

## DETERMINASI TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 LASEM

Moch Arif Dwi Nurcahyo<sup>1</sup>; Muhammad Tahwin<sup>2</sup>

Universitas YPPI Rembang, Rembang<sup>1,2</sup>

Email : dwi.nurcahyo365@gmail.com<sup>1</sup>; tahwinm@yahoo.co.id<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan penjelasan mengenai kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kemampuan guru di SMP Negeri 1 Lasem di Kabupaten Rembang. Sampel penelitian terdiri dari empat puluh lima guru di SMP 1 Lasem. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh bersamaan dengan kuesioner. Teknik regresi linier berganda diterapkan dalam analisis data. Penelitian ini memberikan hasil bahwa disiplin memberikan dampak positif di dalam lingkungan kerja, tetapi dampaknya tidak relevan secara statistik dengan performa guru. Motivasi kerja lebih berpengaruh dalam meningkatkan performa guru. Ketiga variabel independen ini mampu menjelaskan 36,1% variasi kinerja guru, berdasarkan nilai Adjusted R Square yang mencapai 0,361, sementara 63,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Kata kunci : Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja dan Kinerja

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to evaluate and provide an explanation of the work environment, conditions, discipline, and teacher performances at SMP Negeri 1 Lasem in Rembang Regency. The research sample consisted of forty five teachers from SMP 1 Lasem. Data collection was carried out using saturated sampling techniques together with a questionnaire. Multiple linear regression techniques were applied in data analysis. This research shows that discipline has a positive impact in the work environment, but the impact is not statistically relevant to the teacher's performance. Work motivation is more influential in improving teacher performance. These three independent variables were able to explain 36.1% of the variation in teacher performance, based on the Adjusted R Square value which reached 0.361, while the remaining 63.9% was influenced by other factors not covered in this research.*

*Keywords : Work Environment; Work Discipline; Work Motivation and Performance*

### PENDAHULUAN

Pendidikan memainkan peran penting dalam mengembangkan individu untuk menjadi lebih baik (Rizkianti et al., 2024). Pemerintah telah menetapkan kewajiban bagi masyarakat untuk mendapatkan akses pendidikan selama dua belas tahun dan mendorong agar mereka melanjutkan ke jenjang perkuliahan. (Erni et al., 2022) menyatakan bahwa pendidikan berfungsi sebagai sarana untuk menghindarkan seseorang dari kebodohan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan membawa pada peningkatan pengetahuan yang lebih mendalam dan berkualitas. Pendidikan dianggap

sebagai alat yang paling efektif untuk meningkatkan kecerdasan bangsa, mengingat Indonesia perlu bersaing di kancah global (Erni et al., 2022).

Pembukaan UUD 1945 menekankan pentingnya upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, yang merupakan tujuan mulia yang seharusnya mendapatkan perhatian khusus, terutama terhadap peran tenaga pendidik sebagai pengajar. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, seorang pendidik diwajibkan untuk memiliki kompetensi di empat bidang, yaitu: pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian (Erni et al., 2022). Kemampuan yang dimiliki oleh guru mencerminkan sejauh mana mereka dapat menjalankan tugas sebagai pendidik.

Kinerja merujuk pada tindakan dalam memahami dan mengelola tugas-tugas yang ada, sesuai dengan tujuan, standar, dan kriteria kompetensi yang telah ditetapkan, guna mencapai hasil yang lebih optimal bagi individu, kelompok, dan organisasi (Fitria & Limgiani, 2024). Secara umum, kinerja guru dapat dinilai dari tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku. Kinerja adalah manifestasi dari upaya yang dilakukan oleh guru, yang dijadikan sebagai landasan untuk menilai guru tersebut (Rahmawati et al., 2022),

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak baik bagi produktivitas tenaga kerja. Hal ini menjadi salah satu langkah yang dapat diambil oleh sekolah untuk memastikan bahwa para guru dapat melaksanakan tugas mereka dengan optimal, tanpa adanya gangguan, mengingat bahwa suasana kerja dapat berkontribusi pada kinerja para pendidik. Lingkungan kerja adalah elemen krusial saat karyawan menjalankan tugas mereka (Nugroho & Tahwin, 2023).

Disiplin kerja merujuk pada sikap individu dalam mengikuti norma-norma kerja yang telah ditetapkan oleh suatu kelompok atau organisasi. Faktor ini memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja para pendidik. Disiplin adalah cerminan dari perilaku dan sikap yang mencerminkan kepatuhan, baik terhadap norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Tahwin et al., 2024).

