

---

## INFLUENCE, MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND DISCIPLINE PERFORMANCE AGAINST HIGH SCHOOL TEACHER IN THE CITY IN BOGOR

*Wasiman*

Prodi Manajemen, Universitas Putera Batam

---

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect, motivation, work environment and discipline on the performance of high school teachers in the city of Bogor. This study uses the data questionnaire distributed to teachers working in secondary schools in the city of Bogor. The method used in this research is the analysis of individual level. The research object High School in the city of Bogor. Number of questionnaires distributed as many as 350 sheets, questionnaires back as much as 300 sheets, while a questionnaire that can be used as many as 280 sheets. The test results are used by multiple linear regression which include validity, reliability and test R Square. Results from the study showed the coefficient of determination (adjusted R<sup>2</sup>) has a value of 0.769, so it can be seen that the variables of motivation, work environment and discipline 78.9%, the performance of teachers of vocational schools in the city of Bogor. while the remaining amount. 21.1% influenced by other factors.*

**Keywords:** *Motivation, Work Environment and Discipline.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karenanya, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan

siswa. Serta hubungan baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah dengan orang tua murid/masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi disamping cara-cara yang lain.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja guru SMA di kota Bogor

### **Kajian Teoritis**

Baruch *et al.* (2010), melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, beberapa faktor yang diteliti yaitu, gaya kepemimpinan, lingkungan organisasi, dan motivasi. yang situasional, dan partisipatif lebih cenderung dapat memotivasi dan mendorong para guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. Kim (2008), melakukan penelitian tentang motivasi, lingkungan kerja, kenyamanan dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti, tanggung jawab pekerjaan, kenyamanan bekerja, komitmen pemimpin, gaya kepemimpinan sering menjadikan contoh dan suri tauladan oleh karyawan sehingga gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja guru. Windi *et al.* (2011), melakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam melakukan fungsinya sebagai kontrol terhadap prestasi dan kinerja guru. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk terus meningkatkan prestasi dan kinerja guru secara terus-menerus sehingga dapat menjalankan fungsinya dengan baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh sekolah. Kumar dan Choudhry (2014), melakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan, keadilan organisasi dan disiplin kerja pada terhadap survei yang dilakukan terhadap 132 guru di Pakistan. Kepemimpinan yang partisipatif dan keadilan organisasi dapat meningkatkan rasa aman dan nyaman bagi para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga para guru dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja di organisasi.

Brookover *et al.* (2014), melakukan penelitian tentang lingkungan organisasi yang meliputi, perilaku teman kerja, gaya kepemimpinan, motivasi eksternal yang tercipta dilingkungan dan suasana yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan motivasi bagi para guru untuk dapat menyelesaikan tugas dan

pekerjaan dengan lebih baik dan lebih cepat ini tentunya dapat meningkatkan kinerja guru

Kipnis *et al.* (2010), melakukan penelitian terhadap faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, beberapa faktor yang diteliti yaitu dorongan dari diri dalam diri karyawan, lingkungan kerja gaya kepemimpinan. Motivasi yang timbul dikarenakan adanya kekuatan didalam dirinya sebagai bentuk tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru dapat mempengaruhi kinerja individu guru sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi

Kennedy (2011) melakukan penelitian tentang motivasi, lingkungan dan gaya kepemimpinan salah satu sekolah di turki. Pelatihan dapat memberikan motivasi guru dalam melaksanakan fungsinya sebagai tenaga pendidik dan sangat penting bagi pengembangan dan pengetahuan pembelajaran. Motivasi, gaya kepemimpinan dapat partisipatif dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan meningkatkan kinerja guru.

### **Kinerja Guru**

Baruch *et al.* (2014), kinerja kerja merupakan hasil pada tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi kualitatif maupun kuantitatif yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja.

