidak sama, ini disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga pembelajaran akan berjalan dengan efektif dan efisien sesuai tujuan pendidikan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar, baik faktor dari dalam diri guru maupun dari luar dirinya seperti keefektifan seorang guru. Guru yang memiliki keefektifan yang tinggi akan lebih berhasil dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki keefektifan atau kesungguhan dalam tugasnya yang sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dalam kegiatan pembelajaran yang baik. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingnya. Efektivitas kerja guru ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, sekolah harus memperhatikan keberadaan guru agar bekerja dengan kinerja yang tinggi dan sungguh-sungguh. Maka dari itu guru harus dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana dan penetapan tujuan sehingga mereka bertanggung jawab dalam mencapai tujuan

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna untuk meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya peningkatan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya beberapa pengaruh dari berbagai faktor baik dari dalam pribadi guru maupun dari luar pribadi guru. Berbagai

pengalaman lapangan membuktikan bahwa kegiatan guru dalam proses pembelajaran terkadang tidak sesuai dengan keahliannya, hal ini tentunya sangat mempengaruhi tingkat perkembangan pendidikan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang sering berinteraksi dengan siswa saat proses pembelajaran.

Peran kinerja guru sangat diperlukan untuk memajukan mutu pendidikan. Tanpa kinerja yang baik maka tujuan akan sangat jauh tercapai, maka kinerja guru sangat diperlukan dalam dunia pendidikan. Dalam lembaga organisasi, maju mundurnya sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja guru yang ada di lembaga tersebut dan juga dengan kualitas pendidikannya tidak terlepas dari peran kinerja individu guru dalam meningkatkan mutu.

Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah. Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru diantaranya yaitu lingkungan kerja guru, motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru. Menurut Sari (2015) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Semakin baik lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari lingkungan disekitar sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik dalam sebuah tempat termasuk sekolah. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang baik pula terhadap para guru dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Menurut Sutrisno (2009: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja guru sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerjam sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja guru ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada motifnya. Motif yang dimaksudkan disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi ia akan bekerja keras mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri kearah sasaran yang penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang guru dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh keadaan disiplin kerja. Disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru. Disiplin dipandang sebagai suatu pemahaman teoritis yang menuntut wujud aplikasinya secara mental terhadap guru yang menjadi bagian dari suatu organisasi. Menurut Melayu (Sari, 2015: 3) tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Guru yang mengerti bahwa dengan mempunyai disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun bagi guru sendiri. Oleh

karena itu diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri guru terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka guru memiliki disiplin yang buruk dan sebaliknya.

Kabupaten Lombok Timur adalah daerah yang berada dibagian timur wilayah Lombok, dengan jumlah penduduk terbesar di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Kualitas sumber daya manusia dikabupaten Lombok Timur masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya angka Indeks Pembangunan Manusia. IPM kabupaten berada di urutan ke dua dari bawah (peringkat 7) dari 9 kabupaten/kota di provinsi NTB.

Salah satu penyebab IPM Lombok Timur rendah adalah pendidikan. Berdasarkan hasil SUSEDA yang dikutip dari Mahsin (2016) memperlihatkan bahwa proporsi penduduk usia 10 tahun keatas tidak pernah sekolah/ tidak tamat SD tercatat 41,31%, tamat SD 30,36%, tamat SMP 15,48 dan tamat SMP 12,85%. Pada saat yang sama Angka Partisipasi Sekolah (APS) penduduk usia 7-12 Tahun (SD) mencapai 97,73%, APS penduduk usia 13-15 tahun (SLTP) 84,63%, APS penduduk usia 16-18 tahun (SLTA) 50,61%. Keadaan ini tentu saja masih memperhatikan karena hal ini berarti tingkat SD, SLTP, dan SLTA masih banyak penduduk usia sekolah yang tidak/belum bersekolah maupun tidak bersekolah lagi.

Menurut Mahsin (2016) sektor pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan IPM Kabupaten Lombok Timur. Oleh karenanya, dalam mengelola pendidikan harus serius tidak boleh setengah hati. Peningkatan yang terpenting dilakukan adalah meningkatkan potensi kepala sekolah dan guru terutama dari segi kinerjanya. Kepala sekolah dan guru diharapkan harus serius dalam melaksanakan pendidikan guna untuk meningkatkan pendidikan yang ada di Lombok Timur.

