PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA. DR SOETOMO SURABAYA

Susana Sindiani Matur
Email: susanamatur11@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Dr. Soetomo Surabaya baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan Analisis Regresi Linier Berganda, dengan bantuan software SPSS 26. Populasi dalam penelitian ini adalah guru- guru SMA Dr. Soetomo Surabaya. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik sampel jenuh dengan 42 responden. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Dr. Soetomo Surabaya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Dr. Soetomo Surabaya dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Dr. Soetomo Surabaya. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Dr. Soetomo Surabaya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; dan Prestasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, work environment and work discipline on teacher performance at SMA Dr. Soetomo Surabaya either partially or simultaneously. The type of research used in this research is quantitative. Data collection techniques in this study were questionnaires and documentation with Multiple Linear Regression Analysis, with the help of SPSS 26 software. The population in this study were high school teachers Dr. Soetomo Surabaya. The sample in this study was taken using a saturated sample technique with 42 respondents. Hypothesis testing was carried out by t-test and F-test where before using this test, the classical assumption test was carried out. The results of the t-test indicate that the variable of work motivation has a positive and significant effect on teacher performance at Dr. SMA. Soetomo Surabaya, the work environment variable has a positive and significant effect on teacher performance at Dr. SMA Dr. Soetomo Surabaya and work discipline have a positive and significant effect on teacher performance at SMA Dr. Soetomo Surabaya. Simultaneous test results show that the variables of Work Motivation, Work Environment and Work Discipline have a simultaneous effect on teacher performance at Dr. SMA. Soetomo Surabaya.

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

.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi setiap orang. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan prosespembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara(Mariawati, Soedjarwo, 2017). Dalam perkembangan zaman sekarang ini, pendidikan sangat penting untuk menunjang segala aspek kehidupan. Pendidikan sekolah di era globalisasi bertujuan untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik eksternal maupun internal. Dalam kehidupan nyata dilingkungan sekolah kinerja guru dipengaruhi oleh oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, variabel- variabel tersebut harus menjadi perhatian di semua lembaga pendidikan di Indonesia.

Motivasi adalah kekuatan pendorong, baik internal maupun eksternal, yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang kuat dalam pekerjaan guru akan mendorong guru untuk bekerja sekeras mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Realitas lapangan yang diperoleh peneliti masih terlalu sedikit guru yang memiliki motivasi kerja yang kuat, sehingga membuat kinerja guru secara keseluruhan kurang optimal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu lingkungan sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya, timbulnya permasalahan baik fisik maupun immateriil itu terjadi secara berbeda untuk setiap guru (Lubis, 2020). Permasalahan dilingkungan kerja secara fisik yaitu tidak adanya ruang privasi untuk para guru, sehingga membuat para guru merasa tidak nyaman. Sedangkan secara immaterial yaitu lebih mengarah pada lingkungan sosial seperti adanya jarak antara para guru, sehingga membuat para guru lebih berinteraksi antara individu- individu yang dekat baik baik secara fisik maupun emosional. Hal inilah yang akan berpengaruh terhadap rendahnya disiplin kerja dan motivasi kerja guru, sehingga mereka tidak terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin.

Disiplin kerja merupakan perilaku patuh dan taat dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Disiplin kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru.

Berdasarkan yang sudah dijelaskan terkait dengan kinerja guru di SMA Dr. Soetomo Surabaya dapat disimpulkan bahwa kinerja guru belum bisa optimal apabila motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja juga kurang optimal dilakukan. Melihat berbagai uraian diatas, tentang pentingnya motivasi kerja lingkungan kerja, dan disiplin kerja seorang guru dalam meningkatkan kinerja para guru di SMA Dr. Soetomo Surabaya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SMA Dr. Soetomo Surabaya tersebut. Sehingga judul yang diangkat oleh penulis adalah: "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Dr. Soetomo Surabaya". Berdasarkan latarbelakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Dr. Soetomo

Surabaya. Dan untuk tujuan penelitianya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Dr. Soetomo Surabaya

II. KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk berbuat ke arah tujuan tertentu untuk menghasilkan sesuatu demi keperluan individu. Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi arah (*direction),* intensitas *(intensity)*, dan ketekunan *(persistence)* perilaku sukarela (Robbins, Stephen P, & Timoty A.Judge, 2008). Pada dasarnya motivasi mempunyai pengaruh terhadap seseorang untuk melakukan sesuatu. Adapun fungsi motivasi antara lain untuk mendorong terjadinya suatu perilaku atau tindakan, motivasi mengarahkan tindakan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan, dan motivasi bertindak sebagai motivator. Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti Prestasi yang diraih (Achievement), tanggung jawab (Responbility) dan kepuasan kerja itu sendiri (The Work It Self). Dan faktor penghambat disebut dengan disastisfier atau extrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan hygene faktor merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintrik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi atau lembaga, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

Motivasi Kerja Menurut Luthans (2006: 270) Indikator antara lain sebagai berikut:

a. Dorongan mencapai tujuan, adalah dorongan dalam diri karyawan untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai target produksi yang dibebabkan padanya.
b. Semangat kerja, menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.
c. Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan.
d. Kreativitas adalah merupakan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan yang baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya.
e. Rasa tanggung jawab adalah kesadaran diri karyawan terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak di sengaja. Tanggung jawab juga harus berasal dari dalam hati dan kemauan diri sendiri atas kewajiban yang harus di tanggung jawabkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Iskandar, 2018). Atau lingkungan kerja dari suatu organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis

dalam organisasi yang dirasakan oleh para guru dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para guru terhadap pekerjaannya((Lubis, 2020). Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu: penerangan yang baik di tempat kerja, temperatur yang sejuk kelembaban yang baik, sirkulasi yang baik dan sebagainya. Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Lingkungan Kerja antara lain membangun komunikasi yang terbuka, menyatukan tujuan organisasi, memberikan fasilitas- fasilitas yang baik sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para guru.
Adapun indikator- indikator Lingkungan Kerja sebagai berikut (Robbins & Ahyari,2000; 125)

a. Hubungan antara guru dan pemimpin organisasi

   Kepemimpinan yang baik akan membuat guru melakukan pekerjaannya dengan baik. Guru yang merasa pemimpin yang baik akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sangat baik. Sebaliknya, Kepemimpinan yang buruk akan menyebabkan turunnya semangat dan motivasi guru untuk bekerja. Selain itu dengan adanya perhatian dan arahan dari pimpinan akan mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara guru dan pimpinan organisasi.

b. Hubungan Antar Sesama Guru

   Hal ini sangat diperlukan untuk menciptakan dan mengarahkan adanya hubungan yang baik antara sesama guru. Hubungan yang baik antar rekan kerja dapat menciptakan rasa aman bagi guru di lembaga dalam menyelesaikan tugas yang akan diselesaikan. Selain itu, memiliki rekan kerja yang dekat, ramah, suportif mengarah pada kepuasan kerja, sehingga memotivasi guru untu lebih aktif dan semangat.

c. Kondisi Kerja

   Jika kondisi kerja baik (misalnya lingkungan menarik dan bersih), guru akan lebih mudah dalam melaksanakan tugasnya, begitupun sebaliknya.

d. Fasilitas Kantor

   Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang digunakan dan dijaga oleh guru, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

e. Kebisingan

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perilaku patuh dan taat dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting. Semakin baik disiplin seorang guru pada sebuah instansi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang guru, dimana disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

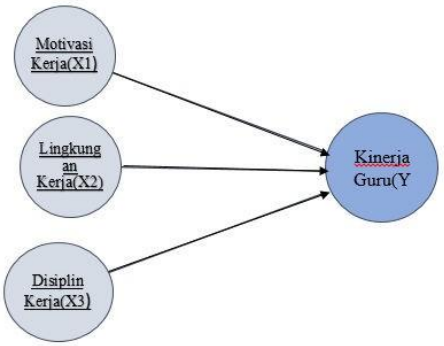
kerja guru, yaitu: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam suatu instansi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat menjadi peganga, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para guru, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Selain faktor-faktor diatas, pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru dalam suatu organisasi. Beberapa hal yang menjadi indikator kedisiplinan menurut (Supomo,2018 :45) antara lain sebagai berikut: kehadiran, ketaatan , mematuhi standar kerja, mematuhi aturan kerja dan etika kerja.

Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu pencapain, keberhasilan, prestasi seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam suatu organisasi atau lembaga. Guru sebagai contoh profesi yang mempunyai tanggungjawab dan wewenang yang besar dalam satu lembaga pendidikan. Prestasi seorang guru dalam pembelajarn dikatakan berhasil dapat dilihat dari kinerga guru tersebut. Adapun Indikatornya menurut Permendiks N0.16 Tahun 2007 dalam (Iskandar, 2018) yaitu kompetensi profesiona, ketepatan waktu, kualitas, kerja sama dan kompetensi paedagogik. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain Faktor-faktor pendukung kinerja: kemampuan yang baik secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampan potensi (IQ) dan kemampuan realita, motivasi yang tinggi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal dandukungan yang diterima dukungan yang diterima oleh lingkungan sekitar seperti keluarga, saudara, dan teman ikut memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut. Kemudian untuk faktor penghambat kinerja antara lain keberadaan pekerjaan yang dilakukan yang tidak sesuai atau fasilitas yang tidak memadai dan tidak sesuai yang perlukan oleh karyawan tersebut dan hubungan dengan organisasi yang tidak baik faktor lainnya yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hubungan karyawan terebut dengan organisasi seperti hubungan yang tidak baik kepada karyawan lainnya, atasannya, bahkan dengan bawahannya.

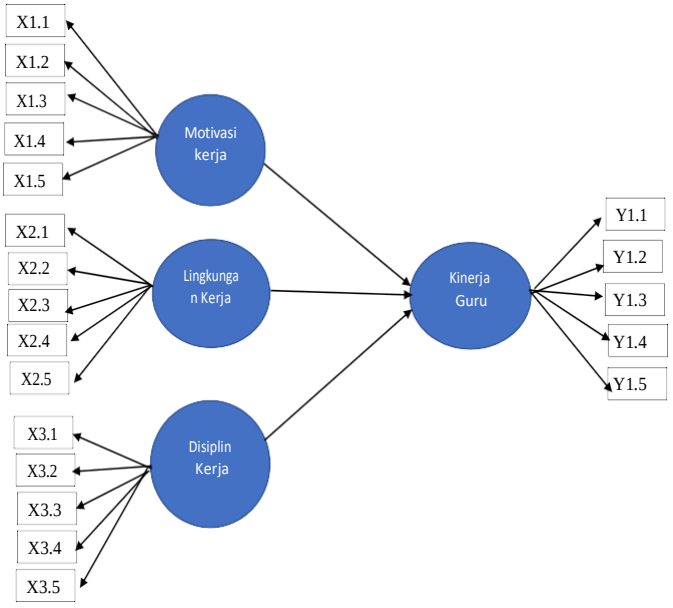
Kerangka Pemikiran

Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikir

Kerangka Hipotesis



Gambar 2. Kerangka Hipotesis

H1 : Ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SMA Dr. Soetomo Surabaya

H2 : Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru di SMA Dr. Soetomo Surabaya

H3 : Ada pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja guru di SMA Dr. Soetomo Surabaya

III. METODE PENELITIAN

Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebasnya yaitu: Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) sedangkan untuk variabel Kinerja Guru (Y) merupakan variabel bebas.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Dr. Soetomo Surabaya yang berjumlah 42 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2014:123) Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yait yaitu teknik sensus untuk penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Sampel dalam

penelitian ini adalah seluruh guru SMA Dr. Soetomo Surabaya yang berjumlah 42 orang.

Model Analisis

Analisi Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi linear berganda.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas.

Uji- t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial(terpisah) terhadap variabel terikat.

Uji- F

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent dilakukan dengan menggunakan uji F_{test} yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F table

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisi Regresi Linear Berganda

Untuk analisi regresi linear berganda dalam pengolahannya menggunakan aplikasi program SPSS 26. Hasil pengolahannya sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.656	3.961		2.690	.011		
	Motivasi_Kerja	.262	.128	.260	2.039	.048	.754	1.326
	Lingkungan_Kerja	.557	.113	.659	4.939	.000	.690	1.449
	Disiplin_Kerja	.249	.129	.237	1.929	.061	.816	1.225
a. Dependent Variable: Kinerja_Guru								

