

---

## PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA STRADA ST. THOMAS AQUINO TANGERANG

**Agnes Chrityati<sup>1</sup>, Yunus Handoko<sup>2</sup>, Ike Kusdyah Rachmawati<sup>3</sup>**

Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang, Malang

email: <sup>1</sup>agneschrstyt@gmail.com, <sup>2</sup>yunushandoko@gmail.com, <sup>3</sup>ikekusdyah@gmail.com

**Abstract:** *Teacher's performance is the most important thing that must be considered in order to improve the quality of education. The research is conducted at St. Thomas Aquino Senior High School to find out: 1) does the work discipline influence the teacher's performance at St. Thomas Aquino Senior High School? 2) does the work of motivation influence the teacher's performance at St. Thomas Aquino Senior High School? 3) does the work environment influence the teacher's performance at St. Thomas Aquino Senior High School 4) whether the discipline, motivation, and the work environment simultaneously influences the teacher's performance at St. Thomas Aquino Senior High School? Data were collected from 35 respondents who were saturated samples using a questionnaire. The research method used was quantitative. Data were analyzed using validity and reliability tests and classical assumption tests. The research method used was multiple linear regression analysis using SPSS 26. The results show that work discipline partially and significantly influences teacher performance at SMA Strada St. Thomas Aquino. Work motivation partially does not significantly influence teacher performance at SMA Strada St. Thomas Aquino. The work environment partially does not significantly influence teacher performance at SMA Strada St. Thomas Aquino. Discipline, motivation, and work environment simultaneously influence teacher performance at SMA Strada St. Thomas Aquino*

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

**Abstrak:** Kinerja guru menjadi hal penting yang harus diperhatikan untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini dilakukan di SMA Strada St. Thomas Aquino untuk mengetahui; 1) apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas AquinoTangerang? 2) apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang? 3)apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang? 4) apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang? Data dikumpulkan dari 35 responden yang merupakan sampel jenuh dengan menggunakan kuisioner. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial maupun memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas Aquino. Motivasi kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas Aquino. Lingkungan kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas Aquino. Disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas Aquino.

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

## PENDAHULUAN

SMA Strada St. Thomas Aquino merupakan sekolah yang beralamat di Jl. Kav Surya RT 02/06, Pabuaran, Kota Tangerang. Sekolah ini merupakan sekolah katolik terkemuka di Kota Tangerang yang telah berdiri sejak tahun 1964. Selain kegiatan pembelajaran di dalam kelas, SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang memiliki banyak kegiatan penunjang untuk mengembangkan karakter siswa seperti *out bound*, *live in*, *retret*, dan rekoleksi dan banyak ekstrakurikuler. Sekolah ini berusaha memberikan kesempatan kepada siswa untuk dapat mengembangkan diri. Selama 60 tahun ini SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang masih mampu menunjukkan eksistensinya. Hal ini bisa dilihat dengan semakin meningkatnya jumlah siswa. Pada tahun 2024 masih ada 819 siswa yang bersekolah di sini yang tentunya tidak lepas dari kinerja guru dalam menjaga mutu dan reputasi sekolah yang telah terbentuk sejak lama. Berdasarkan Surat Keputusan Ketua Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Nomor: 114/BAN-

PDM/2023 tentang penetapan ketiga belas hasil akreditasi satuan pendidikan dasar dan pendidikan menengah tahun 2023, SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang memperoleh nilai akhir 95 dengan predikat A. Penilaian ini menunjukkan bahwa SMA Strada St. Thomas Aquino memiliki kualitas yang baik.

Dalam penilaian kinerja guru, yayasan Strada sebagai yayasan yang menaungi SMA Strada St. Thomas Aquino memiliki standar tersendiri yang meliputi beberapa aspek. Secara garis besar aspek yang dinilai dibagi ke dalam sikap kerja dan hasil kerja yang dilakukan oleh setiap guru. Indikator sikap kerja yang menjadi penilaian adalah dari aspek pelayanan, kejujuran, disiplin, kepedulian, dan keunggulan. Sedangkan indikator hasil kerja dinilai dari aspek terlaksananya pembelajaran yang ideal (perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran), terlaksananya pembelajaran berbasis TIK, terlaksananya bimbingan akademik dan non-akademik, serta tercapainya nilai KKTP. Berikut disajikan data terkait dengan kinerja guru SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang.

**Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru**

KRITERIA	RANGE NILAI	JUMLAH GURU		
		TA 2021/2022	TA 2022/2023	TA 2023/2024
SANGAT BAIK	4,5-5	5	15	1
BAIK	4,25 - 4,49	5	7	11
CUKUP	3,75 - 4,24	25	12	23
KURANG	2,75 - 3,74	0	1	0
SANGAT KURANG	0 - 2,74	0	0	0

**Sumber: data sekunder diolah oleh peneliti (2024)**

Berdasarkan tabel di atas, penilaian kinerja guru dengan kriteria sangat baik mengalami kenaikan sebanyak 10 orang dari tahun ajaran 2021/2022 ke tahun ajaran 2022/2023 tetapi mengalami penurunan sebanyak 14 orang dari tahun ajaran 2023/2024. Kinerja guru dengan kriteria baik mengalami kenaikan dari tahun ajaran 2021/2022 ke tahun ajaran

2022/2023 sebanyak 2 orang dan kembali mengalami kenaikan sebanyak 3 orang dari tahun ajaran 2022/2023 ke tahun ajaran 2023/2024 sebanyak 4 orang. Kinerja guru dengan kriteria cukup sebenarnya sudah mengalami penurunan sebanyak 13 orang dari tahun ajaran 2021/2022 ke tahun ajaran 2022/2023 tetapi kembali meningkat sebanyak 11

orang dari tahun ajaran 2021/2022 ke tahun ajaran 2023/2024. Sedangkan guru dengan dengan kinerja kurang hanya ada di tahun ajaran 2022/2023 saja. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja guru sempat mengalami kenaikan pada tahun ajaran 2021/2022 ke tahun ajaran 2022/2023 tetapi menurun untuk tahun ajaran 2023/2024.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu, dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Sedangkan menurut Obilade kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas yang dilakukan oleh seorang guru pada periode tertentu dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan organisasi (Koswara & Rasto, 2016).

Sementara itu, kinerja guru menurut Soebandi adalah salah satu unsur yang memiliki dampak besar pada hasil yang diraih oleh siswa, kualitas kinerja mengajar guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih siswa (Siahaan & Meilani, 2019). Dengan kata lain, kinerja guru bisa disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam sebuah lembaga pendidikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam mencapai tujuan pendidikan. Bisa disimpulkan secara umum bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor yang dibedakan menjadi 2 jenis yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi, emosi positif, emosi negatif, tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, kepedulian terhadap anak didik, dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, mekanisme evaluasi dan supervisi, fasilitas teknologi dan informasi dan

komunikasi, serta fasilitas yang ada di lingkungan sekolah seperti air bersih, sanitasi, listrik, dan kondisi gedung sekolah (Sancoko & Sugiarti, 2022).

Disiplin kerja menjadi landasan bagi guru untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hartatik seperti yang dikutip dalam Prasetyo et al. (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gabriella & Tannady (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Afifah, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang memiliki guru dengan disiplin kerja yang beragam. Hal ini ditunjukkan dengan guru yang membuat rencana pembelajaran dan melakukan penilaian siswa dengan baik. Selain itu guru di SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang mematuhi aturan yang berlaku baik aturan sekolah maupun kurikulum. Guru dapat datang tepat waktu ke sekolah dan mulai kegiatan pembelajaran sesuai dengan jadwal. Tetapi masih sering dijumpai guru yang tidak masuk sekolah dengan tidak memberikan tugas pengganti atau memberikan tugas pengganti yang tidak jelas.

Motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja memberikan dorongan kepada seorang guru untuk melakukan tugas dan mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi kerja, seorang guru mampu meningkatkan produktivitasnya. Guru akan lebih efisien dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya yang ada. Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan

atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan (Oktarendah & Putri, 2023).

Yayasan Perkumpulan Strada menggalakkan program PPR (Paradigma Pedagogik Reflektif) untuk semua unitnya. Salah satu cara SMA Strada St. Thomas Aquino untuk menjalankan program PPR tersebut adalah dengan cara menuliskan refleksi disetiap hari Jumat baik untuk siswa maupun guru. Setiap refleksi yang dituliskan akan diberikan *feedback*.