Griffin (2013), melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang menjadikan meningkatkan kinerja guru yaitu, motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman menjadikan guru dapat bekerja dengan baik. Jika lingkungan tempat kerja tidak disukai oleh guru sehingga mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja yang mengakibatkan kinerja mereka juga terpengaruh.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Achmad Slamet (2007) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan Motivasi juga bukan merupakan hal yang mudah dilakukan, karena seorang pimpinan sulit untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan oleh seorang bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Windi *et al.* (2009), motivasi kerja, merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah kepada guru. Faktor-faktor penentu kinerja guru, organisasi, lingkungan, motivasi, tingkat ketrampilan, bakat dan persepsi. Komponen motivasional biasanya di dasarkan pada teori harapan, yang menyatakan bahwa kenaikan produktivitas ketika tingkat motivasi meningkat, sebagai prediktor kinerja pekerjaan, faktor-faktor penentu kinerja guru adalah motivasi.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru**

Menurut Lewa dan Subowo (2008) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan kerja system yang efisien.

Menurut Schultz (2009), lingkungan kerja diartikan kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan dalam bekerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

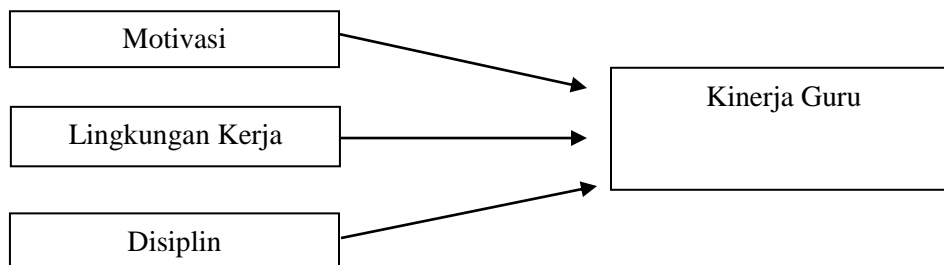
### **Pengaruh Disiplin terhadap kinerja Guru**

Menurut Pratt dan Fairshild (2009) disiplin terdiri dari dua bagian, yaitu disiplin diri dan juga disiplin sosial. Keduanya saling berhubungan satu sama lain, sehingga seseorang yang mempunyai sikap disiplin merupakan orang-orang yang dapat mengarahkan perilaku dan perbuatannya berdasarkan patokan atau batasan tingkah laku tertentu yang diterima dalam kelompok atau lingkup sosial masing-masing. Pengaturan tingkah laku tersebut bisa diperoleh melalui jalur pendidikan dan pembelajaran.

Menurut Drever 2012 ) disiplin adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah di atur dari luar atau norma yang sudah ada. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

### Perumusan Model Hipotesis

Model penelitian yang digunakan oleh peneliti dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Peneliti (2016)

### Hipotesis

Berdasarkan uraian dan kerangka model diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 ; Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di kota Bogor

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di kota Bogor

H3 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di kota Bogor

H4: Secara parsial yaitu Motivasi, Lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kota Bogor

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Berdasarkan jenis penelitiannya, penelitian ini merupakan penelitian dasar, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan teori yang ada dan mengevaluasi konsep-konsep teoritis bukan untuk memecahkan masalah. Ditinjau dari karakteristik masalahnya penelitian, ini termasuk penelitian kausal komparatif, yaitu tipe penelitian dengan karakter masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih (Indriantoro & Supomo 2014).

## Obyek Penelitian

Target populasi penelitian adalah guru SMA di kota Bogor. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu dengan kriteria responden adalah guru yang sekarang bekerja di salah satu sekolah di kota Bogor. Unit analisis penelitian ini adalah tingkat individu.

## Definisi Operasional Variabel Kinerja Guru

Kinerja adalah kinerja kerja merupakan hasil pada tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi kualitatif maupun kuantitatif yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja (Lim *et al* (2012).

## Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah motivasi kerja, merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah kepada guru. Faktor-faktor penentu kinerja guru, organisasi, lingkungan, motivasi, tingkat ketrampilan, bakat dan persepsi peran Windi *et al* (2011).

## Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah diartikan kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan dalam bekerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan Schultz (2013)

## Disiplin

Disiplin adalah , Variabel ini diukur dengan menggunakan lima *item* pertanyaan yang diadopsi Lim *et al.* (2012). Kesebelas pertanyaan tersebut menggunakan 5 poin skala *Likert* (di antaranya 1 adalah sangat tidak setuju, 2 adalah tidak setuju, 3 adalah netral, 4 adalah setuju, 5 adalah sangat setuju).

## Teknik Pengumpulan Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Data yang diperlukan untuk penelitian ini antara lain: Jenis kelamin, umur responden ,tingkat pendidikan, lama bekerja, status

pekerjaan, status pernikahan, etnis atau suku. Hal ini diperlukan untuk mendukung analisis, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin sebagai variabel independen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

#### Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan melalui metode secara personal dimana peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada guru di kota Bogor yang memenuhi kualifikasi untuk mengisi kuesioner penelitian. Penyebaran kuesioner yang dilakukan untuk mendukung penelitian sebanyak 350 kuesioner dengan kuesioner kembali 300 dan kuesioner yang dapat digunakan sebanyak 280 kuesioner. Ukuran sampel berdasarkan jenjang pendidikan adalah responden paling banyak berasal dari jenjang pendidikan SI sebanyak 198 responden dengan jumlah persentase sebanyak 76.3%, Kemudian diikuti oleh responden dari jenjang pendidikan SMA/SMK sebanyak 35 responden dengan jumlah persentase sebanyak (11,2%) Akademi masing-masing sebanyak 27 responden dengan jumlah persentase (6.7%) dan sisanya yaitu dari jenjang pendidikan strata 2 sebanyak 20 responden dengan jumlah persentase (5.8% ).

#### Karakteristik Variabel

Uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa semua variabel memiliki rata-rata di atas 3. Variabel motivasi memiliki rata-rata sebesar 3,81 dengan standar deviasi sebesar 0,532. Variabel disiplin memiliki rata-rata sebesar 3,77 dengan standar deviasi sebesar 0,533. Variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata sebesar 3,79 dengan standar deviasi sebesar 0,526. Variable kinerja guru memiliki rata-rata sebesar 3,83 dengan standar dengan standar deviasi 0,516.

#### Hasil Uji Kualitas Data

##### Hasil Uji *Outlier*

Uji *Outlier* dilakukan untuk menguji data yang menyimpang dari rata-ratanya. Data yang memiliki nilai  $z$  lebih kecil dari nilai kritis  $-3,0$  atau lebih besar dari nilai kritis  $3,0$  merupakan data *outlier* atau data yang menyimpang dari rata-rata. Untuk data yang menyimpang dari rata-rata akan dikeluarkan dari analisis data selanjutnya. Data-data responden yang merupakan data *outlier* atau data yang menyimpang dari rata-rata tersebut akan dikeluarkan dari analisis data selanjutnya. Hasil pengujian dari 280 kuesioner yang diolah, tidak terdapat kuesioner yang menyimpang sehingga semua data diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

#### Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan semua nilai *factor loading* lebih kecil dari 0,5 yang artinya semua pertanyaan *valid*. Oleh karena itu, semua data digunakan untuk pengujian berikutnya.

**Tabel 4.1**  
Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel		Factor	
		Loading	Kesimpulan
Motivasi	MTI_01	0,633	<i>Valid</i>
	MTI_02	0,704	<i>Valid</i>
	MTI_03	0,640	<i>Valid</i>
	MTI_04	0,670	<i>Valid</i>
	MTI_05	0,650	<i>Valid</i>
	MTI_06	0,717	<i>Valid</i>
	MTI_07	0,671	<i>Valid</i>
	MTI_08	0,655	<i>Valid</i>
	MTI_09	0,784	<i>Valid</i>

Sumber Data Primer diolah (2016 )

**Tabel 4.2**  
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel		Factor	
		Loading	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	LK_01	0,643	<i>Valid</i>
	LK_02	0,747	<i>Valid</i>
	LK_04	0,692	<i>Valid</i>
	LK_05	0,679	<i>Valid</i>
	LK_06	0,927	<i>Valid</i>
	LK_07	0,805	<i>Valid</i>
	LK_08	0,855	<i>Valid</i>
	LK_09	0,733	<i>Valid</i>
	LK_10	0,927	<i>Valid</i>