Berdasarkan hasil UKG (Uji Kompetensi Guru) di Lombok yang diikuti oleh 3.251 guru pada tahun 2015 dari 3.251 guru yang mengikuti UKG hanya 10% guru yang mendapatkan skor nilai diatas 5,5. UKG merupakan proses uji kompetensi bagi guru atau calon guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi atas bidang atau profesi yang dipilihnya. Masih ada 90% guru yang kompetensinya sangat perlu untuk mendapatkan perhatian untuk ditingkatkan (Irfan, 2015). Untuk hasil UKG di Lombok Timur Khususnya, rata-rata nilai UKG untuk SMP adalah 54,5%, lebih rendah dibandingkan dengan SMA, selain nilai UKG nilai UN tahun 2015 untuk SMP yaitu 51,9% lebih rendah dari SMA dan SMK. Dengan adanya UKG dan nilai UN ini, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi paedagogik dan kinerja yang dimiliki oleh guru tersebut masih rendah.

Berbagai faktor penyebab rendahnya kinerja guru SMP di Lombok Timur antara lain kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja gurunya. Letak geografis Kabupaten Lombok Timur yaitu utara berbatasan dengan laut jawa, selatan berbatasan dengan samudra hindia, timur berbatasan dengan selat alas dan barat berbatasan dengan kabupaten Lombok Tengah. Dengan letak geografis Kabupaten Lombok Timur ini, sebagian sekolah berada di daerah pegunungan, daerah pantai dan daerah perkotaan. Tentu saja dengan ini akan terdapat perbandingan suhu udara/ temperatur antara daerah pegunungan dan pantai. Suhu udara/temperatur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keefektifan dan kinerja guru. Sebab, temperatur dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Menurut Mangkunegara (2005: 107) temperatur dan kelembapan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Suhu udara atau temperatur yang panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi guru. Selain itu, ada beberapa sekolah yang gedung sekolahnya tidak terawat, sarana prasarana yang tidak lengkap. Sementara di Kabupaten

Lombok Timur, kondisi ruangan SMP hanya 370 ruangan yang dianggap baik, 745 rusak ringan dan 101 rusak berat (Neraca Pendidikan Daerah 2016). Hal ini bisa berdampak pada kinerja guru, dampak dari kinerja guru yang dipengaruhi oleh salah satunya faktor lingkungan juga berpengaruh pada tingkat motivasi kerja guru.

Motivasi kerja merupakan aspek penting dalam melihat kinerja seorang guru karena motivasi berpengaruh positif terhadap hasil kerja seorang guru. Pernyataan ini di dukung oleh Susyana (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Kurangnya motivasi kerja mengakibatkan kinerja guru rendah, salah satu contoh motivasi rendah adalah tingkat kedisiplinan yang rendah sehingga mengakibatkan kinerja guru juga rendah.

Disiplin kerja sering terabaikan di kalangan guru, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: datang ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Tentunya masing-masing lembaga pendidikan memiliki aturan atau tata tertib sendiri, tetapi masih banyak pendidik yang melanggar peraturan tersebut. Kedisiplinan guru mulai menurun menurut Bupati Lombok Timur (Syamsuhaidi, 2015) dalam corong rakyat Lombok Timur berdasarkan inpeksi mendadak, dimana guru tersebut jarang mengikuti apel hari senin. Menurutnya, ketidakdisiplinan ini akan membawa dampak negatif kepada siswa sebagai peseta didik. Selain itu juga, Menurut Syamsuhaidi (2015), persentasi kehadiran guru dalam proses belajar mengajar masih dibawah rata-rata , hal ini dapat dilihat dari absensi guru, dimana ketidakhadiran guru dalam setiap bulannya tidak mencapai 70% walaupun ada peningkatan setiap tahun ajaran, tetapi ini masih dirasa kurang mengingat kehadiran pengajar dari sistem pendidikan saat ini sangat diperlukan. Kurangnya pengetahuan guru tentang peraturan yang telah ditetapkan membuat guru melanggar aturan, misalnya saja tentang disiplin kerja. Menurut Mahsin (2016) saat ini Dikpora Kabupaten Lombok timur berupaya untuk meningkatkan disiplin kerja semua pihak, karena yang terpenting adalah mengimplementasikan budaya pembelajaran di kelas sebagai proses awal belajar mengajar yang bermutu.

