



# Peningkatan Kinerja Guru Melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi

Lutfi Dwi Kurniawan<sup>\*1</sup>, Muhammad Tahwin<sup>2</sup>

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

E-mail: [lutfiesemka@gmail.com](mailto:lutfiesemka@gmail.com), [tahwinm@yahoo.co.id](mailto:tahwinm@yahoo.co.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-12-03 Revised: 2024-01-15 Published: 2024-02-01  <b>Keywords:</b> <i>Motivation;</i> <i>Work Discipline;</i> <i>Physical Work</i> <i>Environment;</i> <i>Teacher Competence and</i> <i>Performance.</i>	The use of this analysis is to show and explain the impact of motivation, work discipline, physical work environment and competence which have an impact on teacher performance at SMP Negeri 2 Rembang. The population for this analysis is all 48 teaching staff at SMP Negeri 2 Rembang. The sampling method was carried out using saturated samples. Multiple regression data processing technique with SPSS version 24.0. The analysis carried out had results where individual motivation variables had a negative impact on performance while other variables, namely work discipline, physical work environment and competence partially had a positive impact on teacher performance. The results of the determination test show that in this analysis model, the four independent variables which include motivation, work discipline, physical environment and competency variables only explain teacher performance variables by 85.3%.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-12-03 Direvisi: 2024-01-15 Dipublikasi: 2024-02-01  <b>Kata kunci:</b> <i>Motivasi;</i> <i>Disiplin Kerja;</i> <i>Lingkungan Kerja Fisik;</i> <i>Kompetensi dan Kinerja</i> <i>Guru.</i>	Kegunaan analisis ini untuk memperlihatkan dan menjelaskan dampak dari motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik serta kompetensi yang memiliki dampak pada kinerja guru SMP Negeri 2 Rembang. Populasi dari analisis ini merupakan semua tenaga pendidik SMP Negeri 2 Rembang sejumlah 48 orang. Cara pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengolahan data <i>multiple regression</i> dengan SPSS versi 24.0. Analisa yang dilakukan memiliki hasil dimana variabel motivasi secara individu berdampak negatif pada kinerja sedangkan variabel lain yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja fisik serta kompetensi secara parsial berdampak positif pada kinerja guru. Hasil uji determinasi menunjukkan dalam model analisa ini, keempat variabel bebas yang meliputi variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan fisik dan kompetensi hanya menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 85,3%.

## I. PENDAHULUAN

Bagi dunia pendidikan, guru sebagai sumber daya manusia terpenting dan paling dibutuhkan untuk menentukan keberhasilan dalam proses pembelajaran. Pendidikan adalah salah satu institusi yang berperan dalam menciptakan generasi yang mampu bertahan dan mengikuti perkembangan zaman. Sekolah adalah lembaga pendidikan formal yang menyediakan pelayanan pendidikan dengan visi dan misi serta tujuan untuk terciptanya SDM yang berkelanjutan dan siap tampil untuk mengikuti perkembangan dunia. Dari sinilah diperlukan tenaga pendidik dengan cara kerja berkelompok dengan atribut-atribut pendukung yang berbentuk finansial maupun non finansial.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai guru, tenaga pendidik atau sering juga disebut guru merupakan seorang pendidik profesional yang mempunyai peran pertama dalam menciptakan peserta didik dengan cara mendidik dan segala cara apapun

dalam kegiatan penyampaian bahan ajar melalui jalur formal pendidikan dini sampai dengan pendidikan menengah. Situasi ini yang menghancurkan guru harus bisa menjadi contoh dan dapat diteladani oleh para siswanya..

