



Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Kidsstar School Makassar

Andi Ariyanto, Justita Dura, Mohammad Bukhori

Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang, Indonesia

ariyantoarifin82@gmail.com, justitadura@asia.ac.id, m.bukhori@asia.ac.id

INFO ARTIKEL

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kidsstar School Makassar untuk mengetahui; 1) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar. 2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar. 3) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar. 4) apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar. Data dikumpulkan dari survei lapang menggunakan kuesioner yang dibagi ke seluruh guru dengan jumlah 35 orang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode sampling jenuh digunakan untuk menentukan sampel. Data yang akan dianalisis harus memenuhi uji validitas dan reabilitas serta uji asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedasitas, dan multikolinieritas. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS. Metode pengambilan sampel adalah metode sampling jenuh atau sensus, dimana keseluruhan dari jumlah 35 guru dijadikan sampel pada penelitian ini. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Work Discipline and Teacher Performance*

ABSTRACT

The research is conducted at Kidsstar school Makassar to find out; 1) does the work environment influence the teacher's performance at Kidsstar School Makassar? 2) does the work motivation influence the teacher's performance at Kidsstar School Makassar. 3) does the work discipline influence the teacher's performance at Kidsstar School Makassar? 4) whether the work environment, the work motivation and the work discipline simultaneously influence the teacher's performance at Kidsstar School Makassar. Data was collected from a field survey using a questionnaire distributed to all 35 teachers. The research method applied is quantitative with a saturated sampling method used to determine the sample. The data to be analysed must meet the validity and the reliability tests as

well as the classic assumption tests such as normality, heteroscedasticity and multicollinearity. The method applied is multiple linear regression, with the help of SPSS software. The sampling method is a saturated sampling or census method, where a total of 35 teachers were sampled in this research. The research results show that the work environment variable has a positive and significant effect on the teacher's performance, the work motivation variable has a positive and significant effect on the teacher's performance, the work discipline variable has a positive and significant effect on the teacher's performance. The work environment, work motivation and work discipline have a positive and significant influence simultaneously on the teacher's performance at Kidsstar School Makassar.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan tempat atau rumah kedua di mana siswa menghabiskan sebagian besar waktunya untuk mendapatkan pendidikan dan pembelajaran. Sekolah yang baik adalah sekolah yang aman, nyaman dan kondusif untuk siswa berinteraksi tidak hanya dengan guru dan teman-temannya, akan tetapi dengan seluruh warga yang ada di lingkungan sekolah. Untuk mencapai itu semua, sekolah perlu memperhatikan sarana dan prasarana serta mutu kurikulum yang dijalankan untuk menunjang proses pembelajaran sehingga dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dengan visi dan misi setiap sekolah.

Seperti halnya sekolah pada umumnya, Kidsstar School Makassar adalah salah satu sekolah swasta yang terletak di Jalan Adipura No. 47 Kecamatan Panakkukang, Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Kidsstar School Makassar memiliki keunggulan tersendiri yang ditawarkan yang tertuang pada visi dan misi sekolah. Nama Kidsstar School Makassar adalah nama yang terdiri dari kata "Kids" dan "Star". Kids sendiri singkatan dari Kind, Inspire, Delight & Success yang memiliki nilai-nilai karakter yang diharapkan dapat tercapai dari setiap lulusan. Pendidikan di Kidsstar School Makassar tidak hanya befokus pada pencapaian akademik saja, akan tetapi memberikan juga pembekalan kepada siswa dengan keterampilan lifeskill, berfikir kritis, kreatif, komunikatif serta kolaboratif. Pemberian pembekalan yang dimaksud seperti; membuat kreativitas dengan bahan bekas kemudian menjualnya ke murid yang lain, menanam sayuran di kebun kemudian hasil panennya dibawa pulang/dimasak dan dimakan bersama, dll.

Demi ketercapaian visi dan misi yang diharapkan, Kidsstar School Makassar tentunya memiliki beberapa faktor yang dapat menjadi penunjang keberhasilannya. Salah satu faktor penunjang keberhasilan ketercapaian visi dan misi yang diharapkan oleh Kidsstar School Makassar adalah dengan adanya sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah guru yang memiliki potensi dan kompetensi yang berkualitas. Menurut (Absar, 2023), peran guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran.

