



# Journal of Social and Economics Research

Volume 5, Issue 2, December 2023

P-ISSN: 2715-6117 E-ISSN: 2715-6966

Open Access at: <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

## THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE AT SMP N 2 KRAGAN

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP N 2 KRAGAN

Sendy Alvian<sup>1</sup>, Dian Ayu Liana Dewi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas YPPI Rembang

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas YPPI Rembang

E-mail: [sendyalv88@gmail.com](mailto:sendyalv88@gmail.com)<sup>1</sup>, [dianayu.lianadewi@gmail.com](mailto:dianayu.lianadewi@gmail.com)<sup>2</sup>

### ARTICLE INFO

#### Correspondent

Sendy Alvian

[sendyalv88@gmail.com](mailto:sendyalv88@gmail.com)

#### Key words:

work environment, work motivation, work discipline, teacher performance

#### Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 819 - 828

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the impact of the work environment, work motivation, and work discipline on the performance of teachers at SMP Negeri 2 Kragan. In this research, the work environment variable encompasses factors that influence the working conditions of teachers. Work motivation includes internal and external factors affecting the level of enthusiasm and dedication of teachers in their work. Work discipline refers to the obedience and commitment of teachers to tasks and rules within their work environment. This study utilizes data collection methods to assess the influence of these variables on the performance of teachers at SMP Negeri 2 Kragan. The results indicate that the work environment, work motivation, and work discipline individually have a positive influence, albeit not significant, on the teachers' performance in the school.*

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Koresponden</b>  <b>Sendy Alvian</b>  <i>sendyalv88@gmail.com</i></p> <p><b>Kata kunci:</b>  <b>lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja guru</b></p> <p><b>Website:</b>  <a href="https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER">https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</a></p> <p><b>Hal: 819 - 828</b></p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja para guru di SMP Negeri 2 Kragan. Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan tempat kerja guru. Motivasi kerja meliputi faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi tingkat semangat dan dedikasi guru dalam bekerja. Disiplin kerja mengacu pada ketaatan dan komitmen guru terhadap tugas dan aturan yang berlaku di lingkungan kerja mereka. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data untuk mengevaluasi pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kragan. Hasilnya menunjukkan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara terpisah menunjukkan pengaruh positif, namun tidak signifikan, terhadap kinerja guru di sekolah tersebut.</p>

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

## PENDAHULUAN

Pendidikan berperan penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia. Sekolah merupakan salah satu tempat di mana pendidikan diselenggarakan. Guru, sebagai bagian dari sumber daya manusia di sekolah, memiliki peran krusial dalam membentuk karakter dan nilai-nilai akademik para siswa. Kinerja guru memainkan peran utama dalam upaya ini. Jika kinerja guru tidak optimal, kemajuan dalam dunia pendidikan akan sulit dicapai. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, seperti lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja (Bebby Aprilia Dkk, 2022).

Karenanya, pendidikan formal dan informal menjadi krusial dalam mengembangkan sumber daya manusia demi kemajuan di segala sektor. Salah satu elemen penting yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan adalah para pendidik, khususnya guru. Guru memegang peranan kunci dalam struktur pendidikan. Perannya, tugas, dan tanggung jawab memiliki arti penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Tujuan tersebut meliputi pengembangan intelektualitas bangsa, peningkatan kualitas manusia Indonesia yang mencakup nilai-nilai spiritual, moral, serta kecakapan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan upaya membentuk masyarakat Indonesia yang maju, adil, sejahtera, dan beradab (Pramudyo, 2010).

