

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PNS DAN PPPK

Siti Kurnianingsih¹; Susanti Dwi Ilhami²

Universitas YPPI Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah^{1,2}

Email : Kurnianingsih3500@gmail.com¹; susantidwiilhami@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil (PNS) dan guru PPPK di MTs Negeri 1 Rembang. Penelitian ini menggunakan kinerja guru sebagai variabel dependen dan lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja sebagai variabel independen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS dan PPPK di MTs Negeri 1 Rembang, berjumlah 37 guru. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus), dengan sampel penelitian terdiri dari seluruh populasi atau semua 37 guru pegawai negeri dan PPPK. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dalam uji determinasi, kinerja guru dapat dijelaskan sebesar 90,6% oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 9,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Guru

ABSTRACT

The purpose of this study is to prove and explain the influence of work environment, work motivation, and work discipline on the performance of civil servant teachers and PPPK teachers at MTs Negeri 1 Rembang. This study uses teacher performance as the dependent variable and work environment, work motivation, and work discipline as the independent variables. The population used in this study was all civil servant and PPPK teachers at MTs Negeri 1 Rembang, totaling 37 teachers. The sampling method used in this study was a saturated sample (census), with the research sample consisting of the entire population or all 37 civil servant and PPPK teachers. Data collection was conducted using questionnaires. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment had a significant positive effect on teacher performance. Work motivation had a significant positive effect on teacher performance. Work discipline had a non-significant negative effect on teacher performance. In the determination test, teacher performance could be explained by 90.6% by the variables of work environment, work motivation, and work discipline. Meanwhile, the remaining 9.4% is explained by other factors not described in this study.

Keywords : Work Environment; Work Motivation; Work Discipline; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) merupakan salah satu jenjang Pendidikan formal di Indonesia yang memiliki peran strategis dalam mencetak generasi penerus bangsa yang berilmu dan berakhlak mulia. Untuk mencapai tujuan tersebut, keberhasilan sekolah sangat tergantung pada kinerja guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. Guru yang berkompeten dan memiliki kinerja yang baik akan mampu

me nyampaikan materi pembelajaran secara efektif, membimbing siswa dengan optimal, serta berkontribusi dalam meningkatkan mutu Pendidikan di madrasah, sehingga kinerja guru menjadi faktor penting dalam keberhasilan Lembaga Pendidikan. Guru yang kinerjanya tinggi tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga mampu mengelola kelas dengan baik, membangun hubungan positif dengan siswa, serta berinovasi dalam metode pembelajaran. Sebaliknya, guru yang kinerjanya rendah dapat menghambat proses belajar mengajar dan berdampak pada rendahnya prestasi siswa. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam melaksanakan tugasnya, guru perlu didukung oleh berbagai faktor internal dan eksternal untuk mencapai kinerja optimal.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangku Negara, 2017). Kinerja guru dapat diukur berdasarkan kualitas pengajaran, interaksi dengan siswa, serta pencapaian hasil belajar yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja guru yang baik akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang optimal dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Menurut (Kasmir, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja guru yang pertama adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan individu yang bekerja. Dalam dunia pendidikan lingkungan kerja bagi guru mencakup aspek yang ada di dalam dan di luar sekolah, yang meliputi faktor fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik, menurut (Sedarmayanti, 2016) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurdi et al., 2024) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Kabupaten Tangerang. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh (Pu tri et al., 2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru di SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk bekerja lebih giat, lebih kreatif, dan berusaha mencapai hasil kerja yang terbaik. Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi menggerakkan guru untuk mencapai tujuan sekolah, seperti meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ariyanto et al., 2024) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Megawati, 2021) bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di kota Makassar.

Selanjutnya faktor yang tak kalah penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja berkaitan dengan ke taatan guru terhadap aturan, jadwal, prosedur, dan etika kerja yang berlaku di lingkungan madrasah. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan keteraturan dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas guru. Menurut (Agu stini, 2019) disiplin kerja merupakan ke taatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan ke insafan, bukan karena adanya paksaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mura et al., 2024) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 55 Palembang. Hal ini, tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Kartiko & Nurhidayati, 2024) bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Guru SMP N 1 Su lang Kabupaten Rembang.