Berdasarkan beberapa hal yang dikemukakan di atas, maka peneliti merasa perlu mengadakan penelitian perngaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Kabupaten Lombok Timur. Keterkaitan variabel tersebut masih sedikit diteliti oleh para peneliti dan akademisi. Para peneliti terdahulu belum meneliti aspek kinerja guru yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Almustofa (2014) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru perum bulog divisi regional Jakarta. Penelitian tersebut belum meneliti guru sebagai objek penelitiannya. Dan penelitian yang dilakukan oleh Susyana (2014) yang meneliti tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah dalam lingkup kementerian agama Halmahera Timur. Perbedaan dengan penelitian tersebut ada pada tempat penelitiannya.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Wakhid (2014) yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada sekretariat daerah Kabupaten Kotabaru dan penelitian yang dilakukan oleh Jatmiko (2015) yang meneliti tentang pengaruh stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik Kecamatan Ngrampal Sragen. Penelitian ini tidak meneliti variabel disiplin kerja sebagai variabel yang mempengaruhi variabel kinerja guru.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru IPA di Kabupaten Lombok Timur.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan Supardi (2013: 45). Kinerja guru menggunakan beberapa indikator yaitu sesuai dengan peraturan menteri pendidikan nasional nomor 35 tahun 2010 tentang kompetensi dan indikator penilaian kinerja guru pembelajaran yang berkaitan dengan guru mata pelajaran. dimana indikator kinerja guru tersebut adalah: (1) kemampuan menguasai dan memahami materi yang diajarkan, (2) kemampuan menyusun dan melaksanakan proses pembelajaran, (3) kemampuan menggunakan metode dan media yang bervariasi dalam KBM, (4) mengatur dan mengelola kelas, (5) memotivasi siswa, (6) penilaian dan evaluasi, (7) ketepatan waktu, (8) komunikasi.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2009: 118) lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja bagi guru adalah lingkungan sekolah yaitu segala sesuatu yang ada di dalam maupun di luar sekolah, dan diantara kesemuanya itu saling berinteraksi dan saling mempengaruhi. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat pencahayaan yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagipara karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. oleh karena itu, pimpinan organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan. Untuk mengukur lingkungan kerja guru mengacu pada beberapa indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Sedarmayanti adalah: (1) kebersihan dan kerapian tempat kerja, (2) keamanan tempat kerja, (3) sarana belajar, (4) suhu udara, (5) ruang gerak yang diperlukan, (6) hubungan pegawai.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2006: 71). Menurut Uno (2006: 72) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Atau dengan kata lain, motivasi kerja guru mempunyai dua dimensi yaitu dimensi dorongan internal dan dimensi dorongan eksternal. Indikator motivasi kerja guru pada penelitian ini mengacu pada hierarki kebutuhan Maslow yaitu: (1) fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) adanya penghargaan, (5) aktualisasi diri.

Disiplin kerja menurut Darodjat (2015: 95) merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali. Indikator disiplin kerja guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) disiplin terhadap ketepatan waktu, (2) taat terhadap peraturan, (3) memiliki keterampilan dalam tugasnya, (4) memiliki tanggungjawab yang tinggi.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian *survey*. Penelitian *survey* adalah penelitian yang mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau interview supaya nantinya menggambarkan beberapa aspek dari populasi (Riduwan, 2013: 50). Adapun jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 68 SMP Negeri dan sampel sebanyak 58 SMP Negeri yang berada di Kabupaten Lombok Timur. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi dan kuisioner. Diman observasi tersebut untuk variabel kinerja guru, dan kuisioner untuk variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja guru.

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah: (1) lembar observasi kinerja guru untuk mengukur variabel kinerja guru, (2) kuisioner lingkungan kerja yaitu untuk mengukur variabel lingkungan kerja, (3) kuisioner motivasi kerja untuk mengukur variabel motivasi kerja dan, (4) kuisioner disiplin kerja guru yaitu untuk mengukur disiplin kerja guru.

Untuk mendapatkan data pada sampel yang telah di tentukan harus diuji coba dahulu. Uji coba instrumen ini menggunakan penentuan validitas konstruk, penentuan validitas isi, penentuan validitas muka, perhitungan validitas butir dan perhitungan reliabilitas. Uji instrumen lembar observasi kinerja guru menggunakan penentuan validitas konstruk, penentuan validitas isi, penentuan validitas muka, yang telah dikonsultasikan kepada tiga ahli yang bergelar doktor dan juga menggunakan perhitungan reliabilitas menggunakan koefisien cohen's kappa. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja guru, uji coba instrumen ini menggunakan penentuan validitas konstruk, penentuan validitas isi, penentuan validitas muka, yang telah dikonsultasikan ke para ahli, kemudian juga perhitungan validitas butir yaitu uji U Mann-Whitney dan menggunakan perhitungan reliabilitas yaitu *Cronbach's Alph*.