Motivasi kerja diartikan sebagai upaya untuk memberikan motivasi atau rangsangan kepada karyawan agar dapat berkolaborasi dengan sepenuh hati dalam mencapai visi dan misi organisasi (Yulistina & Tahwin, 2024). Dengan memberikan motivasi yang tepat, guru akan termotivasi untuk melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan Tabel 1 presentase presensi Guru SMP N 1 Lasem, mengalami instabilitas tiap bulannya. Pada bulan Januari menunjukkan total guru yang tidak hadir dengan jumlah terbanyak sebanyak 10 kali dan pada bulan Oktober jumlah guru yang tidak hadir sebanyak 1 kali. Adapun guru yang pulang awal dengan jumlah terbanyak pada bulan januari sebanyak 3 kali dan pada bulan agustus dan november tidak ada guru yang pulang awal. Data di atas menunjukkan bahwa kedisiplinan guru SMP N 1 Lasem masih dapat ditingkatkan.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Goal Setting Theory*

Teori ini menguraikan keterkaitan antara sasaran yang ditentukan dan hasil kerja (kinerja) (Ghozali, 2020). Teori penetapan tujuan menyoroti signifikansi hubungan antara tujuan yang ditargetkan dan hasil kinerja yang diperoleh (Utami et al., 2024). Dengan memiliki tujuan yang jelas, seseorang akan merasa termotivasi, sehingga kinerja yang ditunjukkan dalam pekerjaan dapat menghasilkan hasil yang memuaskan. Motivasi ini muncul berkat adanya umpan balik yang diterima, yang mendorong individu untuk mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Penetapan tujuan bagi guru memiliki karakteristik tantangan karena pencapaian yang sulit akan memicu rasaantang bagi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh institusi pendidikan. Hal ini berpotensi meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan teori penetapan tujuan, kinerja guru dianggap sebagai sasaran utama. Sementara itu, variabel seperti lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi berperan penting. Apabila faktor-faktor tersebut diterapkan, akan berdampak kinerja guru dapat terwujud dengan optimal.

### **Kinerja Guru**

Kinerja adalah manifestasi dari aktivitas yang dilakukan oleh guru, yang dijadikan landasan dalam menilai kinerja guru tersebut (Rahmawati et al., 2022). Kinerja guru merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan pendidikan, kinerja guru mencakup kemampuan mengajar, manajemen kelas, interaksi dengan siswa, serta keterlibatan dalam pengembangan profesional (Irawanty & Mulyanto, 2024). Tujuan utamanya adalah untuk mencapai target organisasi melalui cara-cara yang legal dan sejalan dengan standar yang telah ditetapkan. Sekolah senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran para guru, dengan harapan agar tujuan sekolah dan

tujuan masing-masing individu dapat terwujud. Kinerja guru merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai seorang guru di dalam sekolah selama ia bertugas di sekolah tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada guru tersebut (Illanisa, N., et al. 2019:19)

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah elemen krusial saat individu melaksanakan tugas-tugas mereka (Nugroho & Tahwin, 2023). Guru akan lebih termotivasi dalam lingkungan yang kondusif, pada akhirnya akan memengaruhi kinerja mereka secara positif (Putri, 2024). Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam *goal setting theory* adalah pada saat lingkungan tempat kerja yang nyaman untuk guru, akan berdampak positif dan kinerja pada guru akan meningkat.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah cerminan dari perilaku dan sikap yang mencerminkan kepatuhan, baik terhadap norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Tahwin et al., 2024). Disiplin kerja adalah watak atau perilaku yang mengarahkan seseorang dalam melakukan kegiatan di dalam suatu organisasi (Ernanda et al., 2024). Tingkat kedisiplinan guru yang tinggi dalam lingkungan kerja berbanding lurus dengan pencapaian yang diraih. Keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja guru dalam *goal setting theory* adalah ketika guru memiliki sikap disiplin yang baik bagi bidang kerja guru tersebut, maka akan terjadi peningkatan kinerja.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja Proses ini diartikan sebagai upaya untuk memberikan motivasi atau rangsangan kepada individu agar dapat berkolaborasi dengan sepenuh hati demi mencapai visi dan misi organisasi (Yulistina & Tahwin, 2024). Motivasi memungkinkan individu untuk berperilaku dan bertindak dengan cara yang spesifik yang dapat mengarah pada hasil yang optimal. Keterkaitan motivasi kerja atas kinerja guru dalam *goal setting theory* adalah ketika guru memiliki motivasi untuk bekerja keras, akan terjadi pengembangan kinerja guru. Adanya pengembangan kinerja guru maka akan semakin baik untuk sekolah. Kinerja yang tinggi juga diperlukan adanya motivasi yang tinggi, semakin guru termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dapat meningkatkan prestasi guru dalam kerjanya guna menunjang capaian tujuan sekolah.

