

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 2 TEBING TINGGI**

SKRIPSI

OLEH

ESTER MAULINA BR. SIAGIAN (21110173)

WULANDARI SARAGIH (21110199)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi

Ester Maulina Br. Siagian

Wulandari Saragih

Prodi S1 Manajemen, STIE Bina Karya Tebing Tinggi

emaulinasiagian@gmail.com

wulandari.saragih0002@gmail.com

Dosen Pembimbing

Suwadi S.E., M.M

Assoc. Prof. Dr. Willy Cahyadi, S.Kom., S.E., M.Si CMA

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 67 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program Stastical Program Sor Social Science (SPSS) versi 25.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

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

TEBING TINGGI

ABSTRACT

The Influence of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Teacher Performance of SMA Negeri 2 Tebing Tinggi

Ester Maulina Br. Siagian

Wulandari Saragih

S1 Management Study Program, STIE Bina Karya Tebing Tinggi

emaulinasiagian@gmail.com

wulandari.saragih0002@gmail.com

Supervisor

Suwadi S.E., M.M

Assoc. Prof. Dr. Willy Cahyadi, S.Kom., S.E., M.Si CMA

The purpose of this study was to determine the Influence of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Teacher Performance of SMA Negeri 2 Tebing Tinggi. The data used were quantitative. Data collection was conducted through questionnaires distributed to 67 respondents. The data analysis method used was multiple linear regression analysis with the help of Statistical Program for Social Science (SPSS) version 25.00. The results of this study indicate that work motivation has no effect on teacher performance, while work discipline and work environment have a significant effect on teacher performance

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

TEBING TINGGI

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, termasuk dalam pengembangan pendidikan. Kualitas sumber daya manusia yang baik mencerminkan keberhasilan suatu perusahaan atau institusi dalam mencapai targetnya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi sumber daya manusia menjadi suatu keharusan seiring dengan perkembangan globalisasi (Handoko, 2019).

Peningkatan kompetensi tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, metode kerja, serta dinamika pasar. Dalam dunia pendidikan, khususnya bagi tenaga pendidik seperti guru, Peningkatan kompetensi menjadi faktor krusial agar mereka dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan memberikan dampak positif terhadap peserta didik.

Pendidikan merupakan pondasi utama dalam mencapai kesuksesan di era globalisasi saat ini. Namun, dunia pendidikan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Globalisasi tidak hanya membuka peluang, tetapi juga menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia. Guru sebagai ujung tombak pendidikan dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal agar mampu menghasilkan lulusan yang kompetitif dan siap menghadapi persaingan global.

SMA Negeri 2 Tebing Tinggi merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Kota Tebing Tinggi, Sumatra Utara. Sama dengan SMA pada umumnya di Indonesia, masa pendidikan sekolah di SMA N 2 Tebing Tinggi ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari kelas X sampai kelas XII, dan guru yang berjumlah 67 orang. Didirikan Pada tahun 1982. Sekolah ini berlokasi di Jl.K.L Yos Sudarso Km.5, Kecamatan Rambutan, Kota Tebing Tinggi.

Di SMA Negeri 2 Tebing Tinggi kinerja guru menjadi aspek yang sangat penting dalam mencetak generasi yang berdaya saing tinggi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seorang guru, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Joen, 2022). Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan pengalaman mengajar, tetapi juga oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2017) adalah situasi yang memotivasi guru untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri, sama seperti penelitian ini (Erni et al., 2022).

Disiplin juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menurut (Hasibuan, 2016) Menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, sama seperti yang dikatakan penelitian ini (Gorang et al., 2022) bahwa disiplin sangat mempengaruhi kinerja.

Serta Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaannya, baik berupa lingkungan fisik maupun non-fisik, seperti hubungan antara karyawan dan budaya perusahaan (Sutrisno, 2016), sama seperti yang di nyatakan penelitian ini (Hustia, 2020).

Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan instrumen penting dalam mengukur kinerja guru di SMA Negeri 2 Tebing Tinggi. SKP berfungsi sebagai alat evaluasi untuk memastikan bahwa setiap guru telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pencatatan dan pemantauan SKP dilakukan secara berkala untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja 67 guru SMA Negeri 2, dimana nomor urut mewakili guru yang ada disana. SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang terbagi atas 5 yaitu: Warna Hijau = modul ajar, Warna Biru = aksi nyata, Warna Kuning = Dokumentasi, Warna Coklat = video animasi, Warna Merah = powerpoint, status penyelesaian skp dalam bentuk persentase, Lalu kategori yaitu penilaian berdasarkan persen tersebut, dengan skala penilaian skp: 91% - 100% = sangat baik, 81% - 90% = baik, 71% - 80% = cukup baik, 61% - 70% = cukup, 50% - 60% = Kurang Baik, dan alasan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian persentase SKP guru.

Tabel 1.1

Data Sasaran Kinerja Pegawai Guru SMA N. 2 Tebing Tinggi

GURU	SKP					PERSENTASE	ALASAN
1	✓	✓	✓		✓	98%	Tepat Waktu
2	✓	✓	✓		✓	98%	Tepat Waktu
3	✓	✓	✓	✓	✓	98%	Tepat Waktu
4	✓	✓	✓	✓	✓	98%	Tepat Waktu
5	✓	✓	✓	✓	✓	98%	Tepat Waktu
6	✓	✓	✓	✓	✓	98%	Tepat Waktu
7	✓	✓	✓	✓	✓	98%	Tepat Waktu
8	✓	✓	✓	✓	✓	98%	Tepat Waktu
9	✓	✓	✓	✓	✓	98%	Tepat Waktu
10	✓	✓	✓	✓	✓	98%	Tepat Waktu
11	✓				✓	95%	Tepat Waktu
12	✓				✓	95%	Tepat Waktu
13	✓				✓	95%	Tepat Waktu
14	✓				✓	95%	Tepat Waktu
15	✓				✓	95%	Tepat Waktu
16	✓				✓	95%	Tepat Waktu
17	✓				✓	95%	Tepat Waktu
18			✓	✓	✓	90%	Kurang Sempurna
19			✓	✓	✓	90%	Kurang Sempurna
20			✓	✓	✓	90%	Kurang Sempurna
21			✓	✓	✓	90%	Kurang Sempurna
22			✓	✓	✓	90%	Kurang Sempurna
23	✓	✓				80%	Perlu pembinaan lebih lanjut
24	✓	✓				80%	Perlu pembinaan lebih lanjut
25	✓	✓				80%	Perlu pembinaan lebih lanjut
26	✓	✓				80%	Perlu pembinaan lebih lanjut
27	✓	✓				80%	Perlu pembinaan lebih lanjut
28	✓	✓	✓			78%	Keterbatasan waktu
29	✓	✓	✓			78%	Keterbatasan waktu
30	✓		✓	✓		75%	Kurang Detail
31	✓		✓			75%	Kurang Detail
32	✓		✓			75%	Kurang Detail
33	✓		✓			70%	Kurang Fokus
34	✓		✓			70%	Kurang Fokus