Menurut Priansa (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Ketika melakukan tugas dan peran sebagai seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya. Banyak faktor yang dapat mendorong meningkatnya hasil pekerjaan guru seperti motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kompetensi. Menurut Priansa (2017) motivasi merupakan dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi melibatkan tujuan yang memberikan dorongan serta arahan. Seseorang untuk menjalankan aktivitasnya diperlukan dorongan sebagai daya penggerak agar memiliki perasaan semangat untuk menyelesaikan

pekerjaan. Jika motivasi dalam diri seseorang tidak ada maka orang tersebut akan merasa berat ketika menjalankan pekerjaan. Dorongan untuk melakukan pekerjaan merupakan faktor terpenting untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik. Motivasi dapat berasal dari luar atau dari dalam guru itu sendiri. Tenaga pendidik dengan kemauan kuat untuk mengajar maka akan mendapatkan hasil yang baik seperti hasil dari mengajar mampu meningkatkan prestasi siswanya. Guru dengan niat yang tinggi akan meningkatkan hasil pekerjaannya. Hasil penelitian Eliyanto (2018) menjelaskan bahwa motivasi memiliki dampak positif signifikan pada kinerja.

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2017) merupakan instrumen yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Guru dengan segala kedisiplinnya dapat menjadi contoh bagi siswanya sehingga secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan dampak positif bagi hasil pekerjaannya. Biasanya seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan hasil kinerjanya. Berbeda apabila seseorang tidak memiliki kedisiplinan maka akan cenderung menurunkan kinerjanya. uraian tersebut sesuai dengan penelitian Presilawati (2016) menjelaskan dampak dari disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja.

Lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2015) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik memiliki dampak pada kenyamanan dan keamanan seseorang ketika melakukan pekerjaan. Tempat berkeja apabila memiliki suasana yang nyaman dan aman maka guru akan leluasan dalam menyampaikan bahan ajar dan membantu konsentrasi guru untuk fokus pada pembelajaran. Lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan hasil kinerja guru. Simanjuntak (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapan-

nya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016). Sebagai tenaga pendidik harus memiliki bidang pemahaman yang sesuai dengan pekerjaan. Apabila bidang pekerjaannya sesuai dengan keahlian guru maka akan membantu guru untuk lebih mudah menyampaikan pembelajaran seperti guru dengan latar pendidikan Bahasa Indonesia mengajar mata pelajaran Bahasa Indonesia. Hasil penelitian Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Dalam analisa ini objek penelitian serta pengamatan adalah SMP Negeri 2 Rembang dimana sekolah tersebut adalah Sekolah Menengah yang terletak di Jl. P. Sudirman No. 127, Desa Kabongan Lor, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah. Di SMP Negeri 2 Rembang terdapat jumlah Guru Tetap (PNS) sebanyak 34 orang dan jumlah guru GTT (Honorer) sebanyak 14 orang, maka jumlah total guru SMP Negeri 2 Rembang sebanyak 48 orang dengan nilai hasil capaian prestasi kerja guru memiliki nilai rata-rata 82,243 yang dikategorikan tinggi belum sesuai dengan sasaran nilai yang di inginkan SMP Negeri 2 Rembang. Selain itu masih terdapat perilaku kerja yang mendapat nilai sedang sehingga masih perlu ditingkatkan agar mencapai nilai sangat tinggi. Maka peneliti ingin menganalisis dan meneliti permasalahan terjadi atau faktor dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri 2 Rembang karena memiliki hasil yang tidak sesuai dengan nilai sasaran yang diinginkan.

## **II. METODE PENELITIAN**

Jenis metode kegiatan analisis yang dilakukan merupakan metode kuantitatif dengan sumber data subjek dan jenis data merupakan data primer. Objek penelitian yang merupakan populasi penelitian ini dilakukan pada 48 guru dengan menggunakan total sampel. Perolehan data menggunakan angket penelitian sebagai alat survei penelitian. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur jawaban dari pengisian angket kuesioner menggunakan skala Likert dimana pemberian skor jawaban dari 5 (sangat setuju) sampai dengan 1 (sangat tidak setuju). Pengolahan dilakukan menggunakan cara yang dinamakan teknik analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 24.00.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Hasil Uji Instrumen

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui baik tidaknya kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Pengujian instrumen ini memiliki dua pengetesan yang terdiri dari pengetesan validitas serta pengetesan reliabilitas.

