
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA GURU DI SD SWASTA
SHAFIYYATUL AMALIYYAHMEDAN**

Dahlia¹, Widi Dewi R², Murtia Ningsih³

Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang

email: dahlianaypsa@gmail.com

***Abstract:** A teacher's performance is measured by how well and how much they achieve their goals in carrying out their overall duties during a certain period of time. One of the 10 best private schools in Medan according to parents is Shafiyatul Amaliyyah Private Elementary School which aims to produce a generation of Muslims with noble character, broad knowledge and superior quality. The aim of this research is to determine the influence of the work environment, work development, work motivation and work discipline on teacher performance at the Shafiyatul Amaliyyah Private Elementary School in Medan. Sampling uses a purposive non-probability sampling technique, used in this quantitative sampling approach. Respondents in this study totaled 40 people. Based on the research results, 1) Work discipline at Shafiyatul Amaliyyah Medan Private Elementary School does not have much influence on teacher effectiveness. There is no visible influence of work motivation on teacher performance at Shafiyatul Amaliyyah Medan Private Elementary School. 3) The performance of Shafiyatul Amaliyyah Medan Private Elementary School teachers, among other things, is not significantly influenced by their work environment. The impact of career development on teacher performance at the Shafiyatul Amaliyyah Medan Private Elementary School is noteworthy. 5) At the Shafiyatul Amaliyyah Medan Private Elementary School, work discipline, work motivation, work environment and career development simultaneously have a significant influence on teacher performance.*

***Keywords:** Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Career Development and Teacher Performance*

Abstrak: Kinerja seorang guru diukur dari seberapa baik dan seberapa banyak mereka mencapai tujuannya dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu. Salah satu dari 10 sekolah swasta terbaik di Medan menurut orang tua adalah SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah yang bertujuan untuk melahirkan generasi muslim yang berakhlak mulia, berilmu luas, dan berkualitas unggul. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengembangan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan. Pengambilan sampel menggunakan Teknik purposif pengambilan sampel non-probabilitas, digunakan dalam pendekatan pengambilan sampel kuantitatif ini. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Berdasarkan hasil penelitian, 1) Disiplin kerja di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan tidak banyak berpengaruh terhadap efektivitas guru, Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan yang terlihat. 3) Kinerja guru SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan antara lain tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerjanya. Dampak pengembangan karir terhadap kinerja guru di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan patut diperhatikan. 5) Di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Satuan pendidikan mempunyai sumber daya manusia yang berpengetahuan, terampil, dan termotivasi untuk mengelola satuan pendidikan seefisien mungkin, maka kegiatan satuan pendidikan akan berjalan lancar. Sumber daya manusia yang potensial tentu sangat dibutuhkan dalam segala bidang bagi suatu satuan pendidikan, termasuk pimpinan dan pekerja karena pola kerja dan pengawasannya sangat menentukan tercapainya tujuan satuan pendidikan. pentingnya peran kepala sekolah sebagai supervisor dan pemimpin dalam mengelola dan memotivasi timnya untuk bekerja seefisien mungkin, terutama dalam menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan oleh satuan pendidikan. Jika target satuan pendidikan tidak tercapai, kepala sekolah juga ikut disalahkan. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk menawarkan solusi praktis untuk mencapai tujuan tersebut. Agar satuan pendidikan dapat mencapai tujuannya, sumber daya manusia juga dikaitkan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil yang dicapai, kinerja dapat dikatakan sebagai suatu prestasi. Menurut Andri dan Rizky (2023) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara sah dan tanpa melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Menurut Rivai dan Basri (2017) mengatakan kinerja merupakan hasil atau tingkat keseluruhan keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang telah

disepakati bersama. disepakati. Masram dan Mu'ah (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Melalui Hasibuan (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk bekerja secara teratur, terus menerus, tekun, dan sesuai dengan aturan yang ada. Sedangkan menurut Rivai (2017) mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan satuan pendidikan dan norma-norma sosial yang berlaku, serta untuk mendapatkan mereka untuk mengubah perilaku. Kedua teori ini menunjukkan betapa pentingnya disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan hal yang perlu ditanamkan dalam diri seluruh pegawai, baik dalam perilaku pimpinan maupun pegawai, guna menunjang pencapaian target.