Untuk menghasilkan guru yang berkualitas dan profesional di Kidsstar School Makassar, keikutsertaan yayasan sebagai pemangku setiap kebijakan menjadi sangat penting. Hasil wawancara dengan Palanna, ketua Yayasan Kidsstar School Makassar tahun 2024, mengatakan bahwa guru adalah garda terdepan untuk memastikan pembelajaran dapat tersampaikan dengan baik sesuai yang diharapkan oleh Kidsstar School Makassar. Guru adalah "fasilitator" terbaik yang ada di setiap satuan pendidikan. Menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan bekerjasama dengan Departemen Dalam Negeri tahun 1996, mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah untuk mengelola sekolah secara operasional dan efisien terhadap elemen-elemen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap elemen-elemen tersebut menurut standar atau norma yang berlaku.

Menurut (Damanik, 2019) kinerja guru sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru yang baik dapat meningkatkan kualitas pendidikan, begitu juga sebaliknya kinerja guru yang buruk dapat menurunkan kualitas pendidikan. Di Kidsstar School Makassar sendiri, kinerja guru menjadi hal yang sangat penting yang mendapat perhatian tidak hanya bagi kepala sekolah melainkan perhatian bersama oleh para pimpinan. Banyak orang yang mengira bahwa kualitas pembelajaran di sekolah bergantung pada fasilitasnya, tetapi pada kenyataannya, kualitas proses belajar mengajar tergantung pada kinerja guru. Salah satu cara untuk mengukur keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya adalah dengan menilai kinerjanya (Rosmawati et al., 2020).

Dari hasil wawancara dengan Sutriyani Anwar, ketua bidang kurikulum Kidsstar School Makassar 2024 yang menyatakan bahwa, kinerja guru merupakan tolak ukur keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya sebagai seorang guru. Menurut (Sulastri et al., 2020), kesediaan dan kemauan guru untuk melakukan pekerjaan secara nyata dalam bekerja adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik dapat dipastikan akan berhasil menjalankan kewajibannya sebagai seorang guru. Sesuai dengan tagline "*where learning is seriously fun*", di Kidsstar School Makassar guru diharapkan mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan menggunakan berbagai bahan ajar serta menggunakan metode pembelajaran yang mumpuni sehingga dapat menghadirkan pembelajaran yang menarik, menyenangkan dan mudah dipahami oleh murid.

Sebagai Salah satu sekolah swasta yang ada di Makassar, Kidsstar School Makassar tentunya menginginkan guru yang memiliki kompetensi, profesionalisme dan komitmen yang tinggi serta diharapkan mampu terlibat dalam hal pengembangan sekolah. Kinerja guru serta pengawasan yang baik akan menjadi penentu keberhasilan setiap sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menghasilkan kinerja guru yang baik, di Kidsstar School Makassar sendiri menerapkan aturan yang ketat serta tertuang dalam SOP terkait rekrutmen guru. Penerimaan calon guru diseleksi ketat dengan tes tertulis serta wawancara yang dilakukan secara bertahap oleh para pemimpin. Selain hal tersebut Kidsstar School Makassar juga menyadari bahwa banyak faktor yang akan mempengaruhi kinerja guru sehingga selayaknyalah itu kemudian menjadi perhatian oleh

para pemimpin dan stakeholder. Disisi lain, setiap guru juga harus memahami faktor-faktor yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam mengajar dan mendidik murid.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain: lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya. Menurut (Rosanna & Oktaviani, 2023), segala sesuatu yang ada di luar maupun di dalam, baik itu lingkungan fisik maupun nonfisik (sosial) merupakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja di sekolah seharusnya menjadi lingkungan yang aman dan nyaman tidak hanya bagi murid tapi juga bagi seluruh warga sekolah khususnya guru. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan mendorong guru untuk melakukan tugasnya dengan baik serta membuatnya merasa tenang saat melakukan tugas sebagai pengajar maupun pendidik. Oleh sebab itu, sangat penting bagi setiap sekolah untuk menyediakan fasilitas yang memadai serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman sesuai yang diharapkan oleh guru.

(Sanga & Suhardi, 2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Jadi sebaiknya sebuah sekolah harus benar-benar diperhatikan dan diatur agar bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan yang dapat mendorong guru untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai yang diharapkan. Berbeda dengan (Rosanna & Oktaviani, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKT Somba Opu Kabupaten Gowa.

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui variable manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar. Berdasarkan hal tersebut serta keseluruhan uraian yang sudah dipaparkan oleh beberapa peneliti terdahulu terkait lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru, maka peneliti kemudian tertarik untuk membahas **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI KIDSSTAR SCHOOL MAKASSAR.**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan bukti ilmiah terkait bagaimana cara mengukur kinerja guru dengan melihat lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang ada di sebuah satuan pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan ketercapaian visi dan misi setiap satuan pendidikan melalui kinerja guru dengan pertimbangan lingkungan kerja yang baik, motivasi dan kedisiplinan yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Berdasar pada metode penelitian yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di di Kidsstar School Makassar, maka desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang nantinya akan mendapatkan hasil untuk merepresentasikan

sejauh mana lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja guru di Kidsstar School Makassar.