35	✓		✓			70%	Kurang Fokus
36	✓		✓			70%	Kurang Fokus
37		✓	✓			67%	Kesulitan dalam Penerapan Teknologi
38		✓	✓			67%	Kesulitan dalam Penerapan Teknologi
39		✓	✓			65%	Kesulitan dalam Penerapan Teknologi
40		✓	✓			65%	Kesulitan dalam Penerapan Teknologi
41		✓	✓			65%	Kesulitan dalam Penerapan Teknologi
42		✓	✓			65%	Kesulitan dalam Penerapan Teknologi
43	✓	✓	✓			55%	Kurang Motivasi
44	✓					55%	Kurang Motivasi
45	✓					55%	Kurang Motivasi
46	✓					55%	Kurang Motivasi
47	✓					55%	Kurang Motivasi
48	✓					55%	Kurang Motivasi
49	✓		✓		✓	55%	Kurang Motivasi
50	✓					54%	Kurang Motivasi
51	✓	✓				54%	Kurang Motivasi
52	✓					54%	Kurang Motivasi
53	✓		✓			54%	Kurang Motivasi
54	✓					54%	Kurang Motivasi
55	✓				✓	54%	Kurang Motivasi
56	✓					54%	Kurang Motivasi
57	✓		✓			54%	Kurang Motivasi
58	✓	✓			✓	54%	Kurang Motivasi
59	✓		✓			54%	Kurang Motivasi
60	✓					54%	Kurang Motivasi
61	✓					54%	Kurang Motivasi
62	✓		✓	✓		54%	Kurang Motivasi
63	✓					50%	Kurang Inisiatif
64	✓	✓		✓		50%	Kurang Inisiatif
65	✓				✓	50%	Kurang Inisiatif
66	✓		✓			50%	Kurang Inisiatif
67	✓		✓			50%	Kurang Inisiatif

Sumber: SMA Negeri 2 Tebing tinggi, (2025)

KETERANGAN :			
1		=	MODUL AJAR
2		=	AKSI NYATA
3		=	DOKUMENTASI
4		=	VIDEO ANIMASI
5		=	POWERPOINT

Kinerja guru tidak hanya terbatas pada mengajar di dalam kelas, tetapi juga mencakup berbagai tugas administratif dan pengembangan materi ajar yang inovatif. Seiring dengan implementasi Kurikulum Merdeka, guru diharapkan mampu menciptakan pembelajaran yang lebih fleksibel, menarik, serta berbasis teknologi. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut tepat waktu.

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa sebagian besar guru memiliki kinerja yang baik dengan persentase pencapaian yang tinggi. Sebanyak 10 guru berhasil mencapai tingkat kinerja sebesar 98% dengan alasan “Tepat Waktu.” Mereka menunjukkan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas dan menggunakan berbagai metode pembelajaran, seperti modul ajar, aksi nyata, dokumentasi, video animasi, serta Power Point. Selain itu, terdapat 7 guru lainnya yang mencapai persentase 95%, juga dengan alasan “Tepat Waktu,” meskipun tidak menyelesaikan semua tugas dengan sempurna. Di sisi lain, beberapa guru berada pada kategori kinerja menengah dengan persentase 90% hingga 75%. Pada kategori ini, terdapat 5 guru dengan persentase 90% yang menghadapi kendala dengan alasan “Kurang Sempurna,” menunjukkan bahwa meskipun mereka telah menyelesaikan tugas, masih terdapat kekurangan dalam aspek penyajian atau penyelesaian tugas. Selanjutnya, ada 5 guru dengan persentase 80% yang dikategorikan sebagai “Perlu Pembinaan Lebih Lanjut.” Ini menandakan adanya kekurangan dalam pemahaman atau keterampilan yang memerlukan dukungan lebih lanjut agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Selain itu, sebanyak 2 guru dengan persentase 78% mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas akibat “Keterbatasan Waktu.” Hal ini dapat mengindikasikan adanya beban kerja yang cukup tinggi atau kurangnya efisiensi dalam manajemen waktu. Kemudian, terdapat 3 guru dengan persentase 75% yang dinilai “Kurang Detail” dalam tugas yang diberikan, menandakan perlunya peningkatan dalam ketelitian dan kejelasan dalam penyusunan tugas.

Pada kategori kinerja rendah, terdapat 4 guru dengan persentase 70% yang mengalami masalah “Kurang Fokus” dalam menyelesaikan tugas. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap kualitas pekerjaan atau adanya faktor lain yang mengganggu konsentrasi. Lebih lanjut, sebanyak 6 guru dengan persentase 67% hingga 65% menghadapi “Kesulitan dalam Penerapan Teknologi,” yang menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran.

Kinerja yang lebih rendah lagi terlihat pada kelompok guru dengan persentase 55% hingga 50%, di mana alasan utama yang muncul adalah “Kurang Motivasi” dan “Kurang Inisiatif.” Sebanyak 15 guru dengan persentase 55% hingga 54% mengalami “Kurang Motivasi,” yang mungkin disebabkan oleh kurangnya dorongan, minimnya penghargaan, atau faktor lingkungan yang kurang mendukung. Selain itu, 5 guru lainnya dengan persentase 50% mengalami “Kurang Inisiatif,” menandakan bahwa mereka masih pasif dalam menyelesaikan tugas dan memerlukan bimbingan lebih lanjut untuk meningkatkan kemandirian mereka dalam mengembangkan pembelajaran.

Secara keseluruhan, meskipun sebagian guru telah mencapai kinerja yang baik, masih banyak yang belum mencapai tingkat optimal. Ketidakcapaian ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti keterbatasan waktu, kurangnya fokus, kesulitan dalam penerapan teknologi, serta rendahnya motivasi dan inisiatif. Oleh karena itu, diperlukan upaya pembinaan dan pelatihan lebih lanjut untuk membantu guru meningkatkan kompetensi mereka serta memastikan bahwa kualitas pengajaran di SMA Negeri 2 Tebing Tinggi dapat terus berkembang ke arah yang lebih baik.