Untuk mewujudkan hal tersebut, peningkatan kinerja guru menjadi hal yang sangat penting karena keberhasilan pendidikan sangat tergantung pada kinerja guru itu sendiri. Kinerja merujuk pada pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas-tugas

yang diberikan kepadanya. Kinerja guru meliputi kualitas dan kuantitas hasil yang dihasilkan serta keandalan dalam melakukan tugasnya. Seorang guru mampu memberikan kontribusi yang baik dalam proses pendidikan jika memiliki kinerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan menghasilkan kualitas pembelajaran yang baik pula. Mengingat peran guru yang sangat vital dalam pendidikan bangsa, kinerja guru menjadi salah satu penilaian penting dalam menilai seberapa baik mereka menjalankan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2016), kinerja mengacu pada prestasi, pelaksanaan, pencapaian, atau hasil kerja seseorang, baik dalam kaitannya dengan pekerjaan atau kinerja mereka. Kinerja guru memiliki peran sentral dalam pengembangan pendidikan, terutama di lingkungan formal seperti sekolah. Guru memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kesuksesan para siswa, terutama dalam proses pembelajaran. Guru adalah elemen kunci dalam membentuk dan menghasilkan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pendidikan tidak akan signifikan tanpa keterlibatan guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan mutu pendidikan seharusnya dimulai dari guru dan berakhir pada peran guru itu sendiri.

Kesuksesan seorang guru sangat tergantung pada lingkungan kerja di sekitarnya. Lingkungan kerja guru meliputi semua elemen di dalam dan di luar sekolah, termasuk aspek fisik dan non-fisik. Sunyoto (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu di sekitar individu yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas, seperti kebersihan, suasana musik, pencahayaan, dan faktor lainnya. Lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar pekerja yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Permasalahan yang muncul dalam lingkungan kerja fisik bisa berupa kurangnya ruang pribadi bagi guru yang mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja di dalam ruangan. Di sisi lain, permasalahan lingkungan kerja non-fisik cenderung berkaitan dengan lingkungan sosial, seperti adanya kelompok tertentu di antara para guru yang mungkin membatasi interaksi dengan individu-individu lain secara fisik atau emosional.

Menurut Sedamaryanti (2016), lingkungan kerja fisik merujuk pada semua elemen berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang memiliki dampak, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap karyawan. Sementara lingkungan kerja nonfisik mengacu pada semua kondisi yang berkaitan dengan interaksi kerja, termasuk hubungan antara atasan, rekan kerja, atau bawahan. Hasil dari penelitian tersebut mendukung temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja memiliki dampak penting terhadap kinerja seorang guru. Menurut Robbins, seperti yang dikutip oleh Donni (2014), motivasi adalah proses yang menunjukkan seberapa kuat intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usahanya mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara menurut Hasibuan (2015), motivasi adalah dorongan yang menghasilkan semangat kerja seseorang, mendorong mereka untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan menyatukan segala upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Secara

ringkas, motivasi adalah perubahan dalam energi seseorang yang tercermin dalam perasaan dan tindakan untuk mencapai tujuan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi bukan hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti imbalan finansial semata, namun motivasi internal juga memegang peran penting. Motivasi kerja sangat terkait dengan perilaku dan prestasi kerja seseorang. Semakin tinggi motivasi seseorang terhadap pekerjaannya, semakin baik perilaku yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas, dan akhirnya dapat mencapai kinerja yang lebih unggul.

Temuan dari penelitian yang disebutkan di atas mendukung hasil penelitian oleh Hasibuan (2015) yang menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Afandi (2016), disiplin kerja merujuk pada keteraturan dan patuh terhadap aturan yang ditetapkan oleh manajemen suatu organisasi. Aturan tersebut disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diakui oleh Dinas Tenaga Kerja, sehingga anggota organisasi tersebut patuh dan mematuhi dengan sukarela. Disiplin kerja terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan ketataan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, mencapai hasil optimal dalam sebuah organisasi perusahaan menjadi sulit.

Disiplin mengacu pada perilaku patuh dan taat terhadap aturan yang disampaikan baik secara lisan maupun tertulis oleh kelompok atau organisasi. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Tingkat disiplin seorang guru di lembaga pendidikan sangat mempengaruhi pencapaian prestasi kerjanya. Disiplin yang kuat mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada mereka.

## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sugiyono (2020) mendefinisikan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang melibatkan serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup, di mana responden diminta untuk memilih satu jawaban dari opsi yang disediakan, biasanya dengan memberikan tanda centang (✓) pada pilihan yang sesuai.

Dalam hal skala pengukuran, penggunaan skala Likert diterapkan. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Kuesioner dalam penelitian ini memuat pernyataan yang bersifat "favorable" dan "unfavorable". Pernyataan "favorable" mengacu pada pernyataan yang mendukung hipotesis yang diusulkan, sementara "unfavorable" mengacu pada pernyataan yang tidak mendukung arah hipotesis yang diajukan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui, memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi dari responden atau sumber data. Uji instrumen dilakukan dalam penelitian untuk menguji valid dan reliabelnya data

(Ghozali, 2018). Pengujian alat melibatkan evaluasi terhadap keandalan dan keabsahan instrumen.

## 1. Uji Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,727	>0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,857	>0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,940	>0,70	Reliabel
Kinerja Guru	0,855	>0,70	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas dalam Tabel V.5, didapat informasi bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel melebihi standar reliabilitas yang ditetapkan sebesar 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki data yang dapat diandalkan atau reliabel.

## 2. Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan keabsahan atau validitas pernyataan dalam kuesioner. Pernyataan pada instrumen atau kuesioner dianggap valid jika nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,008	Valid
2	0,002	Valid
3	0,015	Valid
4	0,016	Valid
5	0,017	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,045	Valid
9	0,017	Valid
10	0,031	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,010	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,004	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,011	Valid
7	0,004	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,000	Valid
11	0,000	Valid
12	0,000	Valid
13	0,000	Valid
14	0,000	Valid
15	0,001	Valid
16	0,000	Valid
17	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

**Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja**

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,013	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,047	Valid
8	0,001	Valid
9	0,002	Valid
10	0,008	Valid
11	0,001	Valid
12	0,000	Valid
13	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil uji validitas dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja menunjukkan bahwa tiap item pernyataan dinyatakan valid karena nilai signifikansinya <0,05.

## Hasil Uji Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas (Lingkungan kerja ( $x_1$ ), motivasi kerja ( $x_2$ ), Disiplin kerja ( $x_3$ ), terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Uji statistik t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi.  $H_1, H_2, H_3, H_4$  diterima jika nilai koefisien  $\beta_1: \beta_2: \beta_3: \beta_4$

adalah positif serta nilai signifikansinya  $< 0,05$ .  $H_1, H_2, H_3, H_4$  ditolak jika nilai koefisien  $\beta_1: \beta_2: \beta_3: \beta_4$  adalah negatif atau positif serta nilai signifikansinya  $\geq 0,05$ . Dari hasil analisis statistik menggunakan program SPSS 26, diperoleh hasil berikut ini;

Tabel 6. Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized		t	Sig.	Keterangan			
	Coefficients B Std							
	Error	Coefficients						
Konstanta	32.139	6.556		4.902	.000	Diterima		
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	.184	.172	.209	1.070	.295	Diterima		
Motivasi ( $X_2$ )	.059	.215	.065	.275	.785	Diterima		
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	.254	.155	.463	1.636	.114	Diterima		

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6, nilai  $\beta$  pada kolom unstandardized coefficients adalah koefisien regresi yang diperoleh. Dengan demikian, analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$K = 32.139 - 0,184 LK + 0,059 M + 0,254 DK$$

Dari persamaan regresi yang telah disebutkan, penjelasannya dapat diberikan sebagai berikut:

- Dengan nilai konstanta sebesar 32.139, dapat disimpulkan bahwa jika nilai variabel independen diamati pada tingkat konstan, variabel kinerja guru akan memiliki nilai sebesar 32.139.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.184 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja guru sebesar 0.184.
- Koefisien regresi motivasi sebesar 0.059 menunjukkan bahwa tiap peningkatan satu satuan dalam motivasi berkontribusi pada peningkatan kinerja guru sebesar 0.059.
- Dengan nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.254, hal tersebut menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja guru sebesar 0.254.
- Dari persamaan regresi tersebut, faktor yang paling kuat mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja karena memiliki nilai koefisien tertinggi, yaitu 0.254, jika dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya.