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa kinerja guru PNS dan PPPK di MTs Negeri 1 Rembang pada tahun 2022 hingga 2024 secara keseluruhan memperoleh predikat “Baik” sebesar 100%. Tidak terdapat guru yang memperoleh predikat sangat baik, cukup, kurang, maupun sangat kurang dalam tiga tahun tersebut. Jumlah guru juga mengalami perubahan, yaitu sebanyak 31 orang pada Tahun 2022, meningkat menjadi 38 orang pada Tahun 2023, dan kembali meningkat menjadi 39 orang pada Tahun 2024. Data ini menunjukkan bahwa kinerja guru PNS dan PPPK di MTs Negeri 1 Rembang tergolong baik dan stabil selama tiga tahun berturut-turut.

Berdasarkan data absensi serta evaluasi kinerja dan *research gap* yang didapatkan dari penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS dan PPPK”. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS dan PPPK di MTs Negeri 1 Rembang. Serta hasil yang berbeda pada penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan penelitian lebih mendalam terkait hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting theory atau Teori Penetapan Tujuan adalah teori yang menekankan pentingnya tujuan dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Edwin Locke dalam (Ghozali, 2020) bahwa tujuan yang spesifik dan menantang, disertai dengan umpan balik (*feedback*), dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Konsep dasar dari *Goal Setting Theory* adalah bahwa seseorang yang memahami dan memiliki tujuan yang jelas akan terdorong untuk melakukan tindakan yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut. Tujuan tersebut menjadi pendorong perilaku kerja, karena individu merasa memiliki arah yang ingin dicapai dan dapat mengevaluasi sejauh mana kemajuannya. Penetapan tujuan dapat menjadi tantangan (*challenge*) yang memotivasi. Ketika seseorang guru diberi target atau pencapaian tertentu yang menantang, hal ini akan mendorongnya untuk meningkatkan kinerjanya agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan kata lain, tujuan kerja yang jelas dan menantang dapat menjadi motivasi internal yang kuat. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory*, kinerja guru diposisikan sebagai tujuan akhir yang ingin dicapai. Sementara itu, faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dianggap sebagai faktor-faktor penentu yang berperan penting dalam mencapai tujuan tersebut. Jika ketiga faktor ini dikelola dengan baik, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru

Lingkungan kerja bagi guru merupakan segala sesuatu yang ada di dalam maupun di luar sekolah baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti tempo, kelelahan, penyalakan, penyalakan, kenyamanan tempat kerja serta kelengkapan dan kenyamanan alat kerja. Sementara itu, menurut (Sedarmayanti, 2016) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berwujud

fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Keberkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam *goal setting theory* yaitu apabila lingkungan kerja yang baik dan memadai untuk guru, maka akan berdampak positif dan kinerja guru akan meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan sekolah. Hasil penelitian sebelumnya dari (Kurdi et al., 2024) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Serta didukung oleh hasil penelitian (Ariyanto et al., 2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru PNS dan PPPK di MTs Negeri 1 Rembang.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru

Motivasi berasal dari kata latin “Move re” yang berarti dorongan atau daya penggerak yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang memengaruhi semangat dan keinginan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Motivasi kerja yang dimiliki antar guru berbeda satu sama lain baik faktor pendorong ataupun implementasi motivasi kerja yang dirasakan (Kurroman & Ilhami, 2024). Sedangkan menurut pendapat (Rukmana, 2018) motivasi kerja guru merupakan keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja para guru sebagai agen pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan rencana. Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan.

Keberkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dalam *goal setting theory* yaitu apabila guru memiliki tujuan yang jelas dan menantang maka semakin termotivasi guru untuk mencapai tujuan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kinerja guru yang baik akan membantu sekolah mencapai tujuannya. Hasil penelitian sebelumnya dari (Ariyanto et al., 2024) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Serta didukung oleh hasil penelitian (Mura et al., 2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru PNS dan PPPK di MTs Negeri 1 Rembang.

Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru

Disiplin kerja adalah sikap taat dan patuh terhadap peraturan, tata tertib dan standar kerja yang berlaku dalam suatu organisasi pendidikan. Disiplin mencerminkan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas dengan tepat waktu. Menurut (Agu stini, 2019) disiplin kerja merupakan ke taatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan. Disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. (Illanisa, N., et al. 2019) Sedangkan menurut (Rivai, 2011) disiplin kerja merupakan suatu alat untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia merubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan keinsafan seseorang mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh seseorang terhadap peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan organisasi sekolah. Disiplin muncul dari kesadaran dan keinsafan diri, bukan karena paksaan. Disiplin juga sebagai alat untuk membantu perilaku guru agar lebih bertanggung jawab dan konsisten dalam menaati aturan yang telah ditetapkan.

Ke terkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja guru dalam *goal setting theory* yaitu guru yang disiplin akan lebih fokus dan konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan, seperti meningkatkan kualitas pembelajaran atau menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan. Hasil penelitian sebelumnya (Mura et al., 2024) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Serta didukung oleh hasil penelitian (Kurdi et al., 2024) dan (Ariyanto et al., 2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru PNS dan PPPK di MTs Negeri 1 Rembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena seluruh analisis difokuskan pada pengolahan data angka untuk mengetahui pengaruh antarvariabel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner tertutup, di mana setiap item pernyataan telah disediakan pilihan jawaban sehingga responden cukup memilih opsi yang sesuai dengan kondisi nyata. Instrumen disusun menggunakan Skala *Likert* dengan kombinasi pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran angket. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh guru PNS dan PPPK MTs Negeri 1 Rembang yang berjumlah 37 orang. Karena jumlah populasi tidak terlalu besar, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan juga sebanyak 37 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan beberapa variabel independen (X). Berdasarkan Tabel 3 indikator variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dilakukan sebelum melanjutkan ke tahap analisis data dengan tujuan memastikan bahwa kuisioner yang digunakan benar-benar layak dan mampu mengukur variabel penelitian. Suatu kuisioner dinyatakan baik apabila memenuhi syarat uji validitas dan uji reliabilitas. Pada penelitian ini, pengujian instrumen dilakukan satu kali dengan melibatkan 30 responden. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh item pernyataan dinyatakan valid sehingga instrumen dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya.

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid jika item pertanyaan pada kuisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka pernyataan dianggap tidak valid.

1. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dari tujuh item pernyataan dikatakan valid.

2. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dari tiga belas item pernyataan dikatakan valid

3. Variabel Disiplin kerja

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa Variabel disiplin kerja dari tujuh item pernyataan dikatakan valid.

4. Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru dari sembilan item pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas pada Tabel 8, maka dapat diketahui bahwa semua variabel dikatakan reliabel. Jadi, dapat disimpulkan karena masing-masing angka *cronbach alpha* melebihi 0,70, hasilnya menunjukkan bahwa semua faktor yang diuji dalam analisis ini sudah reliabel.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan jabatan. Informasi tersebut digunakan untuk memberikan gambaran awal mengenai profil responden, sehingga analisis data dapat dilakukan secara lebih terarah dan sesuai dengan kondisi demografis guru yang terlibat dalam penelitian.

Berdasarkan Tabel 9 tentang Jenis Kelamin, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 26 orang (70,27%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 11 orang (29,73%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yang mencerminkan karakteristik sumber daya manusia di MTs Negeri 1 Rembang.

Berdasarkan Tabel 10 tentang Umur Responden, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok umur >50 tahun yaitu sebanyak 17 orang (45,95%). Selanjutnya responden dengan rentang usia 41–49 tahun berjumlah 10 orang (27,03%), kemudian usia 31–40 tahun sebanyak 8 orang (21,62%), dan yang paling sedikit adalah responden dengan usia 23–30 tahun yaitu 2 orang (5,41%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif akhir hingga menjelang masa pensiun, yang mengindikasikan tingkat pengalaman kerja yang relatif tinggi.

Berdasarkan Tabel 11 tentang Pendidikan Responden, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 31 orang (83,78%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 6 orang (16,22%). Hal ini

menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memenuhi kualifikasi pendidikan sarjana sebagai tenaga pendidik, yang secara akademik sudah sesuai dengan standar pendidikan pada jenjang MTs.

