

**The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, And Work Environment On The Performance Of Teachers In Smk Negeri 3 Surakarta**

**Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Smk Negeri 3 Surakarta**

Siti Fatimah<sup>1</sup>, Heryanta Budi Utama<sup>2</sup>,

Email: [siti41231@gmail.com](mailto:siti41231@gmail.com)

S1 Manajem Sekolah Tinggi Ekonomi AUB Surakarta

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work motivation, work environment on the performance of teachers at SMK NEGERI 3 Surakarta. This study uses a quantitative approach. The primary data collection method is a questionnaire where the population is all teachers of SMK Negeri 3 Surakarta. Sampling in this study used a census sampling technique, which took the entire population with a total of 77 teachers as respondents. Technical analysis in this study consists of Instrument Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Analysis, T Test, F Test, Coefficient of Determination Test. The results of validity and reliability testing show that all questions asked are proven valid and reliable. The results of the multiple linear regression equation Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment have a positive effect on Teacher Performance. The results of the T test show that work discipline, work motivation, and work environment have a significant effect on teacher performance. The results of the F test show that work discipline, work motivation, and work environment simultaneously have a significant effect on teacher performance. The result of the Coefficient of Determination Test (R<sup>2</sup>) shows a result of 0.534 which means that the teacher performance of SMK NEGERI 3 Surakarta can be explained by the variables of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment by 53.4% while the remaining 46.6% is explained by variables not examined in this study. e.g. Work Stress, Organizational Culture, and Workload

**Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment**

ABSTRAKSI

Pada penelitian ini memiliki tujuan yaitu guna mengetahui dampak Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Lingkungan kerja pada Kinerja Guru-Guru SMK NEGERI 3 Surakarta. Pada penelitian ini memakai pendekatan kualitatif. Pada penelitian ini menggunakan metode mengambil data primer yang dimana menggunakan kuesioner akan populasi semua Guru-Guru SMK Negeri 3 Surakarta. Pengambilan sampel penelitian ini memakai Teknik sensus sampling ialah melakukan pengambilan data pada seluruh total populasi yang terdapat dengan jumlah seluruh responded 77 Guru. Teknis analisis pada penelitian ini tercakup atas Uji coba Instrument, Uji coba Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda, Uji T, Uji F, Uji Koefisien Determinasi Hasil uji coba validitas serta reliabilitas menunjukkan semua pertanyaan yang hendak ditanyakan bisa dinyatakan sah serta reliabel Hasil persamaan regresi linier berganda Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja berdampak baik pada Kinerja Guru. Hasil Uji T memberi tahu kalau Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja berdampak signifikan kepada Kinerja Guru Hasil Uji F memberi tahu kalau Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja secara simultan berdampak signifikan kepada Kinerja Guru. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) memberi tahu hasil sebesar 0,534 yang berarti Kinerja Guru SMK NEGERI 3 Surakarta mampu dijelaskan variable Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja sebanyak 53,4% dilain sisi sisanya 46,6% dijabarkan oleh variable yang tak diteliti pada penelitian ini contohnya Stress Kerja, Budaya Organisasi, serta Beban Kerja

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja**

## PENDAHULUAN

SDM memiliki peranan yang amat penting pada sebuah Organisasi/Instansi. Supaya kegiatan manajemen bisa berlangsung sebagaimana mestinya maka perlu untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dengan melaksanakan upaya-upaya guna mendorong manusia untuk mau bekerja dengan kemampuannya dengan semaksimal mungkin, dengan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia juga membutuhkan Kedisiplinan Kerja dan Motivasi kerja yang setinggi mungkin, dan Lingkungan Kerja guna menunjang pekerjaannya supaya bisa berjalan secara lancar. Kinerja merupakan hal yang penting. Kinerja memiliki arti Pegawai yang memperoleh perhatian dari atasannya, pada sisi lain bisa menumbuhkan semangat kerja bagi Pegawai sebab dengan adanya evaluasi Kinerja tersebut memungkinkan Pegawai yang memiliki prestasi dapat dinaikkan pangkatnya, ditingkatkan serta dan diberi apresiasi akan prestasinya, di sisi lain Pegawai yang tak memiliki prestasi dimungkinkan bisa diturunkan pangkatnya

Guru-yaitu komponen prosedur saat pembelajaran yang berperan dalam sumber daya manusia pada bidang edukasi, seorang guru haruslah berperan secara aktif serta menempatkan kedudukannya selaku tenaga kerja yang profesional, sebagaimana ketentuan warga yang kian tumbuh mengakibatkan orang tersebut dipaksa untuk mempunyai integritas, loyalitas, dedikasi, serta responsibility guna membuat dirinya menjadi seorang guru yang berprofesional.