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + {}_2X_2 + b_3X_3 + e$

$Y = 10.656 + 0{,}262X_1 + 0{,}557X_2 + 0{,}249X_3 + e$

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 10.656 artinya jika variabel motivasi kerja (X1), variabel lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) adalah 0, maka kinerja guru yang dihasilkan nilainya adalah 10.656 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,262 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel motivasi (X1) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) guru sekolah SMA Dr. Soetomo Surabaya.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,557 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) guru sekolah SMA Dr. Soetomo Surabaya.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,249 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja (X3) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) guru sekolah SMA Dr. Soetomo Surabaya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk Koefisien Determinasi (R^2) dalam pengolahannya menggunakan aplikasi program SPSS 26. Hasil pengolahannya sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji R^2

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730[a]	.533	.496	1.264	1.767
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja_Guru					

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel di atas dapat dilihat dari nilai R Square adalah sebesar 0.533 atau 53,3% yang artinya variabel kinerja guru dapat dijelaskan sebesar 37,1% oleh variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Selisihnya sebesar 46,7% (100% - 53,3%) dijelaskan oleh variabel lain.

Uji-F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan motivasi kerja (X 1), lingkungan kerja (X 2), dan disiplin kerja (X) terhadap kinerja guru (Y). Kriteria untuk pengujian dengan uji- F adalah apabila nilai signifikansi < 0,05 atau f hitung > f tabel maka Ha diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t > 0,05 atau fhitung < f tabel, maka Ho diterima. F tabel.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.215	3	23.072	14.446	.000[b]
	Residual	60.690	38	1.597		
	Total	29.905	41			
a. Dependent Variable: Kinerja_Guru						
b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja						

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung yang yang diperoleh adalah 9,055 sedangkan nilai F tabel sebesar (3,23). Maka dapat diketahui nilai F hitung 14,446 > F tabel 3,15 dengan tingkat signifikan 0,000< 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja guru sekolah SMA Dr. Soetomo Surabaya. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama- sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Uji-t

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut

1. Jika Sig < 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika Sig > 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.656	3.961		2.690	.011		
	Motivasi_Kerja	.262	.128	.260	2.039	.048	.754	1.326
	Lingkungan_Kerja	.557	.113	.659	4.939	.000	.690	1.449
	Disiplin_Kerja	.249	.129	.237	1.929	.061	.816	1.225
a. Dependent Variable: Kinerja_Guru								

Sumber: Lampiran 6

Dari tabel diatas dapat kita ketahui bahwa:

1. Nilai t hitung variabel motivasi kerja (X1) sebesar 2,039 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,021. Maka dapat diketahui t hitung lebih besar dari t tabel, dengan nilai sig. 0,048 lebih kecil dari 0,05. Berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA. Dr. Soetomo Surabaya.
2. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 4,939 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,021. Maka dapat diketahui t hitung lebih besar dari t tabel, dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA. Dr. Soetomo Surabaya
3. Nilai t hitung variabel motivasi (X1) sebesar 1,929 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,021. Maka dapat diketahui t hitung lebih besar dari t tabel, dengan nilai sig. 0,061 lebih kecil dari 0,05. Berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA. Dr. Soetomo Surabaya

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah SMA Dr. Soetomo Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru sekolah SMA Dr. Soetomo Surabaya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru sekolah SMA Dr. Soetomo Surabaya.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru sekolah SMA Dr. Soetomo Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diatas, maka peneliti
memberikan saran sebagai berikut:

a. Bagi Sekolah SMA Dr. Soetomo Surabaya

   Diharapkan guru- guru SMA Dr. Soetomo Surabaya tetap mempertahankan tingkat motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja karena terbukti memengaruhi tingginya kinerja guru.

b. Bagi Akademis

   Bagi kalangan akademis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, budaya, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja

DAFTAR PUSTAKA

Iskandar, R. Z. (2018). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Pembangunan UIN Jakarta. jurnal

manajemen.
Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta. Mariawati, S. d. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.
Jurnal Studi Islam dan Ilmu Pendidikan, 31.
Robbins, Stephen P, & Timoty A.Judge.(2008). Perilaku Organisasi,.Jakarta: Salemba Empat.
Robbins, Stephen P. (2006) "Perilaku Organisasi". Jakarta, PT.Indeks kelompokGramedia,
Robbins SP, dan Judge.(2007)"Perilaku Organisasi." Jakarta, Salemba.