Metode kuantitatif, berbasis filsafat positif yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut (Sugiyono & Lestari, 2021), menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif ini dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian (Nugroho 2022). Data yang telah dikumpulkan dapat dibagi menjadi dua kelompok: data kuantitatif dan kualitatif. Data kualitatif menggunakan kata-kata untuk menarik kesimpulan, sedangkan data kuantitatif menggunakan angka untuk menarik kesimpulan.

Penelitian ini dilakukan di Kidsstar School Makassar, yang beralamat di Jl. Adipura Raya No. 47, Karuwisi Utara Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilakukan selama kurang lebih satu bulan, yaitu pada bulan Mei 2024. Peneliti mengumpulkan data yang menjelaskan masalah-masalah yang relevan yang sesuai dengan rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai R-hitung setiap items pernyataan dalam kuesioner terhadap variabel yang diukurnya lebih besar dari R-tabel dan nilai Sig. (2-tailed) setiap items pernyataan dalam kuesioner terhadap variabel yang diukurnya kurang dari taraf signifikansi yang diambil (Sig. (2-tailed) < $\alpha = 0,05$).

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Item	R-hitung	R-tabel	Sig. (2-tailed)	α	Kesimpulan
X.1.1	0,653	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.1.2	0,553	0,3338	0,001	0,05	Valid
X.1.3	0,680	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.1.4	0,697	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.1.5	0,723	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.1.6	0,654	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.2.1	0,662	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.2.2	0,619	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.2.3	0,389	0,3338	0,021	0,05	Valid
X.2.4	0,383	0,3338	0,023	0,05	Valid
X.2.5	0,406	0,3338	0,015	0,05	Valid
X.2.6	0,367	0,3338	0,030	0,05	Valid
X.2.7	0,564	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.2.8	0,452	0,3338	0,006	0,05	Valid
X.2.9	0,386	0,3338	0,022	0,05	Valid

Item	R-hitung	R-tabel	Sig. (2-tailed)	α	Kesimpulan
X.3.1	0,640	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.3.2	0,707	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.3.3	0,695	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.3.4	0,604	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.3.5	0,559	0,3338	0,000	0,05	Valid
X.3.6	0,539	0,3338	0,001	0,05	Valid
X.3.7	0,539	0,3338	0,001	0,05	Valid
Y.1	0,437	0,3338	0,009	0,05	Valid
Y.2	0,394	0,3338	0,019	0,05	Valid
Y.3	0,692	0,3338	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,683	0,3338	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,678	0,3338	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,589	0,3338	0,000	0,05	Valid
Y.7	0,392	0,3338	0,020	0,05	Valid
Y.8	0,488	0,3338	0,003	0,05	Valid

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1. Hasil uji validitas, diketahui bahwa semua nilai R-hitung setiap item yang mengukur variabel-variabel penelitian lebih besar dari R-tabel, demikian juga nilai Sig. (2-tailed) setiap item kurang dari 0,05 (taraf signifikansi atau α). Ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian, dalam hal ini kuisioner, yang digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru Valid atau Sah.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Berdasarkan Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha setiap item yang mengukur variabel-variabel penelitian lebih besar dari 0,6. Ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian, bahwa instrumen penelitian, dalam hal ini kuisioner, yang digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Reliabel atau Handal atau Konsisten.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Kesimpulan
X.1	0,804	> 0,6	Reliabel
X.2	0,792	> 0,6	Reliabel
X.3	0,732	> 0,6	Reliabel
Y	0,642	> 0,6	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2024)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Koefisien Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	a.
----------	-----------------------------	---------------------------	----

	B	Std. Error	Beta	Dependent Variable
(Constant)	0,640	4,757		Kinerja Guru
Lingkungan kerja (X1)	0,318	0,124	0,300	
Motivasi kerja (X2)	0,356	0,116	0,362	
Disiplin kerja (X3)	0,403	0,129	0,392	

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2024)

Berdasarkan nilai B dalam Tabel 3 di atas, dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y=0,640+0,318X_1+0,356X_2+0,403X_3+e$$

Berdasarkan model regresi yang terbentuk, diketahui bahwa konstanta regresi bernilai positif, sebesar 0,640. Artinya, tanpa adanya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sebenarnya guru yang menjadi responden penelitian telah memiliki kinerja yang positif dan konstan sebesar 0,640 satuan. Ini dapat dikarenakan adanya faktor lain yang menjadikan guru memiliki kinerja yang positif.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,318. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja guru. Adapun disetiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,318 satuan. Koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,356. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Adapun disetiap kenaikan 1 satuan motivasi kerja dapat menaikkan kinerja guru sebesar 0,356 satuan. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,403. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Adapun disetiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja dapat menaikkan kinerja guru sebesar 0,403 satuan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Hipotesis Uji:

H0 : Variabel independent secara parsial, tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

H1 : Variabel independent secara parsial, berpengaruh parsial terhadap variabel dependent.