Pencapaian kinerja seorang guru secara optimal tak akan terjadi dengan secara instan, disisi lainnya dengan terdapatnya peningkatan mutu SDM yang tertuju serta terkoordinasi dengan baik, dan harus didorong juga oleh sejumlah faktor seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja.

Pembelajaran daring di erapandemi Covid 19 memberi efek kepada kedisiplinan kerja seorang guru, sebab guru yang seharusnya bertemu secara langsung dengan muridnya tentu saja harus mengimplementasikan sifat disiplin serta memberi contoh disiplin kepada muridnya, pada zaman kini memperoleh kesan bebas pada saat pelaksanaan pembelajaran berlangsung, tapi guru diharap bisa bersikap disiplin serta memberi contoh baik pada saat pelaksanaan pembelajaran berlangsung. Dapat-terlihat dari peraturan yang ditentukan. oleh pemerintah ataupun etikanya, norma, serta aturan yang berjalan di warga ataupun Lembaga sebagaimana tujuannya

Dari sisi lain kedisiplinan saat bekerja, faktor lainnya yang juga harus dicermati guna menumbuhkan kinerja seorang guru ialah motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja yaitu sebuah kekuatan yang memotivasi seorang individu guna melaksanakan pekerjaannya, pada bidang psikologi kerja yang dimaksud dengan motivasi kerja yaitu guna mendorong semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi pada setiap guru bakal memacu guru

supayamelaksanakan kerja dengan maksimal pada saat pelaksanaan tugas yang dipunyainya.

Tapi secara faktanya yang diperoleh peneliti pada saat terjun di lapangan masih bisa dihitung jari guru yang mempunyai motivasi yang tinggi pada saat bekerja, mengakibatkan kinerja guru seluruhnya belum mencapai optimalnya apalagi dimasa pandemic seperti ini. Kejadian itu diakibatkan oleh sejumlah faktor, misalnya kurang diberikannya training (workshop) yang biasa diselenggarakan oleh pihak SMK guna menumbuhkan mutu ataupun kualitas akan setiap guru. Disisi lain, kurangnya motivasi setiap guru pun dikarenakan tak terdapatnya penghargaan ataupun hukuman yang serius kepada setiap guru. Apabila ada penghargaan serta hukuman dengan jelas, misalnya menambah poin guna kebutuhan naik pangkat golongan) untuk para guru yang mempunyai prestasi serta mengurangi poin kinerja pada SKP (Sasaran Kinerja Guru) untuk setiap guru yang mempunyai kesalahan saat bekerja, perihal tersebut memungkinkan untuk menumbuhkan motivasi bekerja yang tinggi pada setiap guru, maka kinerja guru bisa dilaksanakan dengan semaksimal mungkin.

Lingkungan kerja juga merupakan satu diantara faktor yang mempegaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja setiap guru yaitu semua yang ada di dalam lingkungan ataupun di luar lingkungan sekolah baik itu pada kawasan fisik ataupun nonfisik (social) Sebagaimana pencermatan mengenai kawasan kerja di kawasan peneliti lakukan

Sebagaimana latar belakang serta kejadian yang dijabarkan tadi, maka dapat ditarik hipotesis penelitian seperti dibawah ini :

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Surakarta.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Surakarta.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Surakarta

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi Penelitian SMK Negeri 3 Surakarta yang beralamat di. Jl. Brigjen Sudiarto N0.34, Danukusuman, Serengan Surakarta Jawa Tengah 57156

Metode Pengumpulan data secara primer ialah kuesioner yang dimana populasi yang diambil yaituseluruhGuru SMK Negeri 3 Surakarta. Pada penelitian ini mengambil sampel dengan memakai sensus yang ber jumlah sampel 77 responden.

Pada penelitian ini memakai analisis regresi memakai bantuan aplikasi SPSS.