Tugas yang dimaksud meliputi pembuatan modul ajar, aksi nyata, dokumentasi, video pembelajaran berbasis animasi yang menarik, serta presentasi dalam bentuk PowerPoint. Setiap tugas ini memerlukan kreativitas dan pemahaman teknologi yang cukup agar dapat disajikan dengan baik sesuai dengan kebutuhan siswa. Salah satu faktor utama yang menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas ini adalah kurangnya pemahaman guru terhadap teknologi yang semakin berkembang pesat. Kurikulum Merdeka menuntut penggunaan media digital dalam pembelajaran untuk meningkatkan minat dan partisipasi siswa, namun tidak semua guru memiliki keterampilan yang memadai dalam mengoperasikan perangkat lunak pembelajaran atau membuat materi berbasis digital. Kondisi ini mengakibatkan sebagian guru mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas mereka secara optimal.

Faktor yang berpengaruh pada Kinerja guru diantaranya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja. (Enny, 2019) menyimpulkan motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang

yang berkerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang terjadi pada guru SMA Negeri 2 Tebing tinggi sering di hadapkan dengan permasalahan kerja yaitu kendala pada kesejateraan ekonomi dan minimnya kesempatan pengembangan diri menjadi tantangan yang perlu segera diatasi agar sistem pendidikan dapat berjalan secara optimal. Sebagaimana penelitian terdahulu oleh (Erni et al., 2022) yang di peroleh hasil bahwasannya terdapat pengaruh dari Motivasi kerja pada kinerja guru. Hal serupa juga dinyatakan oleh penelitian terdahulu (Gorang et al., 2022) yang menuturkan bahwasannya motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Motivasi kerja guru yang masih berorientasi pada faktor finansial menunjukkan bahwa kesejahteraan menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan semangat dan profesionalisme mereka. Selain itu, keterbatasan fasilitas dan tingginya beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas pembelajaran di sekolah. Fenomena permasalahan motivasi kerja ini juga dapat di lihat dari hasil pra survei kepada 30 guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi.

Tabel 1.2
Pra Survei Motivasi Kerja Guru SMA N 2 Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Saya bekerja karena memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi.	18	60%	12	40%
2	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan saya.	13	43,33%	17	56,67%

(Sumber data : Primer diolah 2025)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas guru yang disurvei, yaitu 60% (18 orang), menyatakan bahwa mereka bekerja karena harus memenuhi kebutuhan dasar, sementara 40% (12 orang) tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru bekerja terutama karena alasan ekonomi. Sementara itu, dalam hal kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan, hanya 43,33% (13 guru) yang merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan peluang tersebut, sedangkan 56,67% (17 guru) tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah guru merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka melalui pekerjaan yang dijalani.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa walaupun guru di SMA Negeri 2 Tebing Tinggi cenderung termotivasi oleh kebutuhan dasar, mereka juga mengalami kendala dalam mengakses peluang pengembangan diri. Hal ini mungkin menjadi area yang perlu diperhatikan oleh pihak sekolah atau instansi terkait untuk meningkatkan dukungan terhadap pengembangan karier dan keterampilan guru.

Faktor disiplin juga mempengaruhi Kinerja Guru seperti yang dinyatakan oleh (Agustini, 2019) disiplin kerja adalah sifat dan ketaatan terhadap aturan dan norma-norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan ketangguhan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Fenomena Disiplin Kerja yang terjadi di SMA Negeri 2 Tebing Tinggi berdasarkan Rekapitulasi kehadiran guru yang hadir, Sakit, Izin, alpa.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kehadiran Guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi

Bulan	Hadir (% & Orang)		Sakit (% & Orang)		Izin (% & Orang)		Alpa (% & Orang)	
Oktober	92,53%	62	4,47%	3	2,98%	2	1,49%	1
November	82,08%	55	7,46%	5	5,97%	4	5,97%	4
Desember	71,64%	48	11,94%	8	8,95%	6	8,95%	6

Sumber: SMA Negeri 2 Tebing Tinggi, (2025)

Berdasarkan tabel rekapitulasi kehadiran guru di SMA N 2 Tebing Tinggi dalam tiga bulan terakhir (Oktober, November, dan Desember), terlihat adanya penurunan disiplin dalam kehadiran guru secara signifikan. Guru yang masuk mengalami penurunan drastis. Pada bulan Desember turun lebih jauh menjadi 48 orang. Sementara itu, Bulan Oktober jumlah guru yang hadir masih tinggi, yakni 92,53% (62 orang dari total guru). Hanya 3 guru sakit (4,47%), 2 guru alpa (2,98%), dan 1 guru izin (1,49%), menunjukkan disiplin kehadiran masih baik. Bulan November kehadiran mulai menurun menjadi 82,08% (55 guru). Jumlah guru sakit meningkat menjadi 7,46% (5 orang), sedangkan guru yang izin dan alpa naik menjadi 5,97% (masing-masing 4 orang). Bulan Desember Disiplin semakin menurun dengan kehadiran hanya 71,64% (48 guru). Jumlah guru yang sakit meningkat menjadi 11,94% (8 guru), begitu juga dengan guru yang alpa dan izin yang masing-masing naik menjadi 8,95% (6 guru).

Penurunan tingkat kehadiran guru dari bulan ke bulan memiliki dampak yang cukup besar terhadap proses pendidikan dan ketidakhadiran guru yang meningkat banyak kelas yang tidak terisi, sehingga menghambat proses belajar-mengajar bukan hanya itu motivasi mengajar dapat berkurang karena lingkungan

kerja yang tidak mendukung kedisiplinan dan profesionalisme. Fenomena disiplin kerja yang terjadi di SMA Negeri 2 Tebing Tinggi juga dapat di lihat dari hasil pra Survei pada 30 Guru SMA Negeri 2 Tebing tinggi.

Tabel 1.4

Pra Survei Disiplin Kerja Guru SMA N 2 Tebing Tinggi

N o	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Saya selalu mengikuti tata cara dan aturan yang berlaku.	15	50%	15	50%
2	Saya selalu hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.	14	46,67%	16	53,33%

(Sumber data : Primer diolah 2025)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas guru yang disurvei, yaitu 50% (15 orang), menyatakan bahwa mereka selalu mengikuti tata cara dan aturan yang berlaku, sementara 50% (15 orang) tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pendapat para guru terbagi rata terkait kepatuhan terhadap tata cara dan aturan yang ada di tempat kerja mereka. Sementara itu, terkait dengan kedisiplinan dalam hal waktu dan penyelesaian tugas, mayoritas guru, yaitu 53,33% (16 orang), tidak setuju bahwa mereka selalu hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, sementara 46,67% (14 orang) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah guru merasa bahwa mereka masih memiliki tantangan dalam hal kedisiplinan, baik dalam hal kehadiran maupun penyelesaian tugas. Disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dengan arah positif, artinya mungkin

baik tingkat kedisiplinan maka kinerja akan semakin tinggi (Hustia, 2020) dan peneliti terdahulu ini (Erni et al., 2022) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Smk Sumba Barat Daya.