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, dan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam rangka menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan beberapa analisis antara lain yaitu (1) uji klasik atau uji prasyarat, dimana uji prasyarat pada penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji Kolmogorov-smirnov, uji linearitas hubungan, uji autokorelasi dengan nilai Durbin Watson, uji multikolinearitas, dan uji homoskedastisitas. (2) Uji analisis yaitu menggunakan uji regresi linear berganda atau uji statistik F dimana pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap Y. Selain itu menggunakan uji regresi sederhana atau uji t dilakukan untuk menguji antar variabel.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji yang dilakukan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diuji menggunakan uji regresi linear. Sebelum melakukan uji analisis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat. Uji prasyarat dilakukan untuk mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Adapun uji prasyarat yang digunakan yaitu: (1) Uji normalitas distribusi, pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data. Adapun hasil uji normalitas distribusi ini bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $\text{sig} = 0,676 > 0,05$ , motivasi kerja =  $0,224 > 0,05$ , disiplin kerja =  $0,251 > 0,05$  dan kinerja guru =  $0,051 > 0,05$  karena

angka signifikansi dari masing-masing variabel tersebut > dari 0,05 maka berdasarkan kriteria pengujian normalitas menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut berdistribusi normal. (2) Uji linearitas hubungan, uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Pengujian linearitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS dimana hasil dari uji linearitas nilai *deviation from linearity*  $Y*X1 = 0,751$ , nilai *deviation from linearity*  $Y*X2 = 0,496$ , nilai *deviation from linearity*  $Y*X3 = 0,929$ , bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat karena angka signifikan antar variabel > 0,05. (3) Uji autokorelasi, uji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Adapun hasil pengujian Durbin Watson dengan SPSS 16 adalah sebesar 1.729,  $du = 1.505$ . Berdasarkan kriteria pengujian  $du < d \text{ hitung} < 4 - du = 1.505 < 1.729 < 2,495$  artinya bahwa tidak terjadi autokorelasi antar variabel. (4) Uji multikolinearitas adalah pengujian model regresi apakah pada butir soal adanya korelasi antar variabel bebas. Ada beberapa cara pengujian multikolinearitas ini yaitu uji VIF atau uji *tolerance*. Berdasarkan uji multikolinearitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh nilai *tolerance* > 0,10 dan  $VIF < 10$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada variabel tersebut karena berdasarkan kriteria pengujian nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. (5) Uji homoskedastisitas, uji homoskedastisitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Berdasarkan uji homoskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh nilai signifikan setiap variabel > 0,05. Berdasarkan kriteria, hal ini berarti bahwa  $H_0$  diterima artinya bahwa terjadi homokedastisitas terhadap variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji prasyarat di atas, diketahui bahwa uji prasyarat untuk uji regresi sudah terpenuhi, maka dapat dilakukan pengujian analisis regresi sebagai berikut.

### 3.1. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru IPA di SMP Negeri Kabupaten Lombok Timur.

$H_1$ : Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru IPA di SMP Negeri Kabupaten Lombok Timur.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai  $F = 5,269$  dan nilai  $sig = 0,003$ . Dari kriteria di atas karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $F_{tabel} = 3,16$  dan nilai  $sig 0,003 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya bahwa Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru IPA di SMP Negeri Kabupaten Lombok Timur.

### 3.2. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji statistik t ini menggunakan bantuan program SPSS 16 adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.** Hasil Uji Statistik t Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja



	T	Sig
Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru	2.266	.027
Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	2.369	.021
Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru	3,361	.001

Berdasarkan hasil SPSS 16 dari data setiap variabel, diperoleh nilai t untuk uji linearitas lingkungan kerja terhadap kinerja guru = 2.266, dan nilai motivasi kerja dengan kinerja guru = 2.369 dan nilai disiplin kerja guru terhadap kinerja guru = 3,361. Dari hasil nilai uji statistik t tersebut didapatkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel  $> t_{tabel} = 2.004$  dengan demikian bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk nilai signifikansi diperoleh nilai lingkungan kerja terhadap kinerja guru = 0,027, dan nilai motivasi kerja dengan kinerja guru = 0,021 dan nilai disiplin kerja guru terhadap kinerja guru = 0,001. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, jika nilai sig  $< 0,05$  berarti bahwa terdapat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat dan dari hasil tersebut diperoleh bahwa nilai sig dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat  $< 0,05$ , hal tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian berdasarkan hal di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan uji prasyarat dan uji analisis tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja guru baik secara sederhana maupun berganda mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang pernah dilakukan oleh Susyana, (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah dalam Lingkup Kementerian Agama Kabupaten Halmahera Timur”. Hasil penelitian ini secara keseluruhan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru madrasah dari nilai *Adjusted R Square* = 96,5%, yang artinya variabel Y dipengaruhi sebesar 96,5% oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja yang memuaskan para guru dan akan bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja meningkat, sehingga para guru dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Motivasi menurut peneliti salah satu pendorong seseorang untuk melakukan aktifitas, begitu juga pada setiap guru. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, semangat dan energik. Oleh karena itu dengan adanya semangat yang tinggi menurut peneliti akan mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Disiplin kerja didorong oleh kesadaran diri sendiri terhadap tugas dan tanggungjawabnya masing-masing tanpa adanya pemaksaan dari pimpinan. Sikap untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci pokok dalam memegang teguh disiplin. jika guru tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai dengan aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang bersangkutan. Semakin tinggi kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan

semakin patuh terhadap peraturan atau tata tertib maka diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan kinerja yang baik.

Kinerja guru mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja sehingga akan menimbulkan semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebab, jika tidak adanya dorongan dalam melaksanakan tugasnya maka tugasnya tersebut tidak akan terlaksana. Disiplin kerja tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja guru. Disiplin yang tinggi akan mengakibatkan kinerja yang tinggi pula. Tanpa adanya kesadaran mentaati aturan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang diinginkan.

#### 4. PENUTUP

##### 4.1. Kesimpulan

Setelah penjelasan dan menguraikan tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru IPA di SMP Negeri Kabupaten Lombok timur, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan uji regresi yaitu uji statistik F untuk pengujian secara bersama-sama dan uji statistik t untuk pengujian antar variabel X dan variabel Y. Hasil penelitian ini ditemukan seluruh hipotesis tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru IPA di SMP Negeri Kabupaten Lombok Timur baik secara parsial maupun simultan. Untuk uji statistik F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 5,269 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,16 dan nilai signifikansi  $.003 < 0,05$  hal ini menandakan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan untuk uji t, diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,266, variabel motivasi kerja sebesar 2,369 dan variabel disiplin kerja sebesar 3,361, untuk hasil uji  $t_{hitung}$  tiap variabel >  $t_{tabel}$  menandakan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai signifikansi dimana nilai sig untuk lingkungan kerja = 0,027, motivasi kerja = 0,021, dan disiplin kerja = 0,001 < 0,05 yang berarti bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

##### 4.2. Saran

Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru IPA, maka dari itu penulis menyarankan kepada pengelola sekolah agar membuat iklim kerja dilingkungan masing-masing menjadi lebih kondusif dan nyaman untuk belajar dan beraktivitas sehari-hari.

#### REFERENSI

- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute*. Bandung: Refika Aditama.
- Depdiknas. (2003). *UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*. Jakarta: Biro Hukum dan Organisasi Setjen Depdiknas.
- Irfan, Muhammad. (2015). *Hasil ukg Lombok 2015 mengecewakan*. Diperoleh dari <http://www.radarlombok.co.id/hasil-ukg-lombok-2015-mengecewakan.html>
- Jatmiko, Cyndu Wahyu. (2015). *Pengaruh stres kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidika SD Negeri kecamatan Ngrampal Sragen*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta. (Naskah Publikasi) diperoleh dari <http://eprints.ums.ac.id/37167/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>.
- Mahsin. (2016). *Dikpora lombok timur mutasi 194 kepala sekolah*. Diperoleh dari [http://www.lombokkita.com/pendidikan/dikpora\\_lombok](http://www.lombokkita.com/pendidikan/dikpora_lombok)

- 
- Peraturan menteri pendidikan nasional nomor 35 tahun 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. Kementerian pendidikan Indonesia. Diperoleh dari <https://jatim.kemendiknas.go.id/files/jatim/file/file/peraturantentangPNS/vsef1413864091.pdf>
- Riduwan. (2015). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2013). *Metode dan teknik penyusunan tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, Widi Purnama. (2015). *Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil balai besar wilayah sungai Pemali-Juana*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro Semarang. Diperoleh dari [http://www.eprints.dinus.ac.id/17227/1/jurnal\\_16089.pdf](http://www.eprints.dinus.ac.id/17227/1/jurnal_16089.pdf)
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono . (2013). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Uno, Hamzah B. (2006). *Teori motivasi dan pengukurannya analisis bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wakhid, Gusti Abdul. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Kotabaru*. Diperoleh dari <http://sia.stiepancasetia.ac.id/download-jurnal.php?id=99>