**A. Analisis Data dan Pembahasan**

**1. Hasil Uji Kualitas Data**

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini dilaksanakannya Uji coba Validitas

Tabulasi data dari 77 informan yang merespon kuesioner. Uji validitas-dikatakan-sah ataupun valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk  $df = n-2$ , dalam kejadian tersebut  $n$  yaitu total sampel serta total sampel dalam penelitian ini adalah 77 responden. Nilai  $r_{tabel}$  itu didapati dalam  $r_{product\ moment}$  ialah pada nilai  $r_{\alpha, n-2} = r_{0,05;33} = 0,188$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  serta nilai positif, maka dari itu item pertanyaan dinyatakan sah. Kejadian pada  $n$  yaitu total sampel serta total sampel dalam penelitian ini adalah 77 responden

1.) Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja( $X_1$ )

Variabel Disiplin Kerja tercakup atas 5 item pertanyaan Hasil dari uji coba validitas Disiplin Kerja bisa dicermati di dalam tabel dibawah ini

**Tabel IV.5**  
**Korelas Item Pertanyaan Terhadap**  
**variabel Disiplin Kerja**

Item pertanyaan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
XI 1	0,590	0,188	Valid
XI 2	0,502	0,188	Valid
XI 3	0,662	0,188	Valid
XI 4	0,729	0,188	Valid
XI 5	0,658	0,188	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji coba validitas tersebut, banyaknya koefisien ( $r_{item}$ ) pada seluruh item pertanyaan variabel Disiplin Kerja lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,188). Bisa ditarik kesimpulan kalau 5 item pertanyaan dikatakan sah.

2) Hasilakhir Uji coba Validitas Motivasi Kerja- $(X_2)$

Hasil akhir uji coba validitas variabel pada variabel motivasi kerja  $X_2$  disajikan pada tabel IV.6.

**Tabel IV.6**

Item Pernyataan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2 1	0,550	0,118	Valid
X2 2	0,706	0,118	Valid
X2 3	0,433	0,118	Valid
X2 4	0,601	0,118	Valid
X2 5	0,567	0,118	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, banyaknya koefisien ( $r_{item}$ ) pada seluruh item pertanyaan variable Motivasi Kerja masih lebih besar daripada  $r_{tabel}$  (0,188). Bisa ditarik kesimpulan kalau 5 item pertanyaan dikatakan sah

### 3). Hasil akhir Uji coba Validitas Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Hasil akhir uji coba validitas variabel pada variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) disajikan pada tabel IV.7.

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**  
**Lingkungan Kerja**

Item Pernyataan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X3 1	0,552	0,188	Valid
X3 2	0,665	0,188	Valid
X3 3	0,530	0,188	Valid
X3 4	0,547	0,188	Valid
X3 5	0,620	0,188	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, banyaknya koefisien ( $r_{item}$ ) pada seluruh item pertanyaan variabel Lingkungan Kerja masih lebih besar daripada  $r_{tabel}$  (0,188). Bisa ditarik kesimpulan kalau 5 item pertanyaan dikatakan sah

### 4). Hasil akhir Uji coba Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja tercakup atas 5 item pertanyaan. Hasil akhir dari uji coba validitas Kinerja Pegawai bisa dicermati dalam tabel sebagai berikut:

#### 5). Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	$r_{item}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Y 1	0,676	0,188	Valid
Y 2	0,739	0,188	Valid
Y 3	0,571	0,188	Valid
Y 4	0,565	0,188	Valid
Y 5	0,467	0,188	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2021

Sebagaimana tabel tersebut, banyaknya koefisien ( $r_{item}$ ) pada seluruh item pertanyaan variabel Kinerja lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,188). Bisa ditarik kesimpulan kalau 5 item pertanyaan dikatakan sah.

**b. Uji reliabilitas**

Uji coba tersebut memiliki tujuan guna mengetahui apakah pada instrumen pengukur bisa dipercaya ataupun konsisten jika menghadapi keadaan yang berlainan. Di bawah ini yaitu hasil akhir dari uji coba reliabilitas atas instrumen ukur yang dipakai pada kuisioner, menghasilkan nilai seperti dibawah ini:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,826	<i>Alpha Cronbach</i> > 0,60 maka reliabel	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,792		Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,795		Reliabel
4.	Kinerja Guru	0,812		Reliabel

