

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI X PEKANBARU

Lia Indriani¹, Machasin², Mida Aprilina Tarigan³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: lia.indriani2104@student.unri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to see the Influence of Work Discipline, Motivation, and Work Climate on Teacher Performance at SMK Negeri X Pekanbaru. The population in this study were all civil servant teachers at SMK Negeri X Pekanbaru. The sampling technique used was saturated sampling, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The sample used was 46 civil servant teachers at SMK Negeri X Pekanbaru. The data analysis method used was multiple linear regression analysis using the SPSS Version 26 program. The results of the study showed that 1) work discipline had a positive and significant effect on teacher performance, 2) motivation had a positive and significant effect on teacher performance, 3) work climate had a positive and significant effect on teacher performance, 4) work discipline, motivation, and work climate together had a positive and significant effect on teacher performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri X Pekanbaru. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMK Negeri X Pekanbaru. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 46 orang guru PNS di SMK Negeri X Pekanbaru. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 3) iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 4) disiplin kerja, motivasi, dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi, Iklim Kerja, dan Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi maupun perusahaan. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan tergantung pada pengelolaan Sumber Daya Manusia di dalamnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi perlu memikirkan bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah yang mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi penghalang di dalam era globalisasi, hal ini dikarenakan era globalisasi menjadi ajang persaingan mutu. Sumber Daya Manusia harus di tata dengan baik agar SDM Indonesia dapat berkiprah dalam pencatutan global. Penataan sumber daya tersebut harus diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik itu pada jalur pendidikan formal, pendidikan informal, maupun pendidikan non-formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Erni et al., (2022).

Pendidikan merupakan salah satu institusi yang berperan dalam menyiapkan sumber daya manusia. Supardi (2016) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu Kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Guru memegang peranan yang sangat penting di sekolah oleh karena itu sekolah memerlukan Sumber Daya Manusia yang berpendidikan yang dapat menjadi modal utama dalam membangun dan mengembangkan perekonomian nasional. Menurut Sedarmayanti (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana prasarana; 10) tekonologi; 11) kesempatan berprestasi. Pada hakikatnya penyelenggaraan dan keberhasilan proses pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan ditentukan oleh kinerja yang ditampilkan dari seorang guru dan kemudian ditunjang oleh unsur-unsur lainnya (Wulansari & Nasution 2015). Untuk melihat hasil kinerja pada guru SMK Negeri X Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.

Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri X Pekanbaru T/A 2021-2023								
Indikator Kinerja Guru	Tahun	2021		2022		2023		
		Jumlah	Kategori	Penilaian	Kinerja	Guru		
		Guru	Baik	%	Cukup	%	Kurang	%
Perencanaan Pembelajaran	44	23	52%	18	41%	3	7%	
Pelaksanaan Pembelajaran	48	25	52%	20	42%	3	6%	
Evaluasi/Penilaian Pembelajaran	46	28	61%	16	35%	2	4%	

Sumber: SMK Negeri X Pekanbaru, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru di SMK Negeri X Pekanbaru kebanyakan sudah dapat dikatakan baik dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi/ penilaian pembelajaran. Namun masih juga terdapat beberapa guru yang masih kurang dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi/ penilaian pembelajaran. hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa guru yang merasa kesulitan untuk mengatasi siswa, guru bidang studi yang tidak dapat membuat suasana kelas kondusif akan tetapi guru tersebut masih tetap

melanjutkan pembelajaran, masih terdapat beberapa guru yang masih suka terlambat dalam menyelesaikan tugasnya, beberapa guru belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi dan menyebabkan peserta didik menjadi mudah bosan, dan masih ada beberapa guru yang melakukan evaluasi pembelajaran dengan hanya satu kali ulangan saja. Seharusnya evaluasi dilakukan setiap pembelajaran berlangsung.