Tabel 4
Uji t

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	a. Dependent Variable
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	0,640	4,757			0,134	0,894	Kinerja Guru (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	0,318	0,124	0,300		2,573	0,015	
Motivasi Kerja (X2)	0,356	0,116	0,362		3,083	0,004	
Disiplin Kerja (X3)	0,403	0,129	0,392		3,118	0,004	

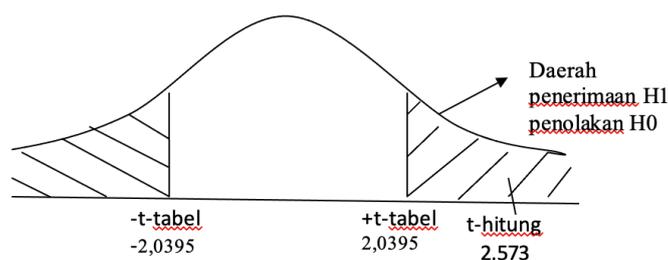
Sumber: Data Output SPSS Diolah (2024)

Ketentuan Pengambilan Keputusan

H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai t-hitung berada di antara $-t$ -tabel sampai $+t$ -tabel dan $\text{Sig.}t > 0,05$

H0 ditolak dan H1 diterima jika nilai t-hitung tidak berada di antara $-t$ -tabel sampai $+t$ -tabel dan $\text{Sig.}t < 0,05$.

Nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = 31$ sebesar 2,0395. Sedangkan nilai t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,573 dengan $\text{Sig.}t$ sebesar 0,015. Ini menunjukkan bahwa untuk nilai t-hitung variabel lingkungan kerja tidak berada dalam rentang $-t$ -tabel sampai $+t$ -tabel (2,573 tidak berada dalam rentang -2,0395 sampai +2,0395), atau lebih tepatnya nilai t-hitung $> t$ -tabel (2,573 $> 2,0395$), dan $\text{Sig.}t < \alpha$ (0,015 $< 0,05$). Artinya, lingkungan kerja, secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, Hipotesis pertama penelitian (H1), yaitu: “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pada Kidsstar School Makassar”, diterima.



Gambar 1
Uji t Variabel Lingkungan Kerja
 Sumber: Diolah Peneliti (2024)

b. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 5
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.210	3	26.070	19.827	.000 ^b
	Residual	40.761	31	1.315		
	Total	118.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2024)

Hipotesis Uji F

H0 : Variabel-variabel independent secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

H1 : Variabel-variabel independent secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Ketentuan Pengambilan Keputusan

H0 diterima dan H1 ditolak jika nilai F-hitung < F-tabel dan Sig. > 0,05

H0 ditolak dan H1 diterima jika nilai F-hitung > F-Tabel dan Sig. < 0,05.

Berdasarkan data dalam Tabel 5.17 diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 19,827 dengan Sig. sebesar 0,000. Sedangkan nilai F-tabel untuk $\alpha = 0,05$; $df_1 = 3$ dan $df_2 = 96$ sebesar 2,911. Karena nilai F-hitung > F-tabel ($19,827 > 2,911$) dan Sig. < α ($0,000 < 0,05$), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, secara simultan (bersama-sama), lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedemikian hingga hipotesis penelitian yang keempat (H4): “terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru Pada Kidsstar School Makassar”, diterima.

c. Uji Determinasi (R-Square)

Berdasarkan Tabel 6 Model Summary di atas diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 0,657. Artinya, sebesar 65,7% Kinerja Guru dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya, $100\% - 65,7\% = 34,3\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel independent lainnya yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Tabel 6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,811 ^a	0,657	0,624	1,147

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Output SPSS Diolah (2024)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Ini dibuktikan dengan data analisis yang menunjukkan Nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = 31$ sebesar 2,0395. Sedangkan nilai t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,573 dengan Sig.t sebesar 0,015. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau baik suatu lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi serta baik pula kinerja guru. Sekolah yang memiliki lingkungan kerja yang layak dan baik tentunya dapat memenuhi kebutuhan dan kenyamanan guru dalam mengajar dan mendidik murid.