Sumber : Data yang diolah 2021

Berdasarkan hasil akhir uji coba reabilitas tadi maka dapat disimpulkan kalau seluruh pertanyaan variabel independen pada kuisioner yaitu reliabel, kejadian tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien realibilitasnya masih lebih besar daripada 0,60. Dengan demikian menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuisioner untuk variabel Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja atas Kinerja Guru di SMK N 3 Surakarta dinyatakan reliabel, sehingga item pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner dapat digunakan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji coba normalitas yang dipakai pada penelitian ini adalah metode uji kolomogorov-Smirnov (K-S). Model regresi yang benar yaitu yang mempunyai distribusi data yang normal. Sebuah model regresi mempunyai distribusi data yang normal jika nilai Asymp. Sig (2 tailed) masih lebih besar daripada 0,05.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,63857251
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,057
	Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,816
Asymp. Sig. (2-tailed)		,518

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2021





serta jika angka D-W antara -2 hingga +2 artinya autokorelasi negatif alias tidak adanya autokorelasi

Berikut hasil dari uji autokorelasi

**Tabel IV.13**  
**Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.534	1,672	1,927

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : data yang diolah, 2021

Sebagaimana hasil akhir uji coba autokorelasi tersebut bisa diketahui kalau nilai *Durbin Watson* (DW) sebanyak 1,972 ada antara -2 serta 2 bisa ditarik kesimpulan kalau tidak terdapat autokorelasi antar variabel

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan guna mencari tahu besarnya dampak variabel independen (variabel bebas) ialah Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Lingkungan Kerja (X3), serta variabel dependen (variabel terikat) yaitu Kinerja Pegawai (Y). berikut hasil akhir analisis regresi linier berganda :

**Tabel IV.14**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	3,501	0,011	1,852	,071			
	Disiplin Kerja	,326	,102	,356	3,198	,002	,495	2,018
	Motivasi Kerja	,221	,107	,216	2,898	,002	,552	1,812
	Lingkungan Kerja	,287	,095	,297	2,897	,004	,620	1,587

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : data yang diolah, 2021

Dalam pengujian statistik didapati kesamaan regresi seperti dibawah ini:

$$Y = 3,501 + 0,326X_1 + 0,221X_2 + 0,287X_3$$

Sebagaimana kesamaan regresi itu bisa diartikan seperti dibawah ini:

- Konstanta sebanyak 3,501, maksudnya Kinerja Guru di SMK NEGERI 3 Surakarta memiliki nilai positif apabila Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja konstan maka Guru-guru tetap Berkinerja.
- Nilai  $X_1$  adalah 0,326, memiliki arti Disiplin Kerja berdampak baik kepada Kinerja Guru. Jika Kepemimpinan dikembangkan maka Kinerja Pegawai bakal berkembang sebagaimana asumsi Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Konstan.



- c) Nilai  $X_2$  adalah 0,221, artinya Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai. Apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan asumsi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Konstan.
- d) Nilai  $X_3$  adalah 0,287, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai. Apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan maka Kinerja Guru akan meningkat dengan asumsi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Konstan,

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,002	Signifikan
Motivasi Kerja	0,042	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,004	Signifikan

terhadap variabel dependen secara parsial

**Tabel IV.15**  
**Hasil uji t**  
**Sumber :** data yang diolah 2021

Sebagaimana hasil akhir uji cobastatistik t seperti tabel diatas bisa diimplementasikan seperti dibawah ini:

- a. Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , bahwa  $H_0$  diterima, sehingga bisa ditarik kesimpulan kalau variabel Disiplin Kerja selaku parsial berdampak signifikan atas Kinerja Guru. Hipotesis yang menyebutkan kalau Disiplin Kerja berdampak Guru terbukti kebenarannya. **(Hipotesis1 Terbukti)**
- b. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi  $0,042 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, maka bisa ditarik kesimpulan kalau variabel Motivasi Kerja selaku parsial berdampak signifikan atas Kinerja Guru. Hipotesis yang menyebutkan kalau Motivasi Kerja berdampak signifikan kepada Kinerja Guru bisa dibuktikan kebenarannya. **(Hipotesis2 Terbukti)**
- c. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, maka bisa ditarik kesimpulan kalau variabel Lingkungan Kerja secara parsial berdampak signifikan Guru. Hipotesis yang menyebutkan kalau Lingkungan Kerja berdampak signifikan kepada Kinerja Guru bisa dibuktikan kebenarannya. **(Hipotesis3 Terbukti)**

c. Uji F

Pada uji coba F dilakukan guna mengetahui signifikansi dampak simlutannya Variabel Bebas kepada Variabel Terikat. Dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai signifikannya < 0,05

**Tabel IV.16**  
**Hasil Secara Serempak (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231,894	3	83,965	30,038	,000 <sup>b</sup>
	Residual	204,054	73	2,795		
	Total	455,948	76			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber data yang diolah 2021

sebagaimana tabel tersebut, nilai F = 30,038 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,005. Maka nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjasama Lingkungan Kerja selaku simultan memiliki pengaruh yang signifikan kepada Kinerja Guru.

d. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya melakukan pengukuran akan sejauh apakah kemampuan dari model dalam menerangkan variasi variabel terkait.