Berdasarkan Tabel 12 tentang Jabatan Responden, diketahui bahwa mayoritas responden berstatus sebagai PNS yaitu sebanyak 28 orang (75,68%), sedangkan responden yang berstatus sebagai PPPK berjumlah 9 orang (24,32%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik di MTsN 1 Kabupaten Rembang yang menjadi responden dalam penelitian ini merupakan pegawai negeri sipil yang telah memiliki status kepegawaian tetap.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,459 + 0,510 LK + 0,525 MK - 0,121 DK$$

Dimana:

- K : Kinerja Guru
- LK : Lingkungan Kerja
- MK : Motivasi Kerja
- DK : Disiplin Kerja

Artinya:

1. Nilai konstanta sebesar 0,459 Artinya jika ketiga variabel independen yang meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dianggap konstan, maka variabel kinerja guru memiliki nilai sebesar 0,459.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,510 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,510.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,525 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan motivasi kerja satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,525.
4. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar -0,121 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan disiplin kerja satu satuan, maka akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,121.

Berdasarkan nilai koefisien regresi, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja, karena memiliki nilai koefisien terbesar yaitu 0,525, dibandingkan dengan lingkungan kerja (0,510) dan disiplin kerja (-0,121).

Uji Determinasi

Berdasarkan pada Tabel 14, diketahui bahwa koefisien *Adjusted R Square* adalah 0.906 sehingga diartikan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 90,6%. Sementara itu 9,4% dari sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran dugaan yang dibuat dalam penelitian.

1. Hipotesis 1

Lingkungan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja guru → diterima, karena sig. $0,000 > 0,05$.

2. Hipotesis 2

Motivasi berdampak positif signifikan pada kinerja guru → diterima, karena sig. $0,000 < 0,05$.

3. Hipotesis 3

Disiplin kerja berdampak negatif tetapi tidak signifikan pada kinerja guru → ditolak, karena sig. $0,253 > 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru PNS dan PPPK di MTs Negeri 1 Rembang. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang mencakup indikator pencahayaan, udara, dan suhu, maka semakin meningkat pula kinerja guru yang mencakup indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam *goal setting theory* yaitu apabila lingkungan kerja yang baik dan memadai untuk guru, maka akan berdampak positif dan kinerja guru akan meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan sekolah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kurdi et al., 2024) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Serta didukung oleh hasil penelitian (Ariyanto et al., 2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dinyatakan diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru PNS dan PPPK di MTs Negeri 1 Rembang. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang mencakup indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka semakin meningkat pula kinerja guru yang mencakup indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan. Keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dalam *goal setting theory* yaitu apabila guru memiliki tujuan yang jelas dan menantang maka semakin termotivasi guru untuk mencapai tujuan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kinerja guru yang baik akan membantu sekolah mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ariyanto et al., 2024) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Serta didukung oleh hasil penelitian (Mura et al., 2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dinyatakan diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Guru PNS dan PPPK di MTs Negeri 1 Rembang. Hal ini berarti jika disiplin kerja yang mencakup indikator tingkat kehadiran, kesadaran bekerja, serta tanggung jawab semakin baik, maka akan berpengaruh sangat kecil terhadap penurunan kinerja guru yang mencakup indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Hal ini kemungkinan dikarenakan tingkat kehadiran, kesadaran bekerja, serta tanggung jawab telah ditetapkan dengan baik, tetapi belum mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru. Keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja guru dalam *goal setting theory* yaitu guru yang disiplin akan lebih fokus dan konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan, seperti meningkatkan kualitas pembelajaran atau menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maisyaroh & Rosyidi, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru dinyatakan ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru PNS dan PPPK di MTs Negeri 1 Rembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang mencakup penerangan, sirkulasi udara, dan suhu maka kinerja guru yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab juga akan semakin meningkat. Selanjutnya, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang ditunjukkan melalui balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, serta karakteristik pekerjaan itu sendiri, maka semakin meningkat pula kinerja guru. Sementara itu, disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun disiplin kerja yang mencakup tingkat kehadiran, ke-sadaran dalam bekerja, serta tanggung jawab telah ditetapkan dengan baik, disiplin kerja tersebut belum mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru.

