



Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru UPT SMP Negeri 11 Gresik

Fitri Sintia Yulia Ningsih^{1*}, Roziana Ainul Hidayati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

Korespondensi penulis: Veefitry01@gmail.com¹, roziana@umg.ac.id²

*Korespondensi penulis: Veefitry01@gmail.com

Abstract. *This Based on the research results, the performance of UPT teachers at SMP Negeri 11 Gresik is less than optimal, which can affect work discipline, which can be seen from the recap of teacher absences, many teachers give permission during the teaching and learning process, and in teaching there are teachers who only give assignments after which they are left alone. just without supervision. And the work environment at UPT SMP Negeri 11 Gresik is still lacking in supporting the teaching and learning process between teaching staff and students, such as: a lack of LCD projectors in each room, and the work space for teaching staff is not well lit, the layout of office desks between teaching staff is also does not have partitions and there is a lack of air conditioning in the classroom. The aim of this research is to analyze whether there is a partial influence of work discipline, work motivation and work environment on the performance of teachers at UPT SMP Negeri 11 Gresik. The number of samples used in this research was 39 respondents, the method used was the Saturated Sampling method. The data analysis technique using multiple linear regression analysis proves that the work discipline and work environment variables have no effect, while work motivation has a significant effect on the performance of teachers at UPT SMP Negeri 11 Gresik.*

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

Abstrak. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kinerja guru UPT SMP Negeri 11 Gresik kurang optimal yang dapat berpengaruh pada disiplin kerja dimana terlihat dari rekapan absensi guru banyak guru yang izin pada saat proses kegiatan belajar mengajar, serta dalam mengajar ada guru yang hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi. Dan lingkungan kerja yang ada di UPT SMP Negeri 11 Gresik masih kurang dalam mendukung proses belajar mengajar antara tenaga pendidik dengan peserta didik seperti: kurangnya jumlah LCD Proyektor pada tiap ruang, serta ruang kerja tenaga pendidik kurang terang, tata ruang meja kantor antar tenaga pendidik juga tidak memiliki sekat dan kurangnya jumlah AC pada ruang kelas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru UPT SMP Negeri 11 Gresik secara parsial. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 39 responden, metode yang digunakan adalah metode Sampling Jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh sedangkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru UPT SMP negeri 11 gresik.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan prestasi kerja bagi organisasi menempati posisi yang penting dan juga strategis. Tujuan pembelajaran yang diinginkan tentu yang optimal. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan yakni dengan menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan pengembangan dan juga memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian. Menurut Djamarah (2010: 31), Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Seorang guru dituntut memiliki dan

merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Untuk itu ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru sebagai pendidik berkaitan dengan kinerjanya. Menurut Mulyasa (2010:98), kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni: kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kualitas sarana atau prasarana, jaminan sosial, tingkat pendidikan, kecakapan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Menurut Yamin dan Meisah (2010: 31) kinerja guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan sekolah.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Guru UPT SMP Negeri 11 Gresik

No	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Amat Baik	6	15,4%
2	Baik	20	51,3%
3	Cukup	4	10,3%
4	Kurang	9	23,0%
Total		39	100%

Sumber : UPT SMP Negeri 11 Gresik

Berdasarkan data pada tabel 1 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja guru UPT SMP Negeri 11 Gresik yang dibagi dalam beberapa kategori, yaitu amat baik dengan presentase 15,4%, kategori baik dengan presentase 51,3%, kategori cukup dengan presentase 10,3% sedangkan kategori kurang dengan presentase 23,0%. Berdasarkan hasil penilaian pencapaian kinerja yang dilakukan oleh UPT SMP Negeri 11 Gresik menjelaskan bahwa aspek kedisiplinan tenaga pendidik memiliki pengaruh besar dalam pencapaian kinerja, dari sini penulis menyimpulkan bahwa terjadinya tenaga pendidik yang kinerjanya dirasa masih sangat kurang optimal.