LK_11	0,891	<i>Valid</i>
LK_12	0,849	<i>Valid</i>
LK_13	0,851	<i>Valid</i>

Sumber Data Primer diolah (2016 )

**Tabel 4.3**

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel		Factor Loading	Kesimpulan
Disiplin	DK_01	0,703	<i>Valid</i>
	DK_03	0,841	<i>Valid</i>
	DK_04	0,756	<i>Valid</i>
	DK_05	0,790	<i>Valid</i>
	DK_06	0,834	<i>Valid</i>
	DK_07	0,841	<i>Valid</i>
	DK_08	0,756	<i>Valid</i>
	DK_09	0,736	<i>Valid</i>
	DK_10	0,850	<i>Valid</i>
	DK_11	0,934	<i>Valid</i>

Sumber Data Primer diolah (2016 )

**Tabel 4.4**

Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel		Factor Loading	Kesimpulan
Kinerja Guru	KNJ_01	0,606	<i>Valid</i>
	KNJ_03	0,769	<i>Valid</i>

KNJ_04	0,748	<i>Valid</i>
KNJ_05	0,660	<i>Valid</i>
KNJ_06	0,731	<i>Valid</i>
KNJ_07	0,697	<i>Valid</i>
KNJ_08	0,635	<i>Valid</i>
KNJ_09	0,753	<i>Valid</i>
KNJ_10	0,716	<i>Valid</i>
KNJ_11	0,458	<i>Valid</i>

Sumber Data Primer diolah (2016 )

### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas data dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0.803	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja	0.778	<i>Reliabel</i>
Disiplin	0.831	<i>Reliabel</i>
Kinerja Guru	0.935	<i>Reliabel</i>

Sumber Data Primer diolah (2015 )

Hasil pengujian pada tabel 4.5 menunjukkan semua variabel *reliable* karena memenuhi nilai minimal *cronbach alpha* yaitu 0,6 (Ghozali, 2010).

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2011), Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah angka 10 atau nilai *tolerance* > 0,10.

**Tabel 4.6**  
Hasil Uji Multikolinieritas Varibel Motivasi, Disiplin,  
Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Variabel	Collinearity		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	0.241	4.143	Tdk terjadi multikolinieritas
Disiplin	0.116	8.591	Tdk terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.22	4.556	Tdk terjadi multikolinieritas

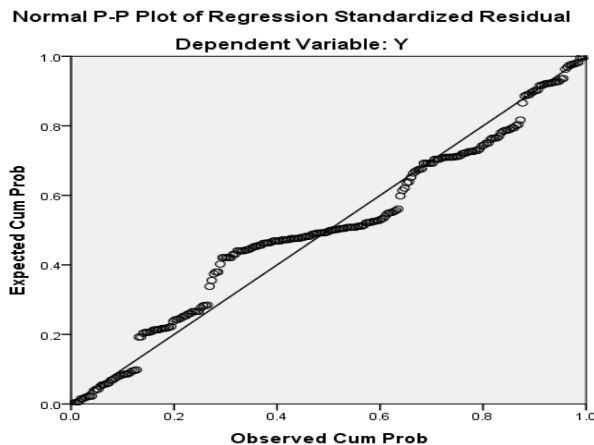
#### Variabel Dependen Kinerja Guru

Sumber : Data Primer diolah (2016 )

#### Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini.

**Gambar 4.8**  
Hasil Uji Normalitas Motivasi, Disiplin  
Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru



Sumber: Data primer yang diolah (2016).

**Hasil Uji Hipotesis**  
**Hasil Uji F**

**.Tabel 4.9**

Hasil Uji F Variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dependen Variabel	Sig	Keterangan
Kinerja Guru	0,456	Signifikan

Sumber Data Primer diolah (2016 )

Hasil uji F pada Tabel 4.9 menunjukkan tingkat probabilitas sebesar 0,456. Tingkat probabilitas 0,456 lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi atau mengukur variabel nilai-nilai kinerja.