Selain disiplin kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Andri dan Rizky (2023) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tugas agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) sesuai dengan tujuan organisasi. Kemudian menurut Clelland yang diterjemahkan oleh Suwanto (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam maupun dari luar seseorang yang mendorong perilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Miskiani &

Bagia(2020) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai, karena apabila motivasi kerja pegawai tinggi maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin dalam bekerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu strategi untuk menumbuhkan semangat kerja bawaan para pegawai agar dapat memotivasi mereka agar berusaha lebih keras dan bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan satuan pendidikan.

Selain itu, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai selain motivasi dan disiplin kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja atau produktivitas pekerja, lingkungan tempat kerja sangatlah penting. Tidak dapat dipungkiri bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada gilirannya mempengaruhi produktivitas (kinerja) pegawai. Lingkungan kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga meningkatkan alur kerja, mengurangi gerakan fisik yang berulang, mengatur pencahayaan, memungkinkan karyawan bekerja secara privat, menggunakan warna-warna yang menyenangkan, menyediakan tempat untuk beristirahat, memudahkan tim untuk bekerja sama, mendesain ulang, mengadaptasi, mengganti peralatan, suku cadang atau tempat kerja dan menyediakan perabot kantor yang dapat disesuaikan, ungkap Bernadin dan Russell (2013) dalam terjemahan Kaswan (2019). Sebagaimana dikemukakan oleh Kasmir (2018) bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja, yang dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Dalam hal ini, kinerja karyawan meningkat seiring dengan lingkungan kerja yang lebih baik. Pengembangan karir berdampak pada kinerja guru selain lingkungan kerja, motivasi, dan kedisiplinan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja (Putu Eko, 2021). Menurut Kaswan

(2019) mengatakan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, perusahaan juga perlu mengembangkan sumber daya manusia yang mengintegrasikan empat sistem antara lain rekrutmen dan perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja dan perencanaan karir. Salah satu tujuan dari setiap profesional HR adalah pengembangan karir, yang mereka harapkan dapat dicapai melalui kinerja tinggi, yang merupakan rencana seorang profesional HR.

Di kota Medan sendiri, ada beberapa Sekolah Dasar swasta favorit di kalangan orangtua yang menjadi pilihan, hal ini dikarenakan mutu pendidikan dengan model pembelajaran yang khusus diterapkan kepada pengembangan karakter siswa serta ditunjang dengan fasilitas yang baik dan modern, antara lain SD Sutomo 1 Medan, SD Harapan 1 Medan, Sampoerna Academy Medan, Candra Kumala School, Medan Independent School, SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah, SD Namira International Islamic school, Prime One School, High Scope School dan Sekolah Darma Bangsa Medan. SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah merupakan salah satu sekolah unggul yang terletak di Jalan Setia Budi No.191 kota Medan dengan nilai akreditasi A (akreditasi tahun 2021), dengan pengembangan pendidikan dasar berbasis Islami terpadu yang memiliki visi untuk menciptakan generasi muslim berakhlak mulia, berpengetahuan luas dan tentunya berkualitas. SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah menawarkan kurikulum Nasional dan Cambridge yang bertujuan untuk mengembangkan potensi akademik, karakter dan spiritual siswa, dibarengi dengan fasilitas modern, lingkungan belajar yang kondusif, dan staf pengajar yang berkualitas. SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah memberikan pengalaman belajar yang komprehensif dan mendukung pertumbuhan siswa secara menyeluruh.

SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di bawah Yayasan

Pendidikan Shafiyatul Amaliyyah. Melalui Aturan Perilaku SDM YPSA berisi pedoman yang mengatur seluruh operasional organisasi dan memberikan kejelasan pada setiap langkah prosesnya. Untuk memasukkan bawahan langsung dalam manajemen HR secara metodis, digunakan aplikasi pengenalan wajah untuk mengubah penampilan setiap karyawan HR sesuai dengan waktunya saat ini. Pengawas dalam hal ini kepala sekolah yang membawahi melalui wakil kepala sekolah I, HR, tidak berkhayal terhadap perilaku guru yang kurang disiplin dan tidak masuk kerja tepat waktu karena ada informasi. tentang penampilan mereka yang tidak profesional di tempat kerja dan ketidaktaatan mereka terhadap aturan. Ketidaktahuan bagian sumber daya manusia YPSA dan karyawannya terhadap tugasnya, termasuk tugas yang tidak lengkap dan pekerjaan kantor yang berantakan menjadi penyebab utama hal ini.

SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah harus mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya dalam situasi seperti ini, termasuk memaksimalkan sumber daya manusianya. Pertimbangan SDM ini sangat penting dan signifikan karena jika sumber daya manusia di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah kompeten dan berkaliber tinggi maka akan mampu menguasai product knowledge yang menjadi keunggulan sekolah. Mereka juga akan mampu merancang promosi yang menarik klien—dalam hal ini, orang tua siswa—dan berinovasi dengan mengikuti perkembangan teknologi digital yang

berubah dengan cepat. SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di bawah Yayasan Pendidikan Shafiyatul Amaliyyah. "Aturan Perilaku SDM YPSA" berisi pedoman yang mengatur seluruh operasional organisasi dan memberikan kejelasan pada setiap langkah prosesnya. Untuk memasukkan bawahan langsung dalam manajemen HR secara metodis, digunakan aplikasi pengenalan wajah untuk mengubah penampilan setiap karyawan HR sesuai dengan waktunya saat ini.

Untuk mencapai apa yang menjadi tujuan maka SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah terus berupaya memperbaiki pelayanan disertai dengan perbaikan kinerja sumber daya manusia di dalam aspek kedisiplinan. Satuan pendidikan setidaknya dapat mengecek kembali kapatuhan SDM terhadap peraturan serta tata tertib yang efektif dalam pelaksanaan disiplin kerja. Setiap peraturan yang akan ditetapkan satuan pendidikan, diharapkan mampu meningkatkan kesadaran terhadap karyawan untuk lebih disiplin. Indikasi masih belum optimalnya kinerja karyawan dapat dilihat dari data absensi kehadiran dan keterlambatan di manajemen SDM YPSA.

Berdasarkan tabel 1, data yang diperoleh ialah tingkat ketidakhadiran SDM di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah dari jumlah 113 guru pada Tahun Pelajaran 2023-2024 dari bulan Desember 2023 – Maret 2024 masih ada walaupun mengalami penurunan dan data tersebut mengindikasikan bahwa disiplin

Tabel 1. Presentase Ketidakhadiran Guru SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah

Bulan	Jumlah SDM	Hari Kerja	Jumlah ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran (%)
Desember 2023 - Januari 2024	113	2394	64	2,67
Januari - Februari 2024	113	2964	92	3,10
Februari - Maret 2024	113	2825	42	1,49

Sumber : Data Skunder Bagian SDM SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Tahun Pelajaran 2023-2024

dan motivasi kerja di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan masih belum maksimal karena masih terdapat karyawan yang tidak hadir kerja.

semakin tinggi kinerja karyawan, sehingga hendaknya pihak manajemen SDM YPSA harus berusaha terus dalam memberikan motivasi pada guru di

Tabel 2. Presentase Keterlambatan Guru SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah

Bulan	Jumlah SDM	Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
Desember 2023 - Januari 2024	113	2394	280	11,70
Januari - Februari 2024	113	2964	286	9,65
Februari - Maret 2024	113	2825	236	8,35

Sumber : Data Sekunder Bagian SDM SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Tahun Pelajaran 2023-2024

Berdasarkan tabel 2, data yang diperoleh ialah tingkat terlambat SDM di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah dari jumlah 113 guru pada Tahun Pelajaran 2023-2024 dari bulan Desember 2023 – Maret 2024 masih cukup tinggi walaupun mengalami penurunan dan data tersebut mengindikasikan bahwa disiplin dan motivasi kerja di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan masih belum maksimal karena masih terdapat karyawan yang terlambat kerja.

Berdasarkan wawancara dengan wakil kepala sekolah I urusan SDM, motivasi pada SD Swasta Shafiyatul tidak terlalu mengalami masalah khususnya dari kepala sekolah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Guru-guru di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah merasa sangat dihargai atas perolehan yang dicapai seorang guru oleh kepala sekolah atau atasan. Dengan penuhnya waktu mengajar di sekolah dari setiap guru dengan sistem fullday school mengakibatkan tingkat koordinasi antar guru sangat baik sehingga tercapai juga kebutuhan sosial guru sehingga motivasi kerja guru stabil dalam kondisi yang baik. Sedemikian hingga semakin baik motivasi kerja maka

Yayasan Pendidikan Shafiyatul Amaliyyah khususnya SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah.

SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah sangat membuka peluang untuk pengembangan karir bagi guru-gurunya. Sistem promosi terhadap suatu jabatan yang diberikan dalam suatu periode sangat terbuka diberikan kepada seluruh SDM yang berpeluang untuk mendapatkan, jelas tertulis dan diatur dalam Tata Tertib SDM YPSA. Namun dari data yang ada guru lama lebih cenderung nyaman dengan posisi yang sudah lama dipegangnya, tidak ada motivasi secara individual untuk mengembangkan karir lebih baik ke depan. Terlihat dari beberapa kali adanya promosi jabatan yang ada di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah terpilih dari SDM di luar unit satuan pendidikan SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan.

Peneliti memilih SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan sebagai tempat untuk melakukan penelitian dikarenakan, selain angka ketercapaian penerimaan siswa baru yang meningkat dalam tiga tahun pelajaran belakang, namun peneliti masih merasa bahwa Swasta Shafiyatul Amaliyyah saat ini

masih perlu memperbaiki disiplin kerja, pemberian motivasi kerja dalam pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang lebih baik lagi kepada guru yang nantinya sangatlah berpengaruh penting terhadap kinerja guru yang bekerja di satuan pendidikan tersebut. Maka tujuan yang dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan, dan untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja guru di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan.

Dengan dasar uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melaakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Di Sd Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan.

METODE

Sesuai dengan ciri desain penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru. Metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif yang diartikan sebagai “yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih” Sugiyono (2017). Dibandingkan dengan metode penelitian deskriptif dan komparatif, penelitian asosiatif dimaksudkan untuk memberikan hasil yang paling tinggi karena memungkinkan berkembangnya teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan suatu fenomena yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja, kerja. motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir pada guru. Teori ini didasarkan pada rumusan masalah penelitian serta

hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah. Pendekatan ini dipilih karena dianggap relevan dan sesuai dengan permasalahan penelitian. Agar penelitian ini lebih akurat, maka dibutuhkan data yang aktual, representatif serta dapat dipertanggungjawabkan. Untuk itu dalam penelitian ini melibatkan empat variabel yaitu disiplin kerja variabel, motivasi kerja variabel, lingkungan kerja dan pengembangan karir serta kinerja guru.

Penelitian dilakukan di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan. Untuk populasi yang ditargetkan penelitian ini adalah Guru SD Swasta Shafiyatul, dimana terdapat guru fullday sebanyak 40 orang, yaitu guru dengan jam kerja dari pukul 07.15 sampai pukul 17.00 dan guru nonfullday sebanyak 73 orang, yaitu guru dengan jam kerja disesuaikan pada jadwal mengajar. Pemilihan responden akan fokus dan konsen kepada para guru tentu dengan mempertimbangkan aspek dari kriteria kepemimpinan di dalam suatu tim dan memiliki peranan penting dalam pencapaian target perusahaan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling ; Purposive sampling yaitu pengambilan sampel yang disengaja sesuai dengan jenis responden yang diinginkan. Purposive sampling adalah pengambilan sampel dilakukan sesuai dengan kebutuhan sampel yang diperlukan. Pengambilan sampel dilakukan secara sengaja dengan hanya mengambil sampel tertentu yang mempunyai ciri, sifat, kriteria, dan sifat tertentu (Akhmad, 2019). Dapat diartikan bahwa pengambilan sampel dengan purposive sampling dilakukn secara tidak acak. Berdasarkan pendapat tersebut peneliti menentukan sampel penelitian dengan jenis responden yang diinginkan yaitu seluruh guru fullday menjadi objek dalam penelitian ini adalah SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah, sebanyak 40 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Berdasarkan analisis data maka diperoleh bahwa:

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variable dependen dan kombinasi dua atau lebih variable independent.