Menurut Hasibuan (2013,193), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan organisasi, dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan menyelesaikan semua pekerjaannya. Dilihat dari sudut pandang kedisiplinan kerja, pada realitanya terdapat guru yang masih kurang disiplin, hal itu terlihat dari rekapan absensi guru banyak guru yang izin pada saat proses kegiatan belajar mengajar, serta dalam mengajar ada guru yang hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi.

Menurut Supardi (2014:19) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah sikap mental dimana itu termasuk motivasi kerja dan etika kerja.

Menurut Hasibuan (2011;143), Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka ingin berkerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan data motivasi kerja di UPT SMP Negeri 11 Gresik dengan memberikan berupa *Reward* serta *Family Gathering* yang dilaksanakan setiap tahun seperti: outbound, karaoke atau tour trip, *Reward* merupakan salah satu bagian dari bentuk motivasi, Bagi tenaga pendidik yang berprestasi akan mendapatkan *reward* langsung dari Bapak kepala sekolah seperti: sertifikat penghargaan serta hadiah berupa uang. Dengan hal tersebut maka dari itu untuk memotivasi tenaga pendidik yang ada di sekolah.

Menurut Diana Khairani Sofyan (2013: 20), Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Berdasarkan tabel 1.4 bahwa lingkungan kerja yang ada di UPT SMP Negeri 11 Gresik ini dalam hal yang berkaitan dengan sarana prasarana yaitu ruang lingkup lingkungan kerja yang masih terdapat beberapa lingkungan kerja yang masih kurang mendukung proses belajar mengajar antara tenaga pendidik dengan peserta didik seperti: kurangnya jumlah LCD Proyektor pada tiap ruang kelas sehingga membuat proses belajar kurang efektif, serta ruang kerja tenaga pendidik yang pada siang hari kurang terang sehingga dapat mengakibatkan mata menjadi cepat lelah dan juga tata ruang meja kantor antar tenaga pendidik juga tidak memiliki sekat sehingga tenaga pendidik tidak memiliki privasi dalam bekerja, dan terakhir kurangnya jumlah AC pada ruang kelas mengakibatkan gerah pada saat proses kegiatan belajar sehingga proses KBM kurang efektif.

2. KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:87), Disiplin merupakan metode untuk memelihara keteraturan. Menurut Permatasari (2015), Disiplin adalah kesediaan karyawan untuk mentaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis.

Adapun macam-macam bentuk disiplin pada organisasi menurut Afandi (2016;7) adalah:

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri

dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk mengenai pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang lebih berat atau pemutusan hubungan kerja

Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017;110) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Siagian (2017;110) motivasi adalah suatu keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang dapat mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan pada pencapaian tujuan.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:25), bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut Afandi (2016;51) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan memadai dan sebagainya

Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017;104) mengemukakan bahwa kinerja yang berkenaan dengan profesi keguruan adalah perilaku yang nyata yang ditunjukkan guru saat memberikan pelajaran pada siswanya.

3. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasibuan (2018;193) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan Disiplin dalam sebuah lembaga sekolah merupakan hal yang harus dipelihara karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan dan Syaiful Eddy (2020), bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan arah yang positif..

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Darojat (2015;187) berpendapat bahwa motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela dalam mengarahkan kemampuannya secara maksimal dalam mengemban tanggung jawab untuk pencapaian tujuan dari organisasi guna meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Ajabar dan Resi Marina (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Afandi (2016;51) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Marphudok, Bukman Lian dan Happy Fitria (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif (signifikan) terhadap kinerja Guru.

4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) penelitian kuantitatif yakni metode yang didasarkan pada filosofi positivisme, Metode kuantitatif diperlukan untuk mempelajari sampel atau populasi terpilih, dimana teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan datanya menggunakan alat penelitian, dan analisis datanya bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pada peneliti ini yang menjadi populasi yakni seluruh guru pns dan non pns di UPT SMP Negeri 11 Gresik yang berjumlah 39 orang. Pengambilan sampel diambil dengan menggunakan metode Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini 39 yang menjadi sampel.