Refleksi siswa akan diberikan peneguhan oleh guru, sedangkan refleksi guru akan diberikan peneguhan oleh Kepala Sekolah. Hal ini bertujuan agar setiap individu di SMA Strada St. Thomas Aquino dapat melihat ke dalam diri dan menemukan motivasi untuk memperbaiki diri dikemudian hari. Untuk kegiatan refleksi ini masih banyak guru yang tidak mengumpulkan refleksi secara rutin walaupun *feedback* yang diberikan oleh Kepala Sekolah selalu detail. Walaupun demikian, guru juga selalu berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah seperti penyelenggaraan *Edufair*, *Thomas Day*, *Live In*, dan *Outbound*. Guru menjadi panitia yang merancang dan melaksanakan kegiatan tersebut

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gabriella & Tannady (2019) motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut Sularsih et al. (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi tidak memberi sumbangsih pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung tentunya akan membuat guru semakin produktif. Sementara itu, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan penuh tekanan akan menurunkan semangat guru dalam bekerja dan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya (Oktarendah & Putri, 2023). Untuk itu penting bagi sekolah maupun yayasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan harapan dapat memberikan dampak terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja di SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang secara fisik cukup memadai. SMA Strada St. Thomas Aquino memiliki 22 ruang kelas yang dapat difungsikan secara optimal dengan fasilitas di dalamnya yang meliputi AC, LCD, proyektor, speaker, papan tulis yang dapat membantu kelancaran proses belajar mengajar. Siswa dan guru juga mendapatkan akses internet di setiap sudut SMA Strada St. Thomas Aquino walaupun kadang juga masih ada gangguan jaringan. SMA Strada St. Thomas Aquino memiliki laboratorium bahasa, kimia, biologi, fisika dan TIK yang juga dapat membantu siswa untuk mendapatkan pengalaman belajar di luar kelas. Kendala yang dialami adalah sering terbenturnya jadwal pemakaian laboratorium sehingga terkadang ada beberapa kelas yang terpaksa tetap belajar di dalam kelas.

SMA Strada St. Thomas Aquino memiliki laboratorium kimia dan biologi, laboratorium fisika, laboratorium bahasa, dan laboratorium TIK. Lapangan olah raga yang dimiliki SMA Strada St. Thomas Aquino sangat mendukung karena terdapat 2 lapangan voli, 1 lapangan basket, dan 1 lapangan *mini soccer* yang biasa digunakan baik kegiatan intrakurikuler maupun ekstrakurikuler. Sedangkan satu-satunya aula di SMA Strada St. Thomas Aquino belum terlalu memadai untuk tempat melaksanakan kegiatan luar kelas secara bersamaan karena luas aula tidak sebanding dengan jumlah siswa yang dimiliki SMA Strada St. Thomas Aquino. Siswa sering merasa pengap dan audio yang tidak bagus ketika berkumpul di aula. Masalah lingkungan kerja non fisik

di SMA Strada St. Thomas Aquino meliputi hubungan antara unsur pimpinan dan guru, guru dan sesama guru, serta guru dan siswa. Terkadang masih sering terjadi *miss communication* yang membuat ketidaknyamanan di lingkungan kerja. Beberapa guru masih mengalami konflik kecil tetapi masih bisa segera diatasi.

Oktarendah & Putri (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sangat kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berbeda dengan yang diungkapkan Hartati et al. (2020) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Erni et al. (2022), motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Untuk itu peneliti bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang.

Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui variabel yang paling berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan uraian yang telah dirangkum berdasarkan penelitian terdahulu terkait disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Strada St. Thomas Aquino Tangerang.”

## METODE

Metode sistematis yang digunakan oleh peneliti dengan tujuan mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data terkait dengan penelitian yang akan meninjau pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang ini adalah metode

kuantitatif. Tujuan digunakan metode kuantitatif ini adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam terkait fenomena yang diteliti.

Penelitian melibatkan empat variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Data yang aktual, representatif, dan dapat dipertanggungjawabkan akan disajikan dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian akan lebih akurat. Penelitian dilakukan di SMA Strada St. Thomas Aquino yang beralamat di Jl. Kav Surya Pabuaran, Karawaci, Kota Tangerang, Banten. Dalam penelitian ini, target yang akan diteliti sebagai populasi adalah seluruh guru di SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang yang berjumlah 36 orang termasuk peneliti. Sampel penelitian yang digunakan merupakan sampel jenuh karena jumlah populasi relatif kecil yaitu 35 orang, maka semua anggota populasi dapat digunakan sebagai sampel dan tidak termasuk di dalamnya adalah peneliti sendiri.

Pengumpulan data merupakan salah satu langkah penting dalam sebuah penelitian karena salah satu tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data. Jenis dan sumber data dalam melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang adalah (1) Data primer (wawancara, kuesioner/angket); (2) Data sekunder (studi pustaka).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh kemudian dikeolah sesuai dengan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Langkah pertama adalah menggunakan uji t (uji parsial). Uji parsial atau uji signifikan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut merupakan hasil uji t yang sudah dilakukan.