Lingkungan Kerja juga faktor yang mempengaruhi kinerja guru, disimpulkan oleh (Sutrisno, 2016) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaannya, baik berupa lingkungan fisik maupun non-fisik, seperti hubungan antara karyawan dan budaya perusahaan. Fenomena Lingkungan Kerja yang terjadi di SMA Negeri 2 Tebing Tinggi yaitu seringkali adanya masalah terkait kebersihan dan kenyamanan ruang kelas serta kurangnya fasilitas yang memadai untuk mendukung kegiatan pembelajaran. Bahwa lingkungan yang bising dan tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi mereka dalam mengajar, serta mempengaruhi kualitas interaksi dengan siswa. Selain itu, sarana prasarana seperti proyektor, komputer, dan alat pembelajaran lainnya sering kali tidak berfungsi dengan baik atau tidak tersedia. Hal ini tentunya memengaruhi produktivitas dan kinerja guru dalam menyampaikan materi pembelajaran dengan efektif. Lingkungan kerja yang ideal seharusnya mendukung para guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, baik dari sisi fisik maupun psikologis. Faktor-faktor seperti kondisi ruang kelas yang bersih, tertata rapi, serta memiliki alat pembelajaran yang memadai dapat meningkatkan semangat dan motivasi guru untuk bekerja lebih maksimal. Fenomena Lingkungan kerja di SMA Negeri 2 Tebing Tinggi Juga dapat dilihat dari hasil pra survei kepada 30 Guru di SMA Negeri 2 Tebing Tinggi.

Tabel 1.5
Pra Survei Lingkungan Kerja Guru SMA N 2 Tebing Tinggi

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
1	Pencahayaan di ruang kelas dan ruang guru cukup terang untuk mendukung aktivitas mengajar.	12	40%	18	60%
2	Suasana lingkungan sekolah kondusif untuk mendukung proses belajar-mengajar.	13	43,33%	17	56,67%

(Sumber data : Primer diolah 2025)

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas guru yang disurvei, yaitu 40% (12 orang), menyatakan bahwa pencahayaan di ruang kelas dan ruang kerja cukup terang untuk mendukung aktivitas mengajar, sementara 60% (18 orang) tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa pencahayaan di sekolah masih kurang optimal, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya lampu atau pencahayaan alami yang tidak cukup. Sementara itu, terkait dengan suasana lingkungan sekolah, mayoritas guru, yaitu 43,33% (13 orang), setuju bahwa lingkungan sekolah kondusif untuk mendukung proses belajar-mengajar, sementara 56,67% (17 orang) tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah guru merasa kondisi lingkungan sekolah masih kurang mendukung, kemungkinan karena keterbatasan ruang atau faktor eksternal seperti kebisingan dari jalan raya di sekitar sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa aspek dalam lingkungan kerja yang perlu diperbaiki agar lebih mendukung efektivitas mengajar para guru. Sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif yaitu jika lingkungan kerja baik bisa berdampak maupun mengoptimalkan dan mendukung

capaian kinerja guru. Berbeda jika lingkungan kerja kurang baik bisa berdampak pada kinerja kurang baik (Erni et al., 2022).

Dengan jumlah guru yang mengajar di SMA Negeri 2 Tebing Tinggi yang berjumlah 67 orang, terlihat dari tabel SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Maka berdasarkan Latar belakang dan fenomena-fenomena diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 2 TEBING TINGGI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang Permasalahan diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi?
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat penelitian yang diharapkan dalam melakukan penelitian ini antara lain, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan peneliti dalam bidang sumber daya manusia sehingga diharapkan berguna dalam dunia kerja nantinya.

2. Bagi Guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi para guru dalam melihat permasalahan Motivasi kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi.

3. Bagi STIE Bina Karya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sumber referensi dalam pengaplikasian teori ilmu manajemen khususnya manajemen sumber

daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan masukan dan sebagai sumber referensi bagi peneliti lain yang menjadikan penelitian lebih lanjut serta dapat dijadikan sumber perbandingan dalam penelitian dengan tema yang sama.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai acuan sumber referensi dalam melakukan penelitian guna memperdalam pengetahuan dan perbandingan serta sebagai bahan rujukan untuk memperkuat penelitian ini. Maka dari itu, penelitian mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijelaskan dalam table berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian Sumber	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Melani Erni, John EHJ FoEh & Edwar Efendi Silalahi (2022). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru) Pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya. Variabel: X1: Motivasi X2: Disiplin X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Guru	Alat Analisis: SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>) dengan Part Analisis (Uji t dan Uji F, Uji asumsi Klasik, Koefisien Determinasi) Hasil Penelitian 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2.	Anggreany Hustian (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin	Alat Analisis: SPSS (Uji Validitas, Uji Reabilitas, Regresi Linier

	Jurnal Ilmu Manajemen	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi Variabel: X1:Motivasi Kerja X2:Disiplin Kerja X3:Lingkungan Kerja Y:Kinerja karyawan	Berganda, Uji t dan Uji F, Uji Koefisien Determinasi) Hasil Penelitian 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 4. Motivasi kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap kinerja guru.
3.	Yos Soejarminto & Rahmat Hidayat (2022) Jurnal Ikraith-Ekonomika	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. Variabel: X1:Motivasi kerja X2:Disiplin Kerja X3:Lingkungan Kerja Y:Kinerja karyawan	Alat Analisis: SPSS (Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji F, Uji Koefisien Determinasi) Hasil penelitian 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja Tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Motivasi kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap kinerja karyawan.
4.	Citra Apsari & Rinaldi Syarif (2022)	Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja	Alat Analisis: SPSS (Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t

	Jurnal Ikraith-Ekonomika	terhadap kinerja karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI Variabel: X1: Motivasi kerja X2: Disiplin kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	dan Uji F, Uji Koefisien Determinasi) Hasil Penelitian 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Motivasi kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh Terhadap kinerja karyawan.
5.	Alvanso Fanisius Gorang, Hermayanti, Theresia Lounggina Luisa Peny & Mesak Yamres Awang (2022) Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan	Pengaruh motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungann Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Kabola Kabupaten Alor Variabel: X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Pegawai.	Alat Analisis SPSS (Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji F, Uji Koefisien Determinasi) Hasil Penelitian 1. Motivasi kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. 2. Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. 3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. 4. Motivasi kerja, Disiplin

			Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.
6.	Asri Winanti Madyoningrum & Rahmawati Azizah (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Ligkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesehatan Provinsi Lampung Variabel: X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Alat Analisis SPSS (Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji F, Uji Koefisien Determinasi) Hasil Penelitian 1. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4. Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Data Sekunder, (2025)

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019) Manajemen merupakan Suatu ilmu yang mengatur Proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dan Manajemen Sumber Daya Manusia ini adalah bidang manajemen yang khusus

mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur dalam manajemen sumber daya manusia yang tenaga pada perusahaan. Kajian Manajemen sumber daya manusia Merupakan gabungan dari beberapa bidang ilmu seperti ilmu psikologi, sosiologi, dan sebagainya.