##### a) Uji Validitas

Pengetesan alat pengumpulan data atau angket kuesioner bertujuan apakah item pernyataan kuesioner dinyatakan valid atau tidak. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai sig. < 0,05. Hasil pengetesan instrumen pada variabel-variabel pada analisa ini memiliki nilai signifikansi < 0,05. Hasil tersebut menarik kesimpulan dimana seluruh angket pernyataan pada tiap-tiap variabel telah dikatakan valid.

##### b) Uji Reliabilitas

Guna pengetesan ini untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpulan data. Adapun hasil tes reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standart Reliabel	Keterangan
Motivasi	0,876	>0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,950	>0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,880	>0,70	Reliabel
Kompetensi	0,958	>0,70	Reliabel
Kinerja	0,923	>0,70	Reliabel

Hasil Tabel 1 memperlihatkan semua variabel telah lolos dan dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* > 0,70.

##### 2. Hasil Uji Persamaan

Persamaan regresi linier berganda dipergunakan untuk memperlihatkan adanya pengaruh antara variabel bebas yang berdampak pada variabel terikat.

**Tabel 2.** Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients B	t	Sig.
	B	Std. Error			
Konstanta	12.631	3.811		3.315	.003
Motivasi (X <sub>1</sub> )	-0.429	0.119	-0.383	-3.598	0.001
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0.339	0.099	0.399	3.414	0.002
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	0.244	0.117	0.236	2.078	0.048
Kompetensi (X <sub>4</sub> )	0.578	0.108	0.645	5.352	0.000

Dengan demikian analisis regresi linier berganda diuraikan seperti ini:

$$Y = 12,631 - 0,429 X_1 + 0,339 X_2 + 0,244 X_3 + 0,578 X_4$$

##### 3. Hasil Uji Parsial

Menurut Ghozali (2018) uji parsial dipergunakan untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap Y. Dari Tabel 2 menunjukkan hasil pada variabel motivasi menunjukkan arah negatif dengan angka -0,429 dengan angka sig. 0,001 < 0,05. Hal tersebut memiliki kesimpulan yaitu motivasi berdampak negatif signifikan pada kinerja guru SMP Negeri 2 Rembang. Angka dari koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan arah positif dengan angka 0,339 dengan angka sig. 0,002 < 0,05. Hal tersebut menyimpulkan bahwa disiplin kerja berdampak positif signifikan pada kinerja guru SMP Negeri 2 Rembang.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik memiliki nilai positif dengan angka 0,244 dengan angka sig. 0,048 < 0,05. Artinya, lingkungan kerja fisik berdampak positif signifikan pada kinerja guru SMP Negeri 2 Rembang. Nilai koefisien regresi kompetensi menunjukkan arah positif dengan angka 0,578 dan angka sig. 0,000 < 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi berdampak positif signifikan pada kinerja guru SMP Negeri 2 Rembang diterima.

##### 4. Hasil Uji Determinasi

Pengujian ini dilakukan guna memperlihatkan besarnya angka persentase dari variabel X mampu menjelaskan variabel Y.

**Tabel 3.** Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 <sup>a</sup>	.873	.853	1.711

a. Predictors: (Constant), TOT KT, TOT M, TOT LK, TOT D

Tabel 3 menunjukkan nilai determinasi sebesar 0,853. Hal ini memperlihatkan dimana variasi variabel motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kompetensi menjelaskan kinerja sebesar 85,3%.

#### B. Pembahasan

Hasil pengetesan hiotesis memperlihatkan dimana motivasi memiliki dampak negatif

signifikan pada kinerja guru. Motivasi menjadi hal terpenting untuk melakukan sesuatu hal. Dalam lingkup pekerjaan terutama seorang guru motivasi menjadi faktor penentu untuk meningkatkan hasil pekerjaannya, namun hasil ini memiliki arah yang berlawanan dimana motivasi yang seharusnya mampu meningkatkan hasil pekerjaan justru cenderung menurunkan kinerja guru. Penyebab menurunnya hasil kinerja guru dimungkinkan pihak sekolah dalam pemberian motivasi finansial maupun motivasi nonfinansial yang belum mampu mendorong kinerja guru. Pengaruh motivasi finansial terjadi saat gaji maupun bonus yang diperoleh beberapa tenaga pendidik berbeda dengan yang diharapkan, begitu juga pengaruh motivasi nonfinansial terjadi karena kurangnya penghargaan, pujian serta merasa tidak dihargainya guru oleh pihak sekolah dari hasil tugas dikerjakan, menimbulkan kinerja guru akan menurun dan tidak bersemangat dalam bekerja. Perolehan analisa tersebut memiliki kesamaan dengan hasil riset dari Febriyanti dan Rijanti (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berdampak negatif signifikan pada kinerja guru.