## **Pengembangan hipotesis**

### **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja**

Menciptakan suasana kondusif memicu semangat pegawai, yang pada akhirnya dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja mereka (Nugroho & Tahwin, 2023). Lingkungan kerja yang positif dapat memberikan dampak signifikan terhadap terciptanya ketentraman, sehingga para guru dapat bekerja dengan efektif. *Goal setting theory* dan lingkungan kerja sangat erat kaitannya, karena lingkungan kerja dapat mendukung atau menghambat pencapaian tujuan. Dalam lingkungan yang mendukung, tujuan dapat ditetapkan pada berbagai tingkatan, seperti tujuan pribadi, tim, atau organisasi dan guru dapat merasa termotivasi dalam mencapai tujuan. Sebaliknya, dalam lingkungan yang kurang mendukung, tujuan mungkin tidak dapat dicapai secara maksimal. Temuan (Sofyan et al., 2020), Kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif memiliki pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kualitas kinerja para guru.

H<sub>1</sub>: Kinerja guru secara signifikan ditingkatkan oleh lingkungan kerja.

### **Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja**

Ketika seorang menerapkan disiplin kerja dengan optimal di lingkungan kerjanya, hal ini akan menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan (Tahwin et al., 2024). *Goal setting theory* dan disiplin kerja sangat erat kaitannya, karena dapat berdampak pada kemampuan individu untuk mempertahankan disiplin pada pekerjaan. Dengan menetapkan tujuan spesifik, terukur dan realistis, individu lebih cenderung mengadopsi perilaku disiplin yang dapat membantu individu mencapai tujuan. Temuan dari (Ravensky et al., 2023) Peningkatan kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penerapan disiplin kerja yang kuat.

H<sub>2</sub>: Kinerja guru secara signifikan ditingkatkan oleh disiplin kerja.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja**

Motivasi berperan sebagai elemen yang menggerakkan setiap langkah guru dengan kesadaran penuh, guna mengoptimalkan potensi kognitif mereka dalam mendukung dan meraih tujuan organisasi (Yulistina & Tahwin, 2024). *Goal setting theory* dengan motivasi kerja sangat erat kaitannya, karena motivasi kerja menjadi daya

pendorong untuk membuat guru semakin terdorong menyelesaikan tugas. Pendidik yang mempunyai motivasi kerja tinggi selalu menunjukkan semangat dan dorongan dalam bekerja. Energi ini membantu guru untuk membangkitkan semangat dalam diri dan meraih prestasi. Hal ini terjadi karena guru memiliki kemampuan pengendalian diri yang baik, sehingga mereka tidak memerlukan pengawasan yang ketat untuk mencapai kinerja terbaik. Hasil penelitian sebelumnya dari (Erni et al., 2022) Motivasi kerja yang tinggi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru.

H<sub>3</sub>: Tingginya motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berfokus pada kinerja guru di SMP N 1 Lasem, dengan kinerja (Y) dijadikan sebagai variabel dependen, sedangkan lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) berperan sebagai variabel independen. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan melibatkan seluruh populasi yang terdiri dari 45 guru di sekolah tersebut. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, sementara analisis dilakukan dengan metode regresi linier berganda untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **Definisi Variabel**

##### **Variabel Dependen**

Variabel dependen ialah elemen kunci yang menjadi pusat perhatian dalam sebuah penelitian, yang nilainya diharapkan akan berubah sebagai akibat dari manipulasi atau variasi dalam variabel independen (Febryaningrum et al., 2024). Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja. Kinerja merujuk pada perolehan individu atau tim dalam sebuah perusahaan, yang sesuai dengan hak dan tanggung jawab.

##### **Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang dimodifikasi atau diatur oleh peneliti dengan tujuan untuk mengamati efeknya terhadap variabel dependen (Febryaningrum et al., 2024).

##### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja melibatkan berbagai elemen di sekeliling guru yang dapat berdampak pada efektivitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah elemen krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Nugroho & Tahwin, 2023)

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah cerminan dari perilaku dan sikap yang mencerminkan ketaatan, baik terhadap norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Tahwin et al., 2024).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dikenal sebagai suatu proses yang memberikan rangsangan kepada karyawan untuk berkolaborasi dengan sepenuh hati demi mencapai visi dan misi organisasi (Yulistina & Tahwin, 2024).

## **HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI**

### **Uji Validitas**

#### **Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Kuesioner yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja terdiri dari sejumlah pernyataan. Setiap jawaban dari pernyataan tersebut dianalisis untuk menguji validitasnya. Menurut nilai signifikansi pada Tabel 2, Setiap pernyataan adalah valid karena tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05.

#### **Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Kuesioner untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 7 pernyataan. Setiap butir jawaban dianalisis untuk menguji validitasnya. Menurut nilai signifikansi pada Tabel 3, Nilai signifikansi yang diperoleh untuk setiap pernyataan menunjukkan angka kurang dari 0,05, sehingga pernyataan tersebut dianggap valid.

#### **Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )**

Kuesioner yang mengukur variabel motivasi kerja terdiri dari 9 pernyataan. Setiap butir jawaban dianalisis untuk menguji validitasnya. Semua item pernyataan dalam Tabel V.3 memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yang menunjukkan validitasnya.

#### **Variabel Kinerja Guru ( $Y$ )**

Kuesioner yang dirancang untuk menilai kinerja guru terdiri dari 9 pertanyaan. Setiap pernyataan dianalisis untuk menguji validitasnya. Hasil yang tertera di Tabel V.4

menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yang menandakan bahwa semuanya valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi seberapa konsisten hasil pengukuran yang diperoleh. Analisis yang dilakukan mengindikasikan nilai Cronbach's alpha untuk keseluruhan variabel dalam riset telah melebihi batas minimum kriteria reliabilitas yang ditetapkan, yaitu 0,70. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dipakai menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis untuk menilai pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan, dengan tujuan memahami hubungan di antara keduanya secara lebih mendalam, dengan hasil signifikansi dievaluasi melalui uji-t. Hipotesis H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, dan H<sub>3</sub> dianggap valid apabila koefisien  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ , dan  $\beta_3$  bernilai positif dan tingkat signifikansinya di bawah 0,05. Sebaliknya, hipotesis-hipotesis tersebut dianggap tidak valid jika koefisien  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ , dan  $\beta_3$  bernilai negatif atau positif dan tingkat signifikansi melebihi 0,05. Disajikan pada Tabel 7, yang merinci hubungan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja:

Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 7,755 + 0,045 X_1 + 0,010 X_2 + 0,538 X_3$$

Merujuk pada persamaan regresi yang telah disusun, penjelasan dapat diberikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,755 menunjukkan bahwa variabel kinerja guru adalah 7,755 ketika variabel independen tetap konstan.
- b. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja adalah 0,045, yang berarti bahwa peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja terkait dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,045.
- c. Koefisien regresi untuk disiplin kerja adalah 0,010, yang berarti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja, kinerja guru meningkat sebesar 0,010.
- d. Setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja diproyeksikan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,538 unit, berdasarkan nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,538.

e. Hasil analisis persamaan regresi mengindikasikan motivasi kerja merupakan faktor yang paling signifikan berdampak atas kinerja guru, yang dibuktikan dengan nilai koefisiennya yang paling tinggi, yaitu sebesar 0,538 dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya.

### Uji t

Uji t berfungsi sebagai penilaian terhadap koefisien regresi parsial, yang bertujuan untuk mengevaluasi dampak individual dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 7, Penjelasan rinci untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

#### 1. Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP N 1 Lasem.

Diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,045 dan signifikansi sebesar 0,773. Hipotesis pertama yang mengemukakan lingkungan kerja diduga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru tidak diterima, Karena koefisien regresi menunjukkan nilai positif namun nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Lasem, Kabupaten Rembang.

#### 2. Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP N 1 Lasem.

Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja adalah 0,010 dengan nilai signifikansi sebesar 0,952. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua, yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru, ditolak karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Lasem.

#### 3. Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP N 1 Lasem

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,538 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Berdasarkan hal ini, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima, karena nilai koefisien regresi yang positif serta nilai signifikansi yang  $<0,05$ . Temuan penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMP N 1 Lasem.