Tabel 3. Hasil Uji Regesi Linear Berganda

Model	Unstand ardized Coeffi cients		Stand ardize d Coeffi cients	t	S i g n i f i c a n c e
	B	Std · Err or			
(Consta nt)	.74 2	6.6 20		.1 12	. 9 1 1
Disipl in Kerja	.23 6	.12 3	.243	1. 92	. 0 6 3
Motiv asi Kerja	.10 3	.13 2	.104	.7 85	. 4 3 8
Lingk ungan Kerja	.08 3	.10 4	.137	.8 00	. 4 2 9
Penge mban gan Karir	.40 7	.14 9	.480	2. 72	. 0 1 0

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, dilihat bahwa konstanta (a) sebesar 0,742 merupakan konstanta atau keadaan saat variable disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir tidak mengalami perubahan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa: (1) Variabel disiplin kerja meningkat satu poin akan membawa perubahan peningkatan variable kinerja guru sebesar nilai koefisien regresi yaitu 0,236. Dengan angka perubahan ini dapat dikatakan ada perubahan kecil yang terjadi atau tidak ada memberikan pengaruh besar yang signifikan bagi kinerja guru; (2) Variabel motivasi kerja meningkat satu poin akan membawa perubahan peningkatan variabel kinerja guru sebesar nilai koefisien regresi yaitu 0,103. Dengan angka perubahan ini dapat dikatakan ada perubahan kecil yang terjadi atau tidak ada memberikan pengaruh besar yang signifikan bagi kinerja guru; (3) Variabel lingkungan kerja meningkat satu poin akan membawa perubahan peningkatan variabel kinerja guru sebesar nilai koefisien regresi yaitu 0,083. Dengan angka perubahan ini dapat dikatakan ada perubahan kecil yang terjadi atau tidak ada memberikan pengaruh besar yang signifikan bagi kinerja guru; (4) Variabel pengembangan karir meningkat satu poin akan membawa perubahan peningkatan variabel kinerja guru sebesar nilai koefisien regresi yaitu 0,407. Dengan angka perubahan ini dapat dikatakan ada perubahan yang terjadi atau tidak ada memberikan pengaruh yang signifikan bagi kinerja guru. Setelah melakukan regresi linier berganda, kita akan menguji korelasi antara variable independent ke variable dependen, seperti tabel 4, berikut:

Dari table 4 diperoleh bahwa hasil uji kolerasi antara X1(disiplin kerja) terhadap Y (kinerja) nilai 0,362 (tingkat hubungan rendah).

Tabel 4. Hasil Uji Kolerasi variabel X1 terhadap Y

Tabel 5. Hasil Uji Kolerasi variabel X2 terhadap Y

Correlations			
		X2	Y
X2 (Motivasi Kerja)	Pearson Correlation	1	.402*
	Sig. (2-tailed)		.010
	N	40	40
Y (Kinerja)	Pearson Correlation	.402*	1
	Sig. (2-tailed)	.010	
	N	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 5. hasil uji kolerasi antara X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja) nilai 0,402 (Tingkat hubungan sedang).

Correlations			
		X1	Y
X1 (Disiplin Kerja)	Pearson Correlation	1	.362*
	Sig. (2-tailed)		.022
	N	40	40
Y (Kinerja)	Pearson Correlation	.362*	1
	Sig. (2-tailed)	.022	
	N	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 6. hasil uji kolerasi antara X3 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja) nilai 0,569 (Tingkat hubungan sedang).

Tabel 7. Hasil Uji Kolerasi variabel X4 terhadap Y

Tabel 6. Hasil Uji Kolerasi variabel X3 terhadap Y

Correlations			
		X3	Y
X3 (Lingkungan Kerja)	Pearson Correlation	1	.569*
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	40	40
Y (Kinerja)	Pearson Correlation	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Correlations			
		X4	Y
X4 (Pengembangan Karir)	Pearson Correlation	1	.648**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	40	40
Y (Kinerja)	Pearson Correlation	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel 7. hasil uji kolerasi antara X4 (pengembangan karir) terhadap Y (kinerja) nilai 0,648 (Tingkat hubungan kuat).

Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dapat diketahui melalui besarnya nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat melalui Adjusted R Square. Tabel di bawah merupakan hasil uji R-square yang dilakukan:

Berdasarkan nilai *R square* di atas sebesar 0.519, artinya variabel disiplin kerja (X1), variabel motivasi kerja (X2), variabel lingkungan kerja (X3) dan variabel pengembangan karir (X4) memiliki kontribusi sebesar 51,9% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.464	2.89730
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk melihat apakah suatu variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Tabel di bawah merupakan hasil uji statistik t dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.742	6.620		.112	.911
Disiplin Kerja	.236	.123	.243	1.921	.063
Motivasi Kerja	.103	.132	.104	.785	.438
Lingkungan Kerja	.083	.104	.137	.800	.429
Pengembangan Karir	.407	.149	.480	2.723	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9. di atas dapat dilihat hasil uji statistic t pada masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas pada kolom t, dengan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,030. Diketahui dari tabel di atas t hitung sebesar 1,921 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas pada kolom t, dengan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,030. Diketahui dari tabel di atas t hitung sebesar 0,785 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang

signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas pada kolom t, dengan Tingkat signifikansi 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,030. Diketahui dari tabel di atas t hitung sebesar 0,800 yang artinya t hitung < t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru

4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas pada kolom t, dengan Tingkat signifikansi 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,030. Diketahui dari tabel di atas t hitung sebesar 2,723 yang artinya t hitung < t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru.

1. Uji Statistik F

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 29 for windows* akan menghasilkan nilai F_{hitung} , yang kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka secara serentak seluruh variabel independen yang ada dalam model signifikan mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak secara serentak seluruh variabel *independen* yang ada dalam model secara signifikan mempengaruhi variabel *dependen*.

Tabel 10. Hasil Uji Silmutan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.574	4	79.143	9.428	<.001 ^b

Residual	293.801	35	8.394		
Total	610.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

1. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Dari tabel di atas, diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 9,428, sedangkan F_{tabel} diperoleh 2,641 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Meskipun secara parsial disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan namun secara bersama-sama disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja guru.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil data penelitian, diperoleh hasil uji statistik t : $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan masih ada responden yang ragu dengan sikap tepat waktu, taat terhadap aturan sekolah dan tanggung jawab dalam bekerja, dan artinya perlu adanya peningkatan kembali pengawasan dan ketegasan terhadap jam kerja para guru, baik waktu datang, waktu pulang dan waktu istirahat yang disesuaikan dengan aturan. Meskipun semua sudah diatur dalam TATIB SDM YPSA, namun sebagian guru belum memahami benar tentang aturan sekolah dengan baik. Seperti yang disampaikan oleh Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua aturan perusahaan dan

norma sosial yang berlaku. Dalam penelitian ini, disiplin yang diperlukan responden adalah untuk memahami dan menyadari kembali tentang arti disiplin dan menjalani sesuai dengan aturan sebagai salah satu elemen penting dari tanggung jawab tugas. Sehingga penelitian tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari, et al., (2020), Miskiani, et al., (2020), Hidayat, et al., (2022) menyatakan dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil data penelitian, diperoleh hasil uji statistik $t: t_{hitung} < t_{tabel}$, dapat disimpulkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan belum adanya pengawasan ataupun program yang memfasilitasi kegiatan berbagi baik antar guru dalam hal *mereview* atau memberikan umpan balik untuk hasil kerja yang dilakukan, yang diatur oleh manajemen pimpinan. Selain itu juga dikarenakan ada proses penjelasan yang belum sepenuhnya difahami oleh responden terkait dengan *job description* ataupun tugas pokok yang menjadi tanggung jawab responden. Seperti yang disampaikan oleh Hamzah (2007) bahwa motivasi kerja adalah kekuatan baik dari dalam diri maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini, motivasi yang diperlukan oleh responden adalah mengetahui jelas tentang apa yang menjadi tugas pokok sebelum menjalani tugas, dan menyadari tentang pentingnya mendapatkan saran dan kritik sebagai bahan acuan untuk menentukan rencana kerja berikutnya. Sehingga penelitian tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ammar et al., (2019), Miskiani, et al., (2020), Putu, et al., (2021) dan Hidayat, et al., (2022) menyatakan dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil data penelitian, diperoleh hasil uji statistik $t: t_{hitung} < t_{tabel}$. Artinya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan adanya temuan lingkungan kerja non fisik yang masih menjadi kendala bagi para guru dalam menjalani tugas yaitu ada ditemukan bentuk intimidasi antar guru dan sikap atasan yang dinilai belum sepenuhnya adil kepada seluruh guru. Maka perlu adanya proses peningkatan pengawasan yang lebih dari manajemen pimpinan untuk mengetahui hubungan antar guru terkait dengan bentuk intimidasi antar guru dan atasan perlu memperbaiki dalam hal bersikap adil antar guru satu dan lainnya. Selain itu, sikap ragu dari responden terkait keterbukaan atasan dan guru dalam memberikan saran yang saling membangun, dan sikap ragu responden pemberian kompensasi, maka perlu adanya sforum diskusi ecara berkala antara guru dan atasan dimana para guru diberikan ruang untuk memberikan saran dan kritik terbuka kepada atasan. Selain itu juga perlu dilakukan kegiatan sosialisasi ulang terkait dengan aturan pemberian kompensasi sehingga guru mengetahui jelas tentang kompensasi yang diterima sudah sesuai atau tidak berdasarkan aturan yang berlaku. Seperti yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang diperlukan oleh responden adalah mendapatkan perlakuan yang nyaman, aman dari segala bentuk intimidasi antar guru dan perlakuan adil dari atasan yang tidak membedakan antar guru serta mendapatkan kesempatan