Samtono (2018) guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Supardi (2016) dengan adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan terlaksananya kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal. Sekolah perlu memiliki peraturan atau norma yang telah ditetapkan untuk menciptakan kedisiplinan agar para guru dapat mematuhi peraturan tersebut. Aturan atau norma biasanya juga terdapat sanksi yang diberikan apabila terdapat terjadinya pelanggaran. Berikut terdapat data absensi guru SMK Negeri X Pekanbaru:

Tabel 2.
Data Absensi Guru PNS SMKN X Pekanbaru tahun 2023

Bulan	Jumlah PNS	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			Total Indisiplin	Persentase
			Terlambat	Cepat Pulang	Alpa		
Januari	46	18	13	5	2	20	2,41%
Februari	46	18	5	7	-	12	1,44%
Maret	46	15	2	12	2	16	2,31%
April	46	16	7	10	1	18	2,44%
Mei	46	14	4	9	3	16	2,48%
Juni	46	18	9	10	-	19	2,29%
Juli	46	20	7	8	1	16	2,06%
Agustus	46	19	10	4	2	16	1,83%
September	46	19	12	6	-	18	2,05%
Oktober	46	18	6	5	3	14	1,69%
November	46	18	8	9	-	17	2,05%
Desember	46	19	6	13	1	20	2,28%

Sumber: SMKN X Pekanbaru, 2024

Berdasarkan di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja di SMK Negeri X Pekanbaru belum berjalan dengan optimal, jika dilihat dalam kurun 1 tahun terakhir terjadi fluktuasi absensi. Adapun fenomena yang terjadi di SMK Negeri X Pekanbaru Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terdapat beberapa guru yang masih terlambat masuk kelas, selain itu terdapat guru yang hanya memberikan tugas kepada siswanya namun tidak mengawasi siswa tersebut, akibatnya banyak siswa yang berkeliaran diluar kelas karena tidak adanya guru yang mengawasi. Terdapat beberapa guru yang tidak patuh terhadap peraturan yang berlaku di sekolah, hal ini dikarenakan sanksi hukuman yang belum berjalan efektif di lingkungan sekolah, atasan yang kurang tegas dalam memberikan sanksi hukuman dan kurang tegas dalam mengambil tindakan indisipliner. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lampung (2018) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan adanya disiplin maka diharapkan kinerja guru akan berjalan dengan mulus dan tanpa

hambatan. Tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaan akan terselesaikan dalam tepat waktu.

Selain disiplin, Motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja guru. Motivasi guru memiliki peran baik internal maupun eksternal, pentingnya sekarang untuk menciptakan guru yang profesional, motivasi dapat menentukan perilaku seorang guru dalam bekerja. Motivasi memiliki 2 komponen, yaitu komponen internal dan komponen eksternal. Dalam kegiatan belajar mengajar peranan motivasi baik itu instrintik maupun ekstrintik sangat dibutuhkan, dengan adanya motivasi guru dapat mengembangkan aktifitas dan inisiatif dalam mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Adapun fenomena atau permasalahan yang ditemukan di SMK Negeri X Pekanbaru yaitu Beberapa guru belum menerapkan metode pembelajaran yang inovatif dan *Up to Date* sesuai dengan kemampuan siswa, Tidak semua guru bersemangat untuk mengembangkan diri dengan mencoba penggunaan berbagai metode pembelajaran, Tidak semua guru yang mempunyai kinerja baik mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan, dan Beberapa guru merasa rekan kerja kurang memberikan pengakuan terhadap kinerja yang dilakukan. Pihak sekolah perlu memperhatikan motivasi guru, hal ini dikarenakan motivasi yang dimiliki oleh guru akan mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Anshari et al., (2019) menjelaskan bahwa jika motivasi mengajar tinggi, maka guru mampu mengajar dengan baik dan sebaliknya jika motivasi guru rendah maka guru tidak dapat memberikan ilmunya secara maksimal kepada peserta didiknya.