## Uji Determinasi

Tujuan dari uji determinasi adalah untuk menilai sejauh mana faktor-faktor independen memengaruhi dan menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Pada dasarnya, koefisien determinasi mengukur proporsi variasi yang bisa dijelaskan oleh model terkait dengan variasi pada variabel terikat.

Berdasarkan Tabel 8 yang telah disebutkan, koefisien adjusted  $R^2$  tercatat sebesar 0,361. Ini berarti bahwa 36,1% variasi pada variabel dependen, yaitu faktor-faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berperan dalam menjelaskan kinerja guru. Faktor-faktor ini secara kolektif menyumbang 36,1% dari variabilitas kinerja guru. Sementara itu, faktor-faktor lain di luar variabel yang diperiksa dalam penelitian ini mempengaruhi sisa 63,9% (100% - 36,1%).

## Pembahasan

### Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP N 1 Lasem

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak cukup signifikan terhadap kinerja guru di SMP N 1 Lasem. Semakin bagus situasi lingkungan kerja yang disediakan untuk para guru, besar kemungkinan kinerja guru akan meningkat. Lingkungan kerja yang ada di SMP N 1 Lasem meliputi berbagai aspek seperti pernyataan pada indikator lingkungan kerja yang meliputi penerangan, udara dan suara. Meskipun ada dampak positif, namun dampak tersebut tidak cukup kuat untuk dikatakan sebagai penyebab utama yang kinerja guru meningkat. Sebab SMP Negeri 1 Lasem berdekatan di jalan pantura dan pasar Lasem.

### Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP N 1 Lasem

Hasil dari pengujian hipotesis kedua mengindikasikan bahwa disiplin kerja berdampak positif tidak signifikan terhadap kinerja guru SMP N 1 Lasem. Artinya pernyataan pada indikator disiplin kerja yang meliputi tingkat kehadiran, kesadaran bekerja dan tanggung jawab memiliki dampak yang sangat kecil terhadap kinerja guru. Dilihat dari sebagian guru SMP N 1 Lasem yang masih ada yang datang terlambat yang didukung oleh jawaban sebagian guru yang tidak setuju dengan pertanyaan “saya tidak hadir tepat waktu sesuai jam masuk kerja”.

### Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP N 1 Lasem

Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja guru SMP N 1 Lasem Kabupaten

Rembang. Artinya ketika guru memiliki motivasi untuk berkembang, maka kinerja guru akan berkembang. Jika terdapat perkembangan kinerja pada guru akan baik untuk sekolah. Kinerja yang tinggi juga diperlukan adanya motivasi yang tinggi, semakin guru termotivasi dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan prestasi guru dalam kerjanya guna menunjang capaian tujuan sekolah.

### KESIMPULAN

Temuan dari penelitian yang telah dilaksanakan berdasarkan data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Lasem, Kabupaten Rembang.
2. Variabel disiplin kerja berdampak positif tidak signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Lasem Kabupaten Rembang.
3. Variabel motivasi kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Lasem Kabupaten Rembang.

### Saran

Berikut beberapa saran yang dapat diberikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya:

1. Untuk memperdalam pemahaman tentang penelitian selanjutnya, perlu untuk mengkaji konsep-konsep yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja.
2. Pendekatan untuk mendistribusikan kuesioner harus dilakukan langsung dengan responden.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ernanda, Y., Halim, W., Riady, M., & Nainggolon, E. P. (2024). *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT , WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT . PERINTIS PERKASA MEDAN MEDAN PENDAHULUAN Saat ini setiap perusahaan akan berusaha untuk mencari , mendapatkan hingga melatih sumber daya manusia yaitu kar. 7, 7163–7173.*
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4, No 1(1), 71–81.* <https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809>
- Febryaningrum, V., Buana, A. V., Rohman, A. F., Rochmah, A. N., Soraya, A., & Suparta, I. M. (2024). Penggunaan Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Dengan PLS Untuk Menguji Pengaruh Variabel Intervening Terhadap Hubungan Variabel Independen Dan Variabel Dependen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 1(6), 258–266.* <https://doi.org/10.62017/jemb>