**Tabel 2. Hasil Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.868	4.587		1.061	.297		
	DISIPLIN	.581	.174	.476	3.331	.002	.646	1.548
	MOTIVASI	.172	.149	.181	1.153	.258	.535	1.868
	LING_KERJA	.288	.171	.249	1.684	.102	.603	1.658

a. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber: data primer hasil penelitian yang diolah (2024)**

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh bahwa: Untuk variabel disiplin kerja, nilai sig. = 0,002 < 0,05 dan ( $t_{hitung} = 3,331$ ) > ( $t_{tabel} = 2,040$ ), maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas Aquino.

Untuk variabel motivasi kerja, nilai sig. = 0,258 > 0,05 dan ( $t_{hitung} = 1,153$ ) < ( $t_{tabel} = 2,040$ ), maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas Aquino.

Untuk variabel lingkungan kerja, nilai sig. = 0,102 > 0,05 dan ( $t_{hitung} = 1,84$ ) < ( $t_{tabel} = 2,040$ ), maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas Aquino.

Langkah kedua yaitu melakukan uji F atau Uji Simultan. Uji Simultan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diebrikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil uji simultan yang sudah digunakan.

**Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.226	3	107.075	14.881	.000 <sup>b</sup>
	Residual	223.060	31	7.195		
	Total	544.286	34			

Dependent Variable: KINERJA

Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA, DISIPLIN, MOTIVASI

**Sumber: data primer hasil penelitian yang diolah (2024)**

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai sig. 0,000 < 0,05 dan ( $F_{hitung} = 14,881$ ) > ( $F_{tabel} = 2,90$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari

variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja

secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang.

Peneliti menggunakan hasil dari uji statistik yang telah dilakukan di atas untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini:

### **Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru di SMA Strada St. Thomas Aquino.**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini diperoleh dari hasil nilai sig. = 0,002 < 0,05 dan ( $t_{hitung} = 3,331$ ) > ( $t_{tabel} = 2,040$ ) selain itu juga diperoleh uji F dengan hasil bahwa nilai sig. 0,000 < 0,05 dan ( $F_{hitung} = 14,881$ ) > ( $F_{tabel} = 2,90$ ). Dari hasil penelitian ini didapatkan indikasi bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi dan baik pula kinerja dari guru.

Sekolah perlu menciptakan budaya organisasi yang menjunjung tinggi disiplin. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai upaya, seperti penyusunan kode etik guru dan pelaksanaan penilaian kinerja secara berkala. Dari hasil penelitian didapatkan rata-rata jawaban tertinggi terdapat pada variabel disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang sudah dilakukan oleh guru di SMA Strada St. Thomas selaras dengan kinerja guru yang baik.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azahra & Putri (2023), Erni et al. (2022), Gabriella & Tannady (2019), Nurfadilah & Fariyah (2021), Mahfudiyanto (2022), Ravensky et al. (2023) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, pimpinan di setiap satuan pendidikan perlu memperhatikan disiplin kerja dalam diri guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung pula oleh pendapat dari Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa disiplin

menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik

### **Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru di SMA Strada St. Thomas Aquino**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Hal ini diperoleh dari nilai sig. = 0,258 > 0,05 dan ( $t_{hitung} = 1,153$ ) < ( $t_{tabel} = 2,040$ ). Tetapi dari hasil uji F didapatkan bahwa nilai sig. 0,000 < 0,05 dan ( $F_{hitung} = 14,881$ ) > ( $F_{tabel} = 2,90$ ). Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan dengan variabel lainnya terhadap kinerja guru. Motivasi kerja bukan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azahra & Putri (2023), Ravensky et al. (2023), Nurmawati et al. (2022), Nurfadilah & Fariyah (2021), Suryadi et al. (2020), Gabriella & Tannady (2019), Prayetno (2022), dan Erni et al. (2022).

Menurut Mc. Clelland dalam Tsauri (2013), indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, dan kebutuhan untuk berafiliasi. Semakin baik motivasi kerja seorang guru, maka seharusnya kinerja guru juga akan semakin meningkat. Namun dari hasil penelitian didapatkan bahwa rata-rata jawaban responden yang paling rendah ada di variabel motivasi dengan indikator kebutuhan untuk berkuasa yaitu sebesar 3,27. Guru SMA Strada St. Thomas Aquino tidak merasa bahwa penghargaan dari atasan dapat memotivasi untuk mendapatkan hasil

kerja yang lebih baik. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah responden yang menjawab netral sebanyak 11 orang. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya dukungan dari pimpinan yang membuat motivasi kerja guru menurun. Selain itu adanya motivasi yang kurang sesuai. Motivasi ekstrinsik seperti gaji ataupun penghargaan lebih dominan dibandingkan dengan motivasi dalam diri guru seperti rasa panggilan untuk mendidik. Ketika penghargaan yang didapatkan tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini menjadi faktor yang membuat motivasi kerja guru menurun.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru di SMA Strada St. Thomas Aquino.**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Hal ini diperoleh dari nilai  $sig. = 0,102$  dimana  $> 0,05$  dan  $(t_{hitung} = 1,84) < (t_{tabel} = 2,040)$ .