memberikan saran kritik yang saling membangun antar bawahan dan atasan, dan perolehan kompensasi yang sesuai dengan aturan. Sehingga penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andika (2020) yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Namun penelitian tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad, et al., (2022) menyatakan dengan adanya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil data penelitian, diperoleh hasil uji statistik $t: t_{hitung} < t_{tabel}$. dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan sudah terjadi kesadaran berprestasi, perencanaan karir, pelaksanaan pengembangan diri dan kesempatan berkarir yang baik. Namun masih perlu dilakukan kegiatan kolaborasi dan kerjasama antara guru untuk mengembangkan kompetensi guru dalam pembelajaran dan kesempatan berkarir secara berkala yang diatur oleh manajemen pimpinan untuk menciptakan jaringan kerja yang lebih baik antar guru. Seperti yang disampaikan oleh Ammar (2019) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam hal ini, pengembangan kerja yang diperlukan oleh responden adalah kegiatan kolaborasi dan kerjasama antar guru untuk mengembangkan kompetensi diri baik dalam pembelajaran di kelas maupun kesempatan berkarir. Sehingga penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ammar, et al., (2019), Amelia & Romat (2020), Putu, et al., (2021) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru

Secara parsial, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru sedangkan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun, dari hasil uji *R-square dan uji statistik F*, secara bersamaan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai kontribusi 51,9%. Hal ini menunjukkan bahwa ketika digabungkan keempat variabel ini saling memperkuat atau mendukung dalam mempengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial memang tidak memberikan pengaruh langsung namun ketiganya variabel ini dapat menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja yang tetap harus dipertahankan ketika di kombinasikan dengan faktor yang lainnya. Keempat variabel ini saling bersinergi dengan definisi untuk memperkuat dan melengkapi sehingga mampu berpengaruh terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan analisa data dan hasil penelitian mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan, dapat disimpulkan bahwa : (1) Disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan; (2) Motivasi kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan; (3) Lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan;

(4) Pengembangan secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan;

(5) Disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simlutan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SD Swasta Shafiyatul Amaliyyah Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A.J., Mappamiring, M. & Mustari, N. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukamba. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik. Vol.3, No.1.*
- Akhmad, F. 2019. *Metode Sampling.* Jakarta: Universitas Terbuka.
- Amelia, Y., dan Romat, S. 2020. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Karyawan Kantor Pusat PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung.* Bandung : Universitas Telkom.
- Ammar, B., dan Desa, K. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan.* Bali : Universitas Udayana
- Andri, O., dan Rizki, P. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Pustakabarupress.
- Andika, P. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru.* Samarinda : Universitas Mulawarman.
- Hamzah, B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya.* Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, T., Tanjung, H. & Juliandi, A. 2022. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kenopan. *Jurnal Manajemen Bisnis. Vol.17, No.2.*
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Edisi 1. Cetakan ke-4.* Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Konsep, Sejarah, Model, Strategi dan Kontribusi SDM.* Yogyakarta: Andi Offset.
- Lestari, Y.F.M. dan Norisanti, N. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara. Vol.3, No.3.*
- Miskiani dan Bagia. 2020. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Displin Kerja.* Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher
- Putu et.al. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Limbung Cottages Restaurant And Spa Munduk. *Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.*
- Rivai dan Basri. 2017. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk menilai Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sedarmiyanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.
- Suwanto, 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius Vol.3. No.2.*