SARAN

Bagi MTs Negeri 1 Rembang diharapkan dapat terus mempertahankan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang telah ada, baik dari segi kenyamanan ruang kerja, sirkulasi udara, maupun penerangan, karena faktor lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, pihak madrasah juga diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi kerja, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Di samping itu, penerapan disiplin kerja juga perlu terus ditingkatkan secara konsisten, khususnya dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, agar kinerja guru dapat semakin optimal.

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini masih memiliki keterbatasan, yaitu hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, serta dilakukan pada satu lokasi penelitian. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Selain itu, peneliti berikutnya juga diharapkan dapat memperluas objek penelitian dan menambah jumlah responden agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, A., Dura, J., & Bukhori, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kidsstar School Makassar. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(9), 675–686. <https://doi.org/10.59141/japendi.v5i9.3744>
- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ghozali, I. (2020) *25 Grand Theory Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Insan, K., Tarjo, & Hasdani. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bungo). *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKKEJU)*, 2(3), 12–31. <https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/download/3154/2504>
- Kartiko, D. D., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP N 1 Sulang Kabupaten Rembang. *Journal Economic Insights*, 3(2), 37–44.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- Khauzar, & Riski, M. S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur*. 19(2), 111–118.
- Kurdi, A. Z., Setiawan, A., & Saparudin, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Kabupaten Tangerang. *JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN HUMANIORA (EKSISHUM)*, 3(2), 78–86. <https://doi.org/10.63494/eksishum.v3i2.118>
- Kurroman, M. T., & Ilhami, S. D. (2024). Dampak Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Asatiza :Jurnal Pendidikan*, 5(1), 97–109. <https://doi.org/https://doi.org/10.46963/asatiza.v5i1.1499>
- Maisyaroh, S., & Rosyidi, S. (2024) Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 28-33. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i2.302>.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Megawati, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya dan Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Makassar. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(2), 202–225. <https://doi.org/10.47467/jdi.v3i2.367>
- Mura, P., Afriyani, F., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 55 Palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4249–4255. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/27038>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Putri, G. S., Wanta, W., & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sd Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8094–8103. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10316>
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.

Sekretariat Negara. Jakarta.

Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Rukmana, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 81-98.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.

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 Rivi*, 1(3), 16-25.

TABEL DAN GAMBAR

Tabel 1. Hasil Rekap Evaluasi Kinerja Guru PNS dan PPPK di MTs Negeri 1 Rembang Tahun 2022-2024

No	Tahun	Jml Guru	Predikat Kinerja				
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
1	2022	31	-	100%	-	-	-
2	2023	38	-	100%	-	-	-
3	2024	39	-	100%	-	-	-

Sumber: Dokumen Evaluasi Kinerja Guru PNS dan PPPK, 2025

Tabel 2. Hasil Rekap Data Absensi Guru PNS dan PPPK di MTs Negeri 1 Rembang Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Guru	Dinas Luar	Sakit	Izin	Cuti	Alfa	Jumlah hari kerja	Kehadiran
1.	Januari	40	27	-	2	3	-	26	96,92%
2.	Februari	39	4	-	-	-	-	21	99,51%
3.	Maret	39	-	-	-	12	-	23	98,66%
4.	April	39	20	-	-	-	1	15	96,41%
5.	Mei	39	30	-	1	-	1	22	96,27%
6.	Juni	39	4	-	-	-	-	16	99,36%
7.	Juli	39	6	-	-	19	3	15	95,21%
8.	Agustus	39	3	-	-	-	-	26	99,70%
9.	September	39	5	-	-	-	-	24	99,47%
10.	Oktober	39	-	-	-	-	-	27	100,00%
11.	November	39	21	-	-	-	-	25	97,85%
12.	Desember	40	19	-	-	-	-	18	97,36%