- Fitria, A. S., & Lingiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research (JSR)*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand theory : 25 teori besar ilmu manajemen, akuntansi dan bisnis (untuk landasan teori skripsi, tesis dan disertasi)*. Yoga Pratama.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16-25.
- Irawanty, W. S., & Mulyanto, H. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Motivasi Intrinsik Pendahuluan*. 02(03), 75–81.
- Nugroho, W. A., & Tahwin, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)*, 1(3), 267–273. <https://doi.org/10.34152/emba.v1i3.520>
- Putri, S. F. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMP PGRI Campakamulya. *Widina Bhakti Persada*, 6(3), 182. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=b1cAEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA49&dq=manajemen+sdm+manajemen+keuangan&ots=UV7-V5XTID&sig=ARJGNAA0m4lkeYopvyA1xUiQc04>
- Rahmawati, E., Tahwin, M., Asrori, M., Widodo, A., & Lukiarti, M. M. (2022). Pengaruh Insentif, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 31. <https://doi.org/10.47686/bbm.v8i2.506>
- 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. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.744>
- Rizkianti, P. A., Asbari, M., Priambudi, N. P., & Asri, S. A. J. (2024). Pendidikan Indonesia Masih Buruk? *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 35–38.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 33–44. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.256>
- Tahwin, M., Nopitasari, D., Mahmudi, A. A., & Widodo, A. (2024). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBERIKAN DAMPAK BAGI KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KRAGAN KABUPATEN REMBANG*. 10(02), 207–214.
- Utami, N. M. S., Saraswati, N. P. A. S., & Martini, N. K. A. (2024). *PENGARUH MOTIVASI, EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 7 DENPASAR*. 2(November).
- Yulistina, E. S., & Tahwin, M. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kelurahan Se Kabupaten Rembang. *Jesya*, 7(1), 765–777. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1459>

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Presensi Guru SMP Negeri 1 Lasem Juni 2023 – Mei 2024

Bulan	Jumlah Guru Hadir	Jumlah Guru Tidak Hadir	Jumlah Guru	Pulang Awal
Juni	43	2	45	2
Juli	41	4	45	2
Agustus	37	8	45	0
September	43	2	45	1
Oktober	44	1	45	1
November	44	2	45	0
Desember	42	3	45	2
Januari	35	10	45	3
Februari	38	7	45	2
Maret	41	4	45	2
April	40	5	45	2
Mei	39	6	45	1

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,003	Valid
4	0,000	Valid
5	0,001	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,006	Valid
3	0,007	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Guru

Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,002	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

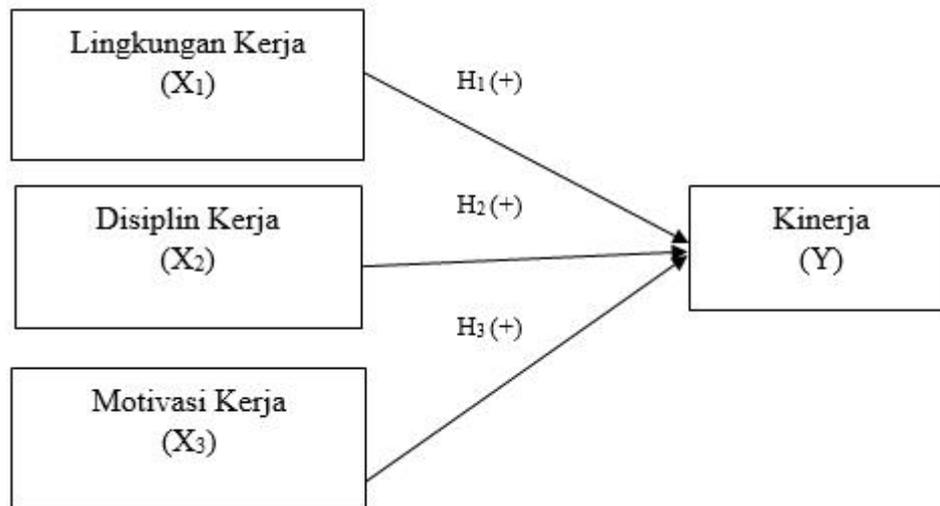
Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,769	>0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,778	>0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,801	>0,70	Reliabel
Kinerja Guru	0,790	>0,70	Reliabel

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	B			
Konstanta	7.755	5.302		1.463	.019	
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	.045	.154	.039	.290	.773	H <sub>1</sub> ditolak
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	.010	.171	.010	.060	.952	H <sub>2</sub> ditolak
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	.538	.154	.611	3.498	.001	H <sub>3</sub> diterima

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model	Adjusted R Square
Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	0,361



Gambar 1 Model Penelitian