Jenis data yang dipakai oleh peneliti yakni data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara khusus untuk tujuan mempelajari suatu masalah serta berkaitan langsung dengan masalah yang sedang dihadapi Data primer yang dipakai pada penelitian ini yakni sumber data yang berkaitan dengan variabel *independent* yakni disiplin kerja, motivasi kerja serta lingkungan kerja disisi lain variabel *dependent* yakni kinerja guru. Data primer yang didapatkan dari kuesioner melalui daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden, yakni guru di UPT SMP Negeri 11 Gresik.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada setiap variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru dapat dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (0,3160).

2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa masing-masing tiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh kuesioner dikatakan reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp, Sig (2-tailed)* adalah 0,997 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $>$ α ($0,997 >$ $0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*sig*) dari masing-masing variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) $>$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas terhadap masing- masing variabel independen.

3) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen yaitu disiplin kerja (0,936), motivasi kerja (0,951), dan

lingkungan kerja (0,937) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	Signifikan
<i>Constant</i>	5,162	0,327
Disiplin Kerja	-0,433	0,062
Motivasi Kerja	0,741	0,000
Lingkungan Kerja	0,385	0,054

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 1 Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 5,162 - 0,433X_1 + 0,741X_2 + 0,385X_3 + e$$

a. Konstanta

Nilai konstanta (a) sebesar 5,162 menunjukkan bahwa semua variabel independen disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dianggap konstan tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol.

b. Disiplin kerja

Nilai β_1 = koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar -0,433 menunjukkan terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja guru (Y). Semakin tinggi nilai disiplin kerja (X1), maka semakin turun kinerja guru (Y).

c. Motivasi Kerja

Nilai β_1 = koefisien motivasi kerja (X2) sebesar 0,741 menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Semakin tinggi nilai motivasi kerja (X2), maka semakin tinggi kinerja guru (Y).

d. Lingkungan kerja

Nilai koefisien lingkungan kerja (X3) sebesar 0,385 menunjukkan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Semakin tinggi nilai lingkungan kerja (X3), maka semakin tinggi kinerja guru (Y).

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji pada tabel menunjukkan bahwa hasil dari uji determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,121 atau 12,1% artinya bahwa terdapat perubahan variabel kinerja guru (Y) yang disebabkan oleh variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3)

Sedangkan sisanya sebesar 87,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,046 atau 4,6% artinya bahwa terdapat perubahan variabel kinerja guru (Y) yang disebabkan oleh variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3), sedangkan sisanya sebesar 95,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

3) Uji Hipotesis (t)

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Variabel disiplin kerja (X1) diperoleh signifikansi sebesar $0,062 < \text{taraf } \alpha$ 0,05, yang artinya bahwa dengan demikian secara parsial variabel disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 11 Gresik. Berdasarkan hasil pengamatan kuesioner terhadap variabel disiplin kerja, menunjukkan bahwa dari empat indikator atau item kesatu dengan skor 154 mayoritas dari mereka setuju mengenai ketaatan terhadap ketentuan jam masuk, istirahat dan jam pulang

Dari hasil pengamatan dan data rekapitulasi absensi karyawan, pada realitanya terdapat guru yang masih kurang disiplin, hal itu terlihat dari rekapan absensi guru banyak guru yang izin pada saat proses kegiatan belajar mengajar, serta dalam mengajar ada guru yang hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi. Disiplin kerja merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan, Disiplin dalam sebuah lembaga sekolah merupakan hal yang harus dipelihara karena dapat mempengaruhi kinerja guru Hasibuan (2018;193). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan dan Syaiful Eddy (2020), bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan arah yang positif.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Variabel Pelatihan (X2) diperoleh signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf } \alpha$ 0,05, yang artinya bahwa dengan demikian secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 11