Sumber: Data Absensi Guru PNS dan PPPK di MTs Negeri 1 Rembang, 2025

Tabel 3 Indikator Variabel

Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Guru (Y)
Penerangan, Udara, Suhu. (Afandi dalam (Khauzar & Riski, 2023)	Balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri. (Afandi dalam (Nurjaya, 2021)	Tingkat kehadiran, kesadaran bekerja, tanggung jawab. (Agustini dalam (Khauzar & Riski, 2023)	Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. (Mangkunegara dalam (Insan et al., 2024)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Signifikansi	Standart (< 0,05)	Keterangan
1	0,000	< 0,05	Valid
2	0,004	< 0,05	Valid
3	0,010	< 0,05	Valid
4	0,000	< 0,05	Valid
5	0,000	< 0,05	Valid
6	0,000	< 0,05	Valid
7	0,044	< 0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Signifikansi	Standart (< 0,05)	Keterangan
1	0,000	< 0,05	Valid
2	0,000	< 0,05	Valid
3	0,000	< 0,05	Valid
4	0,000	< 0,05	Valid
5	0,000	< 0,05	Valid
6	0,000	< 0,05	Valid
7	0,000	< 0,05	Valid
8	0,000	< 0,05	Valid
9	0,001	< 0,05	Valid
10	0,000	< 0,05	Valid
11	0,000	< 0,05	Valid
12	0,000	< 0,05	Valid
13	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Signifikansi	Standart (< 0,05)	Keterangan
1	0,000	< 0,05	Valid
2	0,000	< 0,05	Valid
3	0,013	< 0,05	Valid
4	0,000	< 0,05	Valid
5	0,000	< 0,05	Valid
6	0,000	< 0,05	Valid
7	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Pernyataan	Signifikansi	Standart (< 0,05)	Keterangan
1	0,000	< 0,05	Valid
2	0,000	< 0,05	Valid
3	0,000	< 0,05	Valid
4	0,001	< 0,05	Valid
5	0,000	< 0,05	Valid
6	0,000	< 0,05	Valid
7	0,000	< 0,05	Valid
8	0,000	< 0,05	Valid
9	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 8 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standart (< 0,07)	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,710	> 0,70	Reliabel

(X ₁)			
Motivasi Kerja (X ₂)	0,855	> 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,822	> 0,70	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,885	> 0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 9 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	11	29,73%
Perempuan	26	70,27%
Total	37	100 %

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 10 Umur Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
23-30 Tahun	2	5,41%
31-40 Tahun	8	21,62%
41-49 Tahun	10	27,03%
>50 Tahun	17	45,95%
Total	37	100,00%

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 11 Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
S1	31	83,78%
S2	6	16,22%
Total	37	100 %

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 12 Status Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
PNS	28	75,68%
PPPK	9	24,32%
Total	37	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

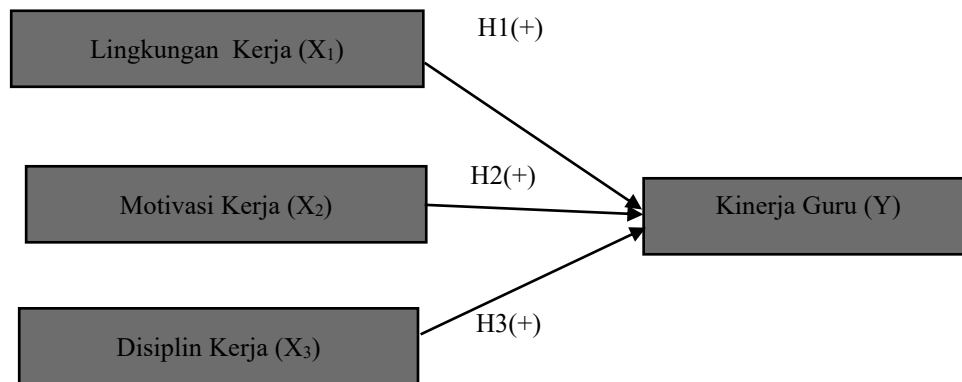
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	.459	2.246	-	.204	.839
Lingkungan Kerja (X ₁)	.510	.073	.431	7.008	.000
Motivasi Kerja (X ₂)	.525	.070	.730	7.480	.000
Disiplin Kerja (X ₃)	-.121	.104	-.102	-1.165	.253

Sumber : Data yang diolah 2025

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.956 ^a	0.914	0.906

Sumber : Data diolah, 2025



Gambar 1. Model Penelitian