**Tabel IV.17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,743 <sup>b</sup>	,552	,534	1,672	1,927

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : data yang diolah 2021

Hasil akhir Koefisien Determinasi atau Adjusted R Square sebanyak 0,534 yang menunjukkan kalau 53,4% Kinerja Guru terpengaruh oleh variabel-variabel seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja. Sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini, misalnya Stress Kerja, Budaya Organisasi serta Beban Kerja.

A. Implikasi Manajerial

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru-Guru di SMK NEGERI 3 Surakarta, dapat diimplikasikan sebagai berikut:

a. Dampak Disiplin Kerja kepada Kinerja Guru

Hasil akhir pada penelitian ini menjelaskan kalau variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai koefisien pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai sebesar 0,326 dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Karenanya **H<sub>1</sub> Diterima**, maka Disiplin Kerja berdampak baik serta signifikan kepada Kinerja Guru.

Apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka akan berdampak signifikan kepada Kinerja Guru dalam mengajar serta akan mengalami kenaikan Kinerja. Sehingga Disiplin saat bekerja dirasa lebih baik ditingkatkan lagi untuk seluruh Guru SMK N 3 Surakarta agar semakin optimal dalam melakukan pekerjaan mengajarnya.

Sehingga dari hasil uji coba validitas yang sudah dilaksanakan, ada yang dinamakan skor dominan yang menunjukkan bahwa perilaku Guru yang berkaitan dengan Kinerja Guru menunjukkan sikap dominan tersebut ada dalam butir angket: X<sub>1\_4</sub>, X<sub>1\_5</sub> serta X<sub>1\_1</sub>. SMK N 3 Surakarta ingin meningkatkan Kinerja Guru-Gurunya dapat dilakukan dengan beberapa hal antara lain :

- 1) SMK NEGERI 3 Surakarta dapat meningkatkan kedisiplinan yang berkaitan dengan Kinerja Guru seperti dalam pengawasan melekat (Waskat), agar Guru-Guru merasa mendapatkan perhatian, arahan serta pengawasan oleh pimpinan.
- 2) SMK NEGERI 3 Surakarta dapat meningkatkan kedisiplinan yang berkaitan dengan Kinerja Guru seperti pemberian reward/penghargaan bagi Guru-Guru yang selalu datang dengan waktu yang tepat sebelum dimulainya jam mengajar yang sudah dijadwalkan.
- 3) SMK NEGERI 3 Surakarta dapat meningkatkan kedisiplinan yang berkaitan dengan Kinerja Guru seperti dalam keadilan, agar keadilan dapat memberikan kebijakan dalam terciptanya kedisiplinan Guru-Guru yang baik.

#### b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Pada hasil akhir penelitian ini menunjukkan kalau variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai koefisien pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,221 dengan nilai signifikansi  $0,042 < 0,05$ . Oleh karena itu **H<sub>2</sub> Diterima**, sehingga Motivasi Kerja berdampak baik serta signifikan kepada Kinerja Guru..

Apabila Motivasi Kerja ditingkatkan maka akan berdampak signifikan kepada Kinerja Guru pada saat bekerja serta bakal mengalami kenaikan Kinerja. Sehingga Motivasi Kerja dirasa lebih baik ditingkatkan lagi untuk seluruh Guru SMK NEGERI 3 Surakarta supaya Guru-Guru semakin mendapatkan motivasi serta bersemangat dalam proses pembelajaran.

Sehingga dari hasil uji coba validitas yang sudah dilaksanakan, ada yang disebut skor dominan yang menunjukkan bahwa perilaku Guru yang berkaitan dengan Kinerja Guru. Menunjukkan sikap dominan tersebut terletak pada butir angket: X<sub>2\_4</sub>, X<sub>2\_2</sub> dan X<sub>2\_3</sub>.