Lingkungan kerja yang baik akan terjalin kebutuhan komunikasi dan interaksi antar guru yang harmonis, serta kondisi kerja yang nyaman dan kondusif tanpa adanya suara yang bising atau berisik yang dapat mengganggu konsentrasi guru saat mengajar. Oleh sebab itu, setiap satuan pendidikan hendaknya memperhatikan lingkungannya

sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan kenyamanan para guru dalam bekerja. Hal ini erat pengaruhnya sebab jika lingkungan kerja guru tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan kualitas pembelajaran serta akan menyebabkan kinerja guru yang juga akan menurun. Selain itu, dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan layak, maka guru akan merasa diperhatikan oleh pimpinannya (Absar, 2023).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sanga & Suhardi, 2023), (Sulastrri et al., 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosanna & Oktaviani, 2023) dengan hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar, namun dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh skor terendah dibandingkan 2 variabel lainnya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Ini dibuktikan dengan data analisis yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,083 dengan Sig.t sebesar 0,004. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas guru dalam mengajar. Motivasi merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan/mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat memberikan semangat yang besar kepada guru untuk melaksanakan tugas mengajar dan mendidik murid. Untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang tinggi, penting bagi setiap satuan pendidikan untuk melakukan pendekatan agar dapat memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab sebab kinerja yang baik sangat ditentukan oleh motivasi kerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Absar, 2023), (Rosanna & Oktaviani, 2023), (Sulastrri et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel motivasi kerja pada penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil skor tertinggi kedua dari keseluruhan variable independent yang digunakan peneliti.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Ini dibuktikan dengan data analisis yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,118 dengan Sig.t sebesar 0,004. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan maka kinerja guru akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang nyata dan signifikan secara parsial dan simulta terhadap kinerja guru.

Sebagai pengajar/pendidik yang baik, guru diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sebab guru adalah contoh/teladan yang akan diikuti oleh para murid. Penilaian kedisiplinan guru berdasarkan pada norma/aturan sekolah yang harus ditaati/dipatuhi oleh setiap guru. Disiplin kerja guru yang baik tentunya menjadi harapan oleh setiap pimpinan satuan pendidikan agar dapat maksimal mendidik dan membentuk karakter siswa.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Damanik, 2019), (Rosmawati et al., 2020), (Sanga & Suhardi, 2023), (Kania Teja Utari, 2019), (Sudarso et al., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel disiplin kerja pada penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil skor tertinggi dari keseluruhan variable independent yang digunakan peneliti. Oleh sebab itu, para pimpinan di setiap satuan pendidikan perlu memperhatikan disiplin kerja guru untuk meningkatkan kerjanya sehingga apa yang menjadi visi, misi dan tujuan sekolah bisa tercapai dengan baik.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diperoleh, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru. Ini terbukti dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 19,827 dengan Sig. sebesar 0,000. Sedangkan nilai F-tabel untuk $\alpha = 0,05$; $df_1 = 3$ dan $df_2 = 96$ sebesar 2,911 dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel yang artinya signifikan sehingga hipotesis diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau baik lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang diberikan maka semakin tinggi dan baik pula kinerja guru. Oleh sebab itu penting bagi setiap pemimpin di satuan pendidikan untuk memperhatikan lingkungan kerja yang baik, pemberian motivasi dan peningkatan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja guru sesuai yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Absar dkk (2023), Sanga & Suhardi (2023), Sulastris (2020), Ravensky (2023), Absar dkk (2023), Rosanna, Oktaviani & Sjarlis (2023), Sulastris (2020), Damanik (2019), Ravensky (2023), Rosmawati (2020), Sanga & Suhardi (2023), Utari (2019), Sudarso dkk (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa data yang telah dilakukan terkait pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar diperoleh beberapa kesimpulan yaitu lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik dan layak sebuah lingkungan kerja di sebuah satuan pendidikan maka akan semakin tinggi dan baik pula kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka semakin tinggi pula kinerja guru dan lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan maka semakin tinggi pula kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Absar, Z. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Penggerak Di Kabupaten Mamasa. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(4), 455–469.
- Damanik, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 163–170.
- Kania Teja Utari, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis. UPI*, 4(2).
- Rosanna, A. I., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkt Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(4), 734–748.
- Rosmawati, R., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205.
- Sanga, L. D., & Suhardi, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Yos Sudarso Di Kota Batam Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Sudarso, A. P., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta di Wilayah Kecamatan Parung Panjang dan Tenjo Kabupaten Bogor. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 960–964.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.
- Sulastri, N., Hartati, C. S., & Soenarmi, Ö. Ç. Ä. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(3), 394–406.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)