Menurut (Arifin, 2019) Sumber daya manusia merupakan bentuk elemen yang tidak dapat diabaikan suatu perusahaan, dan mengemban fungsi krusial dalam setiap kegiatan perusahaan. (Handoko, 2019) menyimpulkan Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, termasuk dalam pengembangan pendidikan. Kualitas sumber daya manusia yang baik mencerminkan keberhasilan suatu perusahaan atau institusi dalam mencapai targetnya. (Mangkunegara, 2017) mengatakan Manajemen Sumber daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengandaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut (Sedarmayanti, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Proses Pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Maka berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen

Sumber Daya Manusia adalah proses pengolahan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Proses ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, serta pelepasan tenaga kerja secara etis.

2. Unsur-Unsur Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2016) Ada beberapa unsur yang mencakup manajemen yang disingkat dengan 6M yaitu sebagai Berikut:

1) Manusia(*man*)

Manusia merupakan sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Tanpa adanya manusia, manajer tidak akan mungkin dapat mencapai hasil melalui kegiatan orang lain.

2) Uang (*Money*)

Dalam Melakukan aktivitas perusahaan, selain sumber daya manusia unsur yang paling penting adalah uang. Fungsi uang disini yaitu sebagai modal perusahaan yang digunakan untuk membayar upah atau gaji, membeli bahan-bahan, dan peralatan untuk kebutuhan oprasional perusahaan.

3) Bahan-Bahan(*Material*)

Bahan-bahan merupakan Faktor pendukung utama dalam kegiatan proses produksi, dan tentunya sangat berpengaruh

terhadap kelancaran proses produksi, tanpa adanya bahan material, maka proses produksi tidak dapat berjalan sebagaimana semestinya.

4) Mesin(*machines*)

Mesin sangat berguna bagi perusahaan karena tanpa adanya mesin perusahaan juga tidak dapat menghasilkan suatu produk atau output. Semakin majunya teknologi, penggunaan mesin-mesin sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

5) Metode(*methods*)

Untuk melakukan kegiatan kegiatan-kegiatan agar dapat berjalan lancar dan berhasil, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara untuk melakukan pekerjaan oleh karena itu, metode merupakan sarana manajemen untuk mencapai suatu tujuan.

6) Pasar (*Market*)

Pasar merupakan sarana yang tidak kalah penting dalam manajemen, karena pada dasarnya tanpa adanya pasar, hasil produksi tidak dapat disalurkan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu kegiatan untuk merencanakan suatu tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan serangkaian kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan yaitu suatu kegiatan yang mengarahkan semua pegawai agar dapat bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan serangkaian kegiatan untuk mengendalikan semua pegawai agar dapat menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja Guru

Kinerja Guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi dengan siswanya. (Sunarsi, 2020) menjelaskan kinerja guru adalah kemampuan seseorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai yang telah ditetapkan, sebaliknya sedangkan menurut (Madjid, 2016) Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. (Joel, 2022) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja seorang guru, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Susanto, 2020) mengemukakan beberapa pengertian tentang kinerja guru yaitu:

- 1) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
- 2) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Maka dapat disimpulkan dari pengertian diatas

bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kompetensi, upaya, dan sikapnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut (Mangkunegara, 2017) Adapun yang menjadi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan (*Ability*) secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan Potensi (*IQ*) dan kemampuan artinya kepala sekolah dan guru yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (110-120) atau superior dan verry superior serta dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari dan akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang baik.
- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja dalam dua macam yaitu faktor internal atau yang berasal dari dalam diri dan faktor ekstern yang berasal dari luar diri. Berikut penjelasannya :

a) Faktor Internal :

1. Kecerdasan, memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas- tugas seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin

rumit tugas yang diemban maka tinggi kecerdasan yang diperlukan.

2. Keterampilan dan kecakapan, Keterampilan dan kecakapan seseorang itu berbeda-beda hal ini dikarenakan oleh adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.
3. Bakat, Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan akan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan berbagai pengalaman latihan.
4. Kemampuan dan minat, Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.
5. Kesehatan, Kesehatan dapat membantu proses kerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan akan terganggu juga.
6. Kepribadian, Seseorang yang mempunyai kepribadian yang kuat kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja akan meningkatkan kinerjanya.

b) Faktor Eksternal :

1. Lingkungan kerja keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang dalam bekerja secara optimal.
3. Komunikasi, dengan kepala sekolah Komunikasi yang baik dengan kepala sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.
4. Adanya Sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam.

c. **Indikator Kinerja**

Menurut Eti Hadiati dalam (Joel, 2022), terdapat tujuh indikator kinerja guru yang mencerminkan kompetensi dan profesionalisme seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya :

- 1) Menguasai Silabus, Dokumen yang berisi garis besar isi materi, tujuan pembelajaran, serta strategi pelaksanaannya.
- 2) Menyusun program pengajaran (membuat perencanaan dan persiapan mengajar), kemampuannya dalam menyusun program

pengajaran, termasuk Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), materi ajar, dan strategi pembelajaran.

- 3) Melaksanakan belajar mengajar, (menerapkan variasi, metode dan sumber belajar), Guru harus memiliki kemampuan dalam mengajar dengan menerapkan variasi strategi dan metode pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Selain itu, pemanfaatan berbagai sumber belajar, seperti buku, media digital akan membantu meningkatkan pemahaman siswa dan membuat pembelajaran lebih menarik.
- 4) Penguasaan materi yang diajarkan dan berfikir sistematis, menguasai materi yang diajarkan secara menyeluruh agar dapat menyampaikan informasi dengan baik dan menjawab pertanyaan siswa dengan jelas.
- 5) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik, kinerja guru adalah kemampuannya dalam memberikan tugas kepada siswa sebagai bentuk latihan atau penugasan yang dapat meningkatkan pemahaman mereka terhadap materi yang telah dipelajari.
- 6) Kemampuan mengelola kelas dan disiplin dalam menjalankan tugasnya, memiliki keterampilan dalam mengelola kelas, termasuk menciptakan suasana belajar yang kondusif, mengatur interaksi siswa, serta menangani berbagai permasalahan dalam kelas.