Gresik Berdasarkan hasil pengamatan kuesioner terhadap variabel disiplin kerja, menunjukkan bahwa dari lima indikator atau item kesatu dengan skor 143 mayoritas dari mereka setuju mengenai gaji yang diberikan oleh negara dapat memenuhi kebutuhan hidup yang artinya dengan gaji yang sesuai yang diterima

Dari hasil rekapitulasi data motivasi kerja, UPT SMP Negeri 11 Gresik memberikan berupa *Reward* serta *Family Gathering* yang dilaksanakan setiap tahun seperti: outbound, karaoke atau tour trip, *Reward* merupakan salah satu bagian dari bentuk motivasi, Bagi tenaga pendidik yang berprestasi akan mendapatkan *reward* langsung dari Bapak Kepala Sekolah seperti: sertifikat penghargaan serta berupa hadiah uang. Dengan hal tersebut maka dari itu untuk memotivasi tenaga pendidik yang ada di sekolah. Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela dalam mengarahkan kemampuannya secara maksimal dalam mengemban tanggung jawab untuk pencapaian tujuan dari organisasi guna meningkatkan kinerja Darajat (2015;187). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajabar dan Resi Marina (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Variabel lingkungan kerja fisik (X3) diperoleh signifikansi sebesar $0,054 < \alpha 0,05$, yang artinya bahwa dengan demikian secara parsial variabel lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 11 Gresik. Berdasarkan hasil pengamatan kuesioner terhadap variabel disiplin kerja, menunjukkan bahwa dari lima indikator atau item kedua dengan skor 157 mayoritas dari mereka setuju mengenai tata ruangan yang membuat merasa nyaman.

Dari hasil rekapitulasi data lingkungan kerja di UPT SMP Negeri 11 Gresik bahwa belum maksimalnya kinerja guru juga disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang belum memadai seperti: kurangnya jumlah LCD Proyektor dan AC pada tiap ruang kelas sehingga membuat proses belajar kurang efektif, serta ruang kerja tenaga pendidik yang pada siang hari kurang terang sehingga dapat mengakibatkan mata menjadi cepat lelah dan juga tata ruang meja kantor antar tenaga pendidik juga tidak memiliki sekat sehingga tenaga pendidik tidak memiliki privasi dalam bekerja. Menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal Afandi

(2016;51). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Marphudok, Bukman Lian dan Happy Fitria (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif (signifikan) terhadap kinerja Guru.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1) Disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y) UPT SMP Negeri 11 Gresik.
- 2) Motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y) UPT SMP Negeri 11 Gresik
- 3) Lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y) UPT SMP Negeri 11 Gresik

Saran

- 1) Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai kurang, dalam hal ini kepala sekolah juga perlu meningkatkan kedisiplinan secara tegas terhadap guru yang melakukan pelanggaran keterlambatan atau sejenisnya guna menghasilkan kinerja yang optimal.
- 2) Variabel motivasi kerja memiliki nilai kurang, dalam hal ini kepala sekolah perlu memberikan motivasi tambahan terhadap guru agar senantiasa lebih semangat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai kurang, dalam hal ini kepala sekolah senantiasa meningkatkan kualitas dan kenyamanan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan motivasi guru demi peningkatan kinerjanya.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menambah variabel selain disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan program analisis statistik selain SPSS, Seperti PLS (*Partial Least Square*)

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resource management for management research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aljabar, & Resi, M. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 3(2), 1-9.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep dasar manajemen personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Djamrah, S. B. (2010). *Guru dan anak didik dalam interaksi edukatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Permatasari, I. A., Mochammad, A. M., & Yuniadi, M. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1-9.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja guru*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-9)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Yamin, M., & Meisah. (2010). *Standarisasi kinerja guru*. Jakarta: Persada Press.