**Uji t**

**Tabel 4.10**

Hasil Uji t Variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		<i>T</i>	<i>Sig</i>	<i>Keseimpulan</i>
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>				
	<i>B</i>	<i>Std.Error</i>	<i>Beta</i>				
1	<i>(Constant)</i>	38.570	1.785		21.613	0.000	Signifikan
	MTI (X1)	-.083	.163	-.122	-.509	0.611	Signifikan
	DK( X2)	.127	.097	.247	1.304	0.193	Signifikan
	LK(X3 )	-.034	.063	-.075	-.543	0.588	Tdk.Signifikan

Sumber: Data Primer diolah(2016)

Persamaan regresi yang dibentuk dari hasil penelitian ini adalah:

$$Y = 38,570 - 0,83 X1 + 0,127 X2 - 0,034 X3$$

Hasil pengujian t pada tabel 4.10 juga menunjukkan variabel motivasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. memiliki nilai koefisien sebesar  $-0,083$  pada tingkat signifikansi sebesar  $0,611$  ( $p < 0,05$ ). Artinya terdapat tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja guru. Hasil ini konsisten penelitian yang dilakukan oleh Kennedy (2009), Belonio (2010) dan Malik, (2013), Windi *et al.* (2009) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian t pada tabel 4.10 menunjukan variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat koefisiens  $0,127$  pada tingkat signifikansi sebesar  $0,193$  ( $p < 0,05$ ). Artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Baruch *et al.* (2004), Griffin (2005), yang menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian t pada tabel 4.10 menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien sebesar  $-0,034$  pada tingkat signifikansi sebesar  $0,588$  ( $p < 0,05$ ). Artinya tidak terdapat pengaruh positif budaya antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Hasil tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzffer *et al.* (2012), Malik, (2013), dan Naharuddin (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh kinerja guru. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Belias (2014),

### Uji $R^2$

Uji koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

**Tabel 4.11**

Hasil R dan  $R^2$  Variabel Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	R	R.Square	Adjusted R.Square	Std. Error of the Estimate
1	0,769	0,789	0,762	0,239

Sumber : Data Primer diolah(2016)

Hasil pengujian koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai sebesar  $0,769$

yang berarti variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja sebesar 78,9%, sedangkan sisanya sebesar 21.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini konsisten penelitian yang dilakukan oleh Kennedy (2009), Belonio (2010) dan Malik, (2013), Windi *et al.* (2009) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Hasil pengujian pada hipotesis kedua diperoleh bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Baruch *et al.* (2008), Griffin (2010), yang menyatakan disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Hasil pengujian pada hipotesis ketiga diperoleh lingkungan kerja *tidak* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzffer *et al.* (2012), Malik, (2013), dan Naharuddin (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Belias (2014),

## DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta Andi
- Dessler, Gary (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro N., & Supomo, B.(2010). *Metodologi Penelitian bisnis*, edisi kedua Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. (2006). *Manajemen*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ivancevich, *et al* (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Manullang, M. (2005) *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Manulang (2007). *Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- Nitisemito, A.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta Andi,

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991, A three-component conceptualization of organizational commitment Human Resource Management Review
- Mowday dalam Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta :Andi
- Porter, M.E. (2007) *Manajemen Strategi*. Jakarta Salemba
- Robbins, S.P, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2008). *Organizational Behavior* (Perilaku Organisasi). Edisi 12, Buku 1 dan 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks, Yogyakarta.
- Siagian P. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Bandung: CV. andar Maju
- Sekaran, Uma (2006). *Research Methods for Business* (Metodologi Penelitian untuk Bisnis). Edisi Keempat. Salemba Empat, Jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2009) *Cara Belajar Program SPSS*, cetakan V.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Steers, R.M. (2005). *Efektifitas Organisasi* (terjemahan). Jakarta : Erlangga.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Kerja Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Umar, H. (2002). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* . PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Umar, Husien (2005). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT.Gramedia, Jakarta.
- Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.