- 7) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar, memiliki kompetensi dalam menilai dan mengevaluasi hasil belajar siswa, baik melalui ujian, tugas, maupun observasi langsung.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi kerja

Motivasi Menurut (Mangkunegara, 2017) adalah situasi yang memotivasi guru untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. (Enny, 2019) menyimpulkan motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang berkerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Sugiarto, 2024) Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang timbul dari dalam individu serta dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Maka berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang atau seorang individu dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eskternal.

b. Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja

Menurut (Robbins, 2016) Motivasi Muncul dalam empat bentuk dasar, yaitu:

- 1) Motivasi ekstrinsik, yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri seorang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah lebih baik.
- 2) Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/ kelompok), yang muncul serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
- 3) Motivasi Positif, merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.
- 4) Motivasi negatif, sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya, jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan

c. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Menurut (Herzberg, 2021) menyatakan bahwa faktor- faktor yang bersifat internal (motivasi intrinsik), antara lain:

- 1) Tanggung jawab (*Responsibility*), setiap orang ingin di ikut sertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan

pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

- 2) Prestasi yang diraih (*Achievement*), setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas –tugas berikutnya.
- 3) Pengakuan orang lain (*Recognition*), pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.
- 4) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.
- 5) Kemungkinan Pengembangan (*The possibility of Growth*), karyawan hendak diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya.
- 6) Kemajuan (*Advancement*), peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena setiap karyawan menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi. peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk lebih bekerja.

Sedangkan yang berhubungan dengan faktor eksternal (motivasi ekstrinsik) antara lain:

- 1) Gaji, tidak ada satu organisasipun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi karyawan.
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan akan keamanan dapat diperoleh melalui kelangsungan kerja.
- 3) Kondisi kinerja, dengan kondisi kinerja yang nyaman, aman dan tenang serta di dukung oleh peralatan yang memadai, karyawan akan merasa betah dan produktif dalam bekerja sehari hari-hari.
- 4) Hubungan kinerja, untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana atau hubungan kinerja yang berharmonis antara sesama pegawai maupun atasan bawahan.
- 5) Prosedur perusahaan, keadilan dan kebijaksanaan dalam menghadapi pekerja, serta pemberian evaluasi dan informasi secara tepat kepada pekerja juga merupakan pengaruh terhadap motivasi pekerja.

- 6) Status, merupakan posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok atau anggota kelompok dari orang lain.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator dalam motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisikologis, yaitu kebutuhan makan minum, dan perlindungan fisik. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada bawahannya.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pensiun.
- 3) Kebutuhan social atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi dan berinteraksi. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
- 4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan

ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberi kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada karyawan bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) Menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kemudian menurut (Agustini, 2019) disiplin kerja adalah sifat dan ketaatan terhadap aturan dan norma – norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam meningkatkan ketangguhan guru dalam mencapai tujuan sekolah atau organisasi, Sedangkan menurut (Sinambela, 2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah

perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan. Maka dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan seseorang pekerja terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu sekolah dalam rangka meningkatkan ketanguhan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

b. Jenis- Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Simamora, 2016) dijelaskan bahwa jenis- jenis disiplin adalah sebagai berikut:

1) Disiplin *Preventif*

Merupakan kegiatan untuk mendorong para guru agar mengikuti berbagai standard aturan, sehingga penyelewangan-penyelewangan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan. Dengan cara ini para karyawan dapat menjaga disiplin mereka bukan semata mata dipaksa manajemen.

2) Disiplin *Progresif*

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin *progresif*, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannnya adalah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan untuk memperbaiki kesalahan.

3) Disiplin *Korektif*

Disiplin *Korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan. Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau skorsing.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut (Agustini, 2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi besar atau kecil, kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
- 2) Ada atau tidak adanya pemimpin teladan di perusahaan, karena dalam suatu organisasi atau sekolah, seluruh guru akan memperhatikan bagaimana pimpinan itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3) Ada aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman, pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi atau perusahaan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, jika ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya

keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

- 5) Baik tidaknya pimpinan memperhatikan karyawan, karena guru adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
- 6) Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain :
 - a) Saling menghormati ditempat kerja.
 - b) Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.
 - c) Sering melibatkan guru dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
 - d) Memberi tahu kapan anda ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja anda, dengan memberi tahu mereka dimana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2019) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru suatu organisasi. Beberapa indikator kedisiplinan sebagai berikut:

- 1) Tingkat Kehadiran yaitu jumlah kehadiran untuk melakukan aktivitas kerja diperusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipetuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang dengan suka rela melakukan dengan baik, bukan karna paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Manurut (Sedarmayanti, 2017) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kemudian menurut (Sutrisno, 2016) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaannya, baik berupa lingkungan fisik maupun non-fisik, seperti hubungan antara karyawan dan budaya perusahaan. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi jalannya pekerjaan mereka. Maka berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah

suatu tempat dimana para karyawan melaksanakan tugasnya dan merupakan suatu kondisi kerja dari para karyawan yang hidup dan bekerja secara bersama dan berlangsung terus-menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya.

b. Jenis –Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik.

- 1) Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi meja dan sebagainya.
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain- lain.
- 2) Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau

hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) faktor-faktor yang akan dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

- 1) Penerangan, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya akan menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- 2) Temperatur atau suhu udara, dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh, tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

- 3) Kelembaban, adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem pengumpanan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan kebutuhan manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dan suhu sekitarnya.
- 4) Sirkulasi Udara, dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- 5) Kebisingan, Yaitu bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat.

- 6) Bau-bauan, adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- 7) Tata Warna, menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- 8) Keamanan, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan kondusif maka perlu diperhatikan keberadaan keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) yang menjaddi indikator-indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sebaagai berikut:

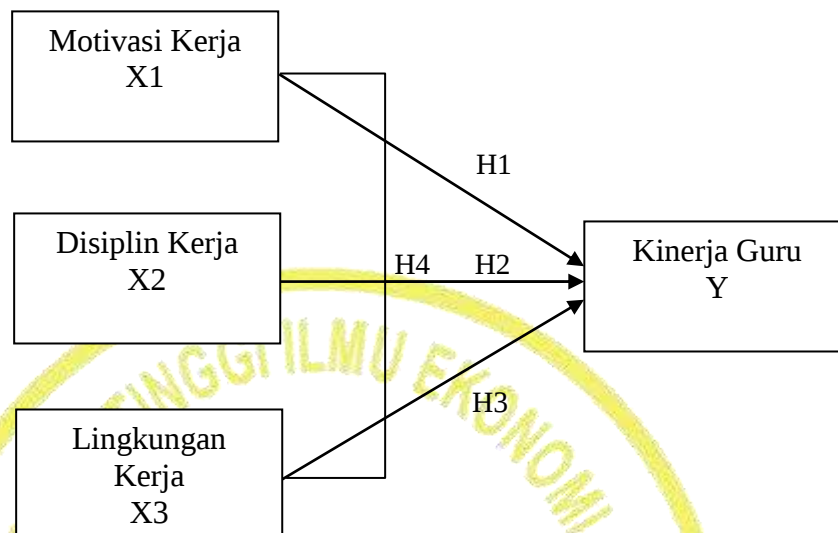
- 1) Penerang, adalah cukup sinar yang masuk kedalaam ruang kerja, masing-masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondiri kerja yang menyenangkan.