## 2. Uji Parsial t

Uji parsial pada dasarnya bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Berdasarkan Tabel 6, hasil uji parsial untuk setiap variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kragan Berdasarkan Tabel 6. dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,295 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan diduga lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru adalah

- terbukti (diterima). Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kragan.
- Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kragan: Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi sebesar  $0,785 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru secara tidak signifikan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja guru di SMP Negeri 2 Kragan.
  - Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kragan: Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi sebesar  $0,114 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis ketiga yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru secara tidak signifikan diterima. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 2 Kragan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kragan.

### 3. Uji Determinasi

Uji determinasi (*R*) pada dasarnya mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Adjusted *R* square digunakan untuk mengevaluasi kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen, terutama saat melakukan analisis regresi dengan multiple variabel. Tabel 7 menyajikan hasil uji determinasi pada penelitian ini:

**Tabel 7. Hasil Uji Determinasi**

Model	Adjusted R Square
Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru	0,361

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 7 yang disajikan, koefisien adjusted *R* square menunjukkan angka sebesar 0,361. Hasil ini mengindikasikan bahwa sekitar 36,1% dari variasi dalam variabel dependen, yakni kinerja guru, dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sementara itu, sekitar 63,9% sisanya (100% - 36,1%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model yang diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Hasil analisis di atas membuka ruang untuk membicarakan beberapa hal sebagai berikut:

- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kragan Dari hasil penelitian didapati bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru dan diterima. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja guru, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan

kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik dan dapat mendukung kinerja guru akan menimbulkan rasa aman dan nyaman bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja yang baik juga guru dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefesiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Hubungan lingkungan kerja dengan *goal setting theory* apabila guru berada pada lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk melaksanakan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Melianah Dkk (2020) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP di kecamatan prabumulih utara. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja guru.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kragan**

Dari hasil penelitian didapati bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru diterima. Artinya semakin tinggi motivasi guru dan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sahlan Lubis (2020) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Model Medan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja guru.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kragan**

Dari hasil penelitian didapati bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis ketiga yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru diterima. Artinya semakin tinggi disiplin kerja guru, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nurghina Dkk (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru MA Ddi kanang kabupaten Polewali Mandar. Artinya semakin baik disiplin kerja maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja guru.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kragan adalah positif namun tidak signifikan.
2. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kragan adalah positif tetapi tidak signifikan.
3. Pengaruh variabel disiplin kerja fisik terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kragan adalah positif namun tidak signifikan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Depdiknas. (2005). Panduan Pengembangan Model Pembelajaran Berbasis Kompetensi. Direktorat PPTK dan KPT Dirjen Dikti.
- Donni. Juni, P. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. CV Alfabeta Bandung.
- Ghozali, I. (2020) 25 Grand Theory, Semarang, Yoga Pratama.
- Ghozali, Imam, 2018, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Edisi 9, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan. M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Melianah, Nurhayani, & Missriani (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama', 4 ,1950-1964.
- Nurgina, Muhammad hidayat, & D.R. Rahim (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di MA DDI Kanang Kabupaten Poleweli Mandar', Jurnal Magister Manajemen nobel ndonesia, 3 , 32-40.
- Nurhafni Gea (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus 1 Saelangga Raya subulussalam', Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5 .
- Sahlan lubis (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan', Jurnal Edutech, 6.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. EKLEKTIK: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan, 1(1), 1-10.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2019, Metode Penelitian Kuantitatif.
- Sunyoto, D. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Academic Publishing Servieces.
- Tim Penyusun Buku Pedoman Skripsi (2022) Pedoman Penyusunan Skripsi, Rembang, Fakukultas Ekonomi dan Bisnis Universitas YPPI Rembang.
- .