Tetapi dari hasil uji F didapatkan bahwa nilai  $sig. 0,000 < 0,05$  dan  $(F_{hitung} = 14,881) > (F_{tabel} = 2,90)$ .

Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dengan variabel lainnya terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja bukan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurmalawati et al. (2022), Mahfudiyanto (2022), Lian & Fitria (2020), Prayetno (2022), Erni et al. (2022).

Faktor lingkungan kerja psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah 1) pekerjaan yang berlebihan, terlalu banyak pekerjaan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas atau mendesak akan memberikan tekanan dan stress pada karyawan yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal, 2) sistem pengawasan yang tidak memadai, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan keluhan lain seperti ketidakstabilan kondisi dan kurangnya umpan balik kinerja, 3) frustrasi dapat

mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, jika hal ini terus berlanjut maka akan menimbulkan ketidakpuasan serta frustrasi bagi karyawan 4) segala macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan, seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan organisasi, dapat mempengaruhi cara orang bekerja, 5) perselisihan antara individu dan kelompok, hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu mudah terjadi konflik dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positif adalah upaya positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, antara lain: persaingan, masalah status, dan perbedaan interpersonal.

Lingkungan kerja yang baik akan membuat interaksi antar guru menjadi harmonis. Sekolah yang memiliki lingkungan kerja yang layak dan baik akan dapat memenuhi kebutuhan dan kenyamanan guru dalam mengajar dan mendidik murid. Komunikasi yang terjalin di SMA Strada St. Thomas sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi dengan acara kebersamaan/ *outing* sehingga dapat lebih mengakrabkan guru dan unsur pimpinan agar dapat meningkatkan kinerja dengan baik.

### **Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Data Signifikan Terhadap Kinerja Guru di SMA Strada St. Thomas Aquino.**

Berdasarkan hasil perhitungan uji F untuk variabel disiplin terhadap kinerja didapatkan bahwa nilai  $sig. 0,000 < 0,05$  dan  $(F_{hitung} = 14,881) > (F_{tabel} = 2,90)$ . Berdasarkan hasil perhitungan uji F untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru didapatkan bahwa nilai  $sig. 0,000 < 0,05$  dan  $(F_{hitung} = 14,881) > (F_{tabel} = 2,90)$ . Sedangkan berdasarkan

hasil perhitungan uji F untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru didapatkan bahwa nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $(F_{hitung} = 14,881) > (F_{tabel} = 2,90)$ . Dari semua hasil uji F didapatkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Erni et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Pancasila Sumba Barat Daya. Selain itu hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Imron (2018), yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu persepsi, sikap, komitmen, motivasi, disiplin, kepuasan dan emosi (faktor internal), kepemimpinan, struktur, budaya, lingkungan, orang dan imbalan (faktor eksternal). Sementara menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1) kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai, 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), 3) Sub prasarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin, motivasi, dan

lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Strada St. Thomas Aquino Tangerang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru;
2. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru;
3. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru;
4. Disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. (*Jisma*) *Journal of Information Systems and Management*, 02(04), 34–42.
- Erni, M., Foeh, J. E., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JESMI)*, 4(1), 71-81.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 8(2), 121–124.
- Koswara, K., & Rasto, R. (2016). Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 61–71. <http://dx.doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardena Arta Mulia Bagian Produksi.

- KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3(1), 47-62
- Lian, B., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, Dan Sains*, 9(1), 114-137
- Mahfudiyanto, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru MAN Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 24-33
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128.
- Nurmalawati. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Magat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(2), 131-142.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77
- Prasetyo, E. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 29–34
- Prayetno, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(2), 290–298
- Ravensky, D., Bukhori, M., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(2), 373–390.
- Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 1–14
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 47–56.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation*, 1(1), 14–28.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Kencana. Jakarta.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM 2013* (A. Mutohar, Ed.; I. STAIN Jember Press).