- 2) Suhu Udara, adalah seberapa besar temperature didalam ruangan yang terlalu panas atau terlalu dinginakan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- 3) Suara bising, adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktivitas pekerjaanya.
- 4) Ruang gerak yang diperlukan, adalah posisi kerja antara satu karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja.
- 5) Penggunaan warna, adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- 6) Kemampuan bekerja, adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- 7) Hubungan karyawan dengan atasan, harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 8) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya, harus harmonis karena untuk mencapai tujuan perusahaan akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban karyawan-karyawan.

C. Kerangka konseptual

Menurut (Sugiyono, 2019) bahwa kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu, teori yang digunakan serta pengaruh antar variable, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian

ini seperti yang disajikan pada gambar berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Adapun pengaruh antara variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Motivasi kerja adalah situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Apsari & Syarif, 2022) Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, Semakin tinggi motivasi yang dimiliki Guru, maka kinerja mereka akan semakin baik.

2. Hubungan Antara variabel Disiplin kerja dengan kinerja

Menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Berdasarkan penelitian terdahulu (Gorang et al., 2022) Menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

3. Hubungan antara Variabel Lingkungan kerja dengan kinerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaannya, baik berupa lingkungan fisik maupun non-fisik, seperti hubungan antara karyawan dan budaya perusahaan (Sutrisno, 2016). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Hustia, 2020) Menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya Lingkungan kerja dapat menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

4. Hubungan antara Variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dengan Variabel kinerja guru

Motivasi kerja, disiplin, dan lingkungan kerja saling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan atau guru. Motivasi mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, disiplin memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan benar dan tepat waktu, sedangkan

lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan dalam menjalankan tugas. Ketiga variabel ini bekerja secara sinergis dalam menciptakan kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian (Hustia, 2020) menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi.
4. Terdapat pengaruh yang simultan antara Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam suatu penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat. Hal ini dimaksud agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas/gejala/fenomena dapat diklasifikasikan, relatif tetap, komkrit teramati, terukur dan hubungan bersifat sebab akibat.

B. Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan sifat penelitian replikasi. Menurut (Sugiyono, 2019) sifat penelitian replikasi yaitu suatu penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang serupa namun dengan objek, variabel dan priode yang berbeda. Sehingga dalam penelitian ini peneliti melakukan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Erni et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru) Pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya”. Perbedaan yang terdapat pada judul terdahulu dengan judul penelitian ini adalah terletak pada objek,tempat dan waktu penelitian.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di SMA Negeri 2 Kota Tebing Tinggi yang terletak di Jl.K.L Yos Sudarso Km.5, Kecamatan Rambutan, Kota Tebing Tinggi.

2. Periode Penelitian

Periode waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2025 sampai dengan selesai.

D. Populasi dan Sempel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi merupakan daerah generalisasi yang berdasarkan dari objek atau subjek kemudian akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya akan ditarik kesimpulan. Untuk penelitian yang akan menjadi populasinya adalah seluruh Guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi yang berjumlah 67 Orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 67

orang guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

3. Teknik Sampling

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling (sensus/*Sampling total*), dimana seluruh anggota populasi (67) dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

E. Sumber Data

Jenis data berdasarkan sumbernya dibagi menjadi dua bagian, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data Primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari hasil wawancara dan kuisioner yang dilakukan peneliti. Dalam hal ini data primer yang diperoleh yaitu data SKP Guru (Sasaran Kinerja Pegawai), dan Rekapitulasi Kehadiran Guru SMA Negeri 2 Kota Tebing Tinggi.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2019). Dalam Penelitian ini adalah data sekunder diperoleh dari media internet, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kinerja Guru.

F. Metode Pengumpulan Data

Didalam penelitian ini ppenelitian ini peneliti menggunakan 2 metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2019) Observasi adalah Kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat di peroleh pandangan yang menyeluruh. Dalam penelitian ini, observasi yang akan dilakukan di SMA Negeri 2 Tebing Tinggi.

2. Kuisisioner

Menurut (Sugiyono, 2019) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini Kuisisioner akan diberikan kepada beberapa Guru SMA Negeri 2 Tebing Tinggi sebagai sampel di SMA Negeri 2 Tebing Tinggi. Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *skala likert*, Menurut (Sugiyono, 2019) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Skala ordinal (*Skala likert*) menggunakan lima tingkatan jawaban. Skor atau bobot penilaian untuk jawaban kuisisioner menurut (Sugiyono, 2019) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skor Penilaian Dengan Skala Likert

Jawaban Responden	Skor/Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Prof. Dr. Sugiyono, 2019)

3. Studi Pustaka

Sebagai landasan teori studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yang diambil dari buku-buku, jurnal, skripsi dan internet. Menurut (Sugiyono, 2019) studi pustaka adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Dalam mencari studi pustaka ini, peneliti menggunakan informasi dan data yang berkaitan serta mendukung penelitian tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