Pada faktor disiplin kerja menunjukkan dampak positif signifikan pada kinerja guru. Dimana hasil ini memiliki hasil yang sesuai dengan hasil penelitian Rivai (2004). Pada variabel lingkungan kerja fisik mempunyai dampak positif signifikan pada kinerja guru. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Afandi (2018). Selanjutnya pada variabel kompensasi juga mempunyai dampak positif signifikan pada kinerja guru yang sesuai dengan hasil riset Wibowo (2016).

#### **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **A. Simpulan**

Berdasarkan perolehan analisa tersebut diperoleh kesimpulan dimana variabel motivasi secara parsial berdampak negatif signifikan pada kinerja guru, sedangkan ketiga variabel X lainnya yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja fisik serta kompetensi secara individu berdampak positif signifikan pada kinerja guru. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa variasi model pada keempat variabel X tersebut menerangkan variabel Y yaitu kinerja guru sebesar 85,3%.

##### **B. Saran**

Pembahasan tersebut memperlihatkan bahwa dorongan yang disebut motivasi

memiliki efek pada menurunnya kinerja guru, untuk itu peneliti memberikan saran kepada pihak SMP N 2 Rembang untuk memberikan perhatian kepada guru agar terdorong untuk meningkatkan kinerja salah satunya adalah menjaga komunikasi dengan baik antara kepala sekolah dan sesama guru.

Untuk riset yang berkelanjutan dengan tema yang sejalan peneliti menyarankan untuk memberikan faktor lainnya seperti komunikasi dan gaya kepemimpinan yang mungkin saja berpengaruh pada kinerja guru.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafra, Pekanbaru.
- Catio, M., & Denok, S. (2020), "Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan", *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 2, 15-26.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Eliyanto (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen', *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Volume 3, Nomor 1.
- Febriyanti, D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2498-2505.
- Ghozali, I. (2018), 'Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program IBM SPSS 25', Edisi 9, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Ghozali, I. (2020), '25 Grand theory: Teori Besar Ilmu Manajemen, Akutansi dan Bisnis', Semarang, Yoga Pratama, Hal: 33-38.
- Hasibuan. S. P Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Indriantoro, N dan Supomo, B. (2013) *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019. <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2019/05/PERATURAN-BKN-NO.-8-TAHUN-2019-INDEKS-PROFESIONALITAS-update.pdf>
- Prasetyo, Eko Budi. (2020), "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru SMK Negeri Sekar Kabupaten Bojonegoro", *Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online)*, 2, 62-76.
- Presilawati, F. (2016) 'Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh', *Jurnal Visioner dan Strategis*, Vol. 5 No. 2.
- Priansa, D. J. (2017) 'Manajemen Pelayanan Prima'. Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 6. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak .2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI
- Sugiyono, (2016), 'Metode Penelitian Manajemen', Cetakan ke-5. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2017). 'Manajemen Sumber Daya Manusia'. Jakarta: Kencana.
- Sya'roni, Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018), "Dampak Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 2, 131-147.
- Syavani, Yoga dan Parjono. 2016. *Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Bagian Produksi di PT. Petrocentral*. *Jurnal Ilmu Manajemen | Volume 4 nomor 2 April 2016*.
- Tim Penyusun. (2023) 'Pedoman Penyusunan Skripsi'. Tidak dipublikasikan. Universitas YPPI Rembang.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. <https://www.google.com/search?q=uu+no.+14+2005&oq=uu+no.+14+2005&aqs=chrome..69i57j0i22i30l9.6566j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.