SMK NEGERI 3 Surakarta ingin meningkatkan Kinerja Guru-Gurunya dapat dilakukan dengan beberapa hal antara lain :

- 1) SMK NEGERI 3 Surakarta harus memberikan dorongan dan motivasi yang berkaitan dengan Kinerja Guru seperti halnya mempunyai relasi baik bersama pararekan kerjanya serta saling mendukung. Sehingga Guru-Guru akan memiliki semangat dalam bekerja.
- 2) SMK NEGERI 3 Surakarta harus memberikan dorongan dan motivasi yang berkaitan dengan Kinerja Guru seperti halnya memberi peluang guna mengikuti edukasi serta training guna menunjang pekerjaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.
- 3) SMK NEGERI 3 Surakarta harus memberikan dorongan dan motivasi yang berkaitan dengan Kinerja Guru seperti halnya memberikan reward/ penghargaan kepada Guru-Guru yang bekerja dengan sepenuh hati untuk meraih jenjang karir yang lebih baik

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil akhir penelitian ini menampakkan kalau variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai koefisien dampak dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebanyak 0,287 dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Oleh karena itu **H<sub>3</sub> Diterima**, sehingga Lingkungan Kerja berdampak baik serta signifikan kepada Kinerja Guru.

Jika Lingkungan Kerja ditingkatkan bahwa akan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan saat bekerja serta bakal mengalami kenaikan Kinerja. Sehingga Lingkungan Kerja dirasa lebih baik ditingkatkan lagi di SMK NEGERI 3 Surakarta agar Guru-Guru lebih baik dalam memaksimalkan pekerjaannya.

Sehingga dari hasil uji coba validitas yang sudah dilaksanakan, ada skor dominan yang menunjukkan bahwa perilaku Guru-Guru yang berkaitan dengan Kinerja Guru. Menunjukkan sikap dominan tersebut terletak pada butir angket: X<sub>3\_4</sub>, X<sub>3\_5</sub> dan X<sub>3\_1</sub>.

SMK NEGERI 3 Surakarta ingin meningkatkan Kinerja Guru-Gurunya. dapat dilakukan dengan beberapa hal antara lain :

- 1) SMK NEGERI 3 Surakarta dapat meningkatkan kebersihan lingkungan agar Guru-Gurunya semakin nyaman dalam bekerja karena Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan

Lingkungan kerja yang nyaman disertai dengan fasilitas yang memadai dan hubungan yang harmonis antar rekan sesama guru, bawahan dan atasan sangat memengaruhi peningkatan disiplin kerja. Fasilitas yang lengkap akan membantu perusahaan dalam pengawasan disiplin kerja dan pelanggaran disiplin kerja akan berdampak pada pemberian sanksi sosial terhadap Guru

## PENUTUP

### a. Kesimpulan

Pada penelitian memiliki tujuan guna memperoleh bukti empiris perihal dampak Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Guru-Guru SMK NEGERI 3 Surakarta.

Sebagaimana analisis data mengenai Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Gur, bisa ditarik kesimpulan seperti dibawah ini:

1. Dari hasil persamaan dalam regresi hasil akhir uji coba Regresi Linier Berganda menunjukkan kalau variabel kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, serta Lingkungan Kerja berdampak positif sebagaimana Kinerja Guru SMK NEGERI 3 Surakarta.
2. Hasil uji t, parsial pengujian terhadap hipotesis penelitian menunjukkan bahwa:
  - a) Sifat disiplin saat bekerja berdampak positif atas Kinerja Guru-Guru SMK NEGERI 3 Surakarta (**H<sub>1</sub>Diterima**).
  - b) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru-Guru SMK NEGERI 3 Surakarta (**H<sub>2</sub>Diterima**).
  - c) Lingkungan Kerja berpengaruh baik atas Kinerja Guru-Guru SMK NEGERI 3 Surakarta (**H<sub>3</sub>Diterima**)
3. Hasil uji F, secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berdampak Signifikan atas Kinerja Guru-Guru SMK NEGERI 3 Surakarta.
  - a. Hasil Uji Koefisien Determinasi, berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,534 yang menunjukkan bahwa 53,4% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sisannya 46,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tak ditelaah pada penelitian ini, misalnya Stress Kerja, Budaya Organisasi serta Beban Kerja.