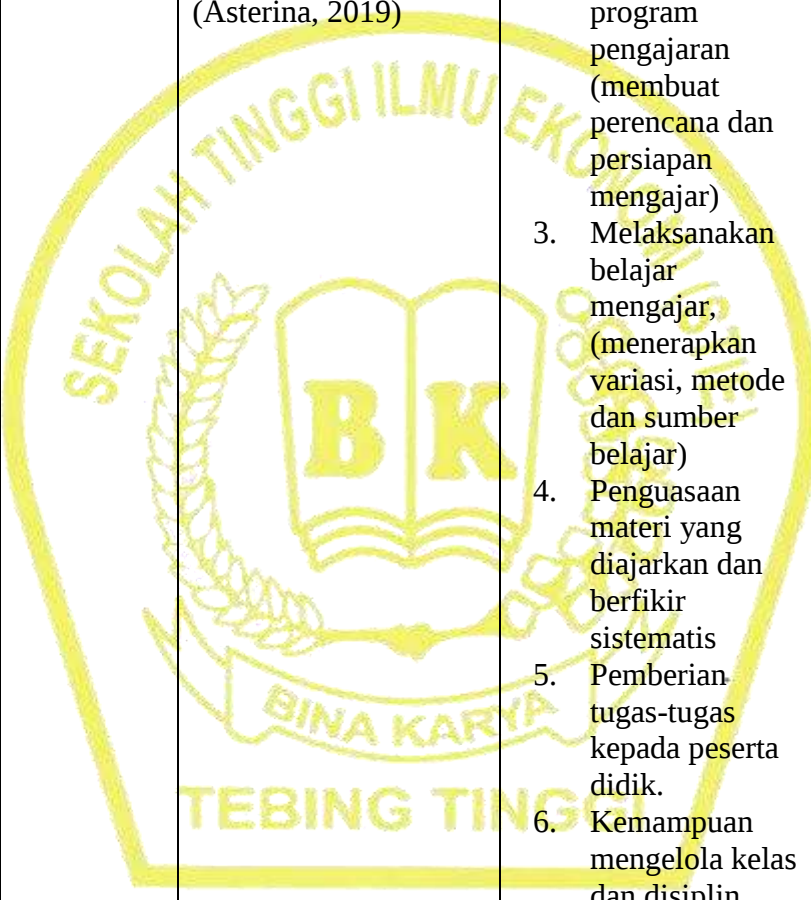
G. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel menurut (Sugiyono, 2019) Pengertian Variabel adalah Sebagian atribut atau sifat karakter atau nilai dari orang, objek atau variasi kegiatan tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari untuk peneliti serta ditarik kesimpulan darinya. Pada penelitian ini, variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang termasuk dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan

pelaksanaan penelitian, maka definisi variabel-variabel yang akan diteliti dapat dilihat dalam table berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala ukur
1.	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. (Mangkunegara, 2017)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan Rasa aman 3. Kebutuhan Sosial atau rasa memiliki 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri. (Mangkunegara, 2017)	<i>Likert</i>
2.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2019)	1. Tata cara 2. Ketaatan pada atasan 3. Kesadaran bekerja 4. Tanggung jawab. (Agustini, 2019)	<i>Likert</i>
3.	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2017)	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara bising 4. Ruang gerak yang diperlukan 5. Penggunaan warna 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan karyawan dengan atasan	<i>Likert</i>

			8. Hubungan karyawan dengan karyawan lain.(Sedarmayanti, 2017)	
4.	Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah kemampuan seseorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai yang telah ditetapkan. (Asterina, 2019)	 1. Menguasai silabus serta petunjuk pelaksanaannya. 2. Menyusun program pengajaran (membuat perencanaan dan persiapan mengajar) 3. Melaksanakan belajar mengajar, (menerapkan variasi, metode dan sumber belajar) 4. Penguasaan materi yang diajarkan dan berfikir sistematis 5. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik. 6. Kemampuan mengelola kelas dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. 7. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar. (Eti Hadiati, 2018)	Likert

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan sebuah teknik atau cara untuk mendapatkan sebuah data menjadi informasi yang lebih mudah dipahami. Metode analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019). Analisis data pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS. SPSS adalah program atau software yang digunakan untuk mengolah data statistik. *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) biasa digunakan untuk pengolahan atau menganalisis data yang memiliki kemampuan analisis statistik serta sistem manajemen data dengan lingkungan grafis.

Adapun tahapan pengujian yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut

Pengujian validitas ini menggunakan *Person Correlation* yaitu dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika memiliki *KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)* diatas 0,5 dan memiliki tingkat signifikansi dibawah 0,05

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau bisa stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari hasil pengukuran kuesioner dalam penggunaan yang berulang Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika setiap pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak acak. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini oeneliti menggunakan teknik *Cronbach Alpha* untuk menguji suatu realibilitas, alat ukurnya yaitu kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, pengetahuan auditor serta audit judgment. Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan layak atau realibel. Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan tidak dinyatakan layak atau tidak realibel.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018) asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* serta besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka tolerance tidak kurang dari 0,10 (Ghozali, 2018).

c. Uji heteroskedastisitas

Uji Heterokedastistas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan uji glejser (Ghozali, 2018).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

(Ghozali, 2018) analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Guru
X1	= Motivasi Kerja
X2	= Disiplin Kerja
X3	= Lingkungan Kerja
a	= Konstanta
e	= Error
b ₁ b ₂ b ₃	= Koefisien Regresi

4. Koefisien Determinasi R²

Menurut (Ghozali, 2018) tujuan koefisien determinasi untuk

mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan dengan selanjutnya dikalikan 100%. Koefisien determinasi dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$KD R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi
 R^2 = Koefisien Korelasi
 100% = Persentase Kontribusi

I. Uji hipotesis

Uji hipotesis yang peneliti gunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji T

Menurut (Ghozali, 2018) uji parsial (uji T) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai signifikan $< 0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- b. Bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $T_{hitung} < T_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Uji F

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. Menurut (Sugiyono, 2019) dirumuskan sebagai berikut:

$$F_h = R^2(1-R^2)/(n-k-1)$$

Keterangan

R = Koefisien Korelasi Ganda
K = Jumlah Variabel Independen
n = Jumlah Anggota Sampel

Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan (n-k-1). Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah

- Ha diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Ha ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber daya manusia*. Medan: UISU Press
- Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 8–15. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1310>
- Arifin. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1(1), 71–81. <https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gorang, A. F., Hermayanti, Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.
- Gunarda. (2020). Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nugraha Mental Zinc. *Disrupsi Bisnis*.
- Handoko. (2019). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herzbeg, F. (2021). The Motivation- Hygiene Concept and Problems of Manpower. *Personnel Administrator*, 27, 3–7.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.
Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sadarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan pengembangan Sumberdaya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi,Kinerja,Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Rafika Aditama.
- Siemze Joen, Purnawati, A. (2022). *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. kota Palu: Magama (Anggota IKAPI).
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia:Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi aksara
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sugiarto, A. (2024). *Motivasi Kinerja*. Jakarta : UIN Saizu Press
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Edisi kedua). Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2020). *Panduan Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Guru*. Serang: Desanta Muliavisitama.
- Sutrisno, E. (20117). *Manajemen Sumber Daya Manusia(9thEdn)*. Jakarta: Kencana.
- Susanto, H. (2020). *Profesi Keguruan* (1 st). Banjarmasin: Prodi. Pend. Sejarah FKIP ULM.