### a.) Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini sudah dilakukan perencanaan serta dilaksanakan semaksimal mungkin, tapi pasti akan ada batasan yang kurang dari penelitian ini, yaitu:

1. Pada penelitian ini memakai data primer dengan alatnya ialah kuesioner, membuat peneliti tak bisa menebak apa yang akan terjadi pada kesalahannya maupun hal yang tidak mampu informan respon akan sejumlah pertanyaannya.
2. Variabel independen (variabel bebas) yang dipakai pada penelitian ini hanya tercakup atas Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Maka belum bisa untuk diprediksi secara tepatakan dampak variabel yang dipakai atas variabel

dependen (variabel terikat) yaitu Kinerja Guru. Masih terdapat sejumlah faktorlainnya yang bisa memengaruhi Kinerja Guru-Guru SMK NEGERI 3 Surakarta antara lain komunikasi, stres kerja antara lain, konflik kerja dan lainnya.

#### A. Saran

Sebagaimana simpulan akhir serta implikasi hasil akhir pada penelitian ini, penulis menjabarkan sejumlah saran seperti dibawah ini:

1. Berdasarkan hasil akhir penelitian ini yang memberi tahu variabel Disiplin Kerja berdampak kepada Kinerja Guru Guru yang memiliki indikator tepat pada waktunya, memakai instrumen kantor secara benar, bertanggung jawa yang tinggi, serta taat atas peraturandi sekolah. Hal ini harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh sekolah yang berkaitan dengan disiplin Guru-Guru untuk meningkatkan Kinerja Guru. Sekolah juga harus konsisten terhadap Guru-Guru mengenai peraturan-peraturan serta ketentuan-ketentuan kerja supaya Guru-Guru dalam mengajar tidak mempunyai keraguan atas dasar peraturan yang tidak pasti.
2. Sebagaimana hasil akhir dari penelitian ini yang menyatakan variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru yang memiliki indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini harus lebihdiperhatikan dan ditingkatkan oleh sekolahKuntuk meningkatkan Kinerja Guru atau untuk mencapai tujuan sekolah. Sekolah harus menggunakan manajemen yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia, supaya Guru-Gurunya memberikan imbalan yang lebih dengan prestasi dan Kinerja Guru yang menjalankan tugasnya dengan baik dan maksimall kepada siswa.
3. hasil penelitian yang menyatakan variabelLingkungan Kerja berdampak terhadap Kinerja Guru yang memiliki indikator pencahayaan, suhu udara, kebisingan, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan anatar guru. Hal ini harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh sekolah yang berkaitan dengan suasana lingkungan kerja guna menumbuhkanKinerja Guru.Sekolah haruslah menggunakan manajemen yang lebih baik pada saat mengelola tempat kerja atau tata ruang yang nyaman untuk melakukan pekerjaan dan nyaman bagi karyawan, karena hal tersebut akan menghasilkan produktifitas dan kinerja dan prestasi guru .

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Afiyanti, Y., & Rachmawati, N. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Riset Keperawatan*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Andi Eldi Indra Malka, Abdul Rahman Mus, dan Muchtar Larno. 2020. “Pengaruh Disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai”. *Center Of Economic Student Journal*. Vol.3 No.1 January.
- Arikunto. Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan ketiga belas. Jakarta: Rineka Cipta
- Deasler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba
- Faizal Herdinawan. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sayidiman Magetan”. Sarjana Ekonomi. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.Skripsi
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi AnalisisMultivariate Dengan Program SPSS,Edisi Keempat*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 17*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta
- Imron Mashudi, Ratna Wijayanti, Bahtiar Efendi. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Kerja terhadap Kinerja PT Bank BRI TBK Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo”. *Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al-Qur’an Jawa Tengah di Wonosobo*. JEBE. Volume 1, Nomor 2, April 2020
- Kholisa Mirzayati, Hamron Zubadi. 2018. “The effext of work environmment, work dicipline and motivation on employe performance empirical study at the tidar regional geneal hospital RSUD ) Magelang City”. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Magelang*
- Kuncoro, Mudrajad.2007. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untu Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.



Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.  
Jakarta: PT. Rosda Jayaputra

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajeme Sumber Daya Manusia Perusahaan*.  
Bandung: Cetakan Ke 2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Day Manusia Perusahaan*.  
Bandung Remaja Rosdakarya