Selain disiplin dan motivasi, iklim kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Saputra (2018) mengatakan bahwa iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja, dengan adanya iklim lingkungan kerja suatu organisasi yang tertata dengan konsep yang baik akan dirasakan manfaatnya secara langsung ataupun tidak oleh setiap individu yang berada dalam lingkungan tersebut. Iklim kerja penting diciptakan dalam lingkungan sekolah, maka dari itu sekolah perlu memperhatikan iklim kerja. Iklim kerja memberikan gambaran terhadap kualitas, keadaan dan karakter norma yang terlihat, kerja interpersonal, struktur organisasi, suasana pembelajaran, keterkaitan yang positif dengan sekolah dan lingkungan fisik yang berada di lingkungan sekolah tersebut Supardi (2016). Adapun fenomena yang terdapat di SMK Negeri X Pekanbaru yaitu Sarana dan Prasarana disekolah belum tersedia secara lengkap, Tidak semua guru saling mendukung dan memahami dalam memberikan solusi jika terdapat rekan kerja yang mengalami masalah, Kepala sekolah kurang memberikan apresiasi kepada guru yang memiliki prestasi dan kinerja yang baik, Tidak semua guru memberikan dukungan kepada rekan kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan Masih terdapat beberapa guru yang tidak menghargai pendapat dari rekan kerja yang lain. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta apabila hubungan antar sesama rekan kerja berkembang dengan harmonis. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang dapat memungkinkan guru untuk bekerja dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Yoga et al., (2022) memperoleh hasil bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri X Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan jumlah 46 responden. Sampel yang digunakan adalah seluruh Populasi menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data

menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan metode analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan hasil penelitian dari data yang diperoleh dan diolah. Berikut hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila memiliki item-item pernyataan atau pertanyaan yang mampu mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil pengujian dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y1	0,874	0,297	Valid
	Y2	0,856	0,297	Valid
	Y3	0,935	0,297	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,803	0,297	Valid
	X1.2	0,876	0,297	Valid
	X1.3	0,817	0,297	Valid
	X1.4	0,839	0,297	Valid
	X1.5	0,843	0,297	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,875	0,297	Valid
	X2.2	0,879	0,297	Valid
	X2.3	0,912	0,297	Valid
	X2.4	0,916	0,297	Valid
Iklim Kerja (X3)	X3.1	0,618	0,297	Valid
	X3.2	0,660	0,297	Valid
	X3.3	0,688	0,297	Valid
	X3.4	0,803	0,297	Valid
	X3.5	0,667	0,297	Valid
	X3.6	0,723	0,297	Valid

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang terdapat indikator dari setiap variabel atau konstruk. Suatu pernyataan dapat dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban pernyataan tetap konsisten dari waktu ke waktu, Ghozali (2017). Rumus statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pada penelitian ini adalah dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan *reliabel* apabila hasil koefisien *alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,60.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

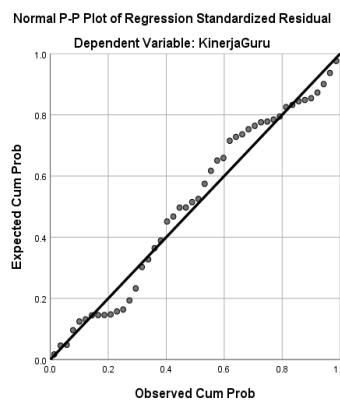
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Guru	0.866	Reliable
Disiplin Kerja	0.889	Reliable
Motivasi	0.917	Reliable
Iklm Kerja	0.782	Reliable

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja guru sebesar 0,866, Disiplin Kerja sebesar 0,889, Motivasi sebesar 0,917 dan Iklim Kerja sebesar 0,782. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten, yang dimana apabila pernyataan tersebut diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dalam model regresi mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal (Ghozali, 2017). Cara yang dapat dilakukan untuk melihat analisis grafis adalah dengan melihat plot probabilitas normal yang membandingkan distribusi kumulatif dari data aktual dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Gambar dibawah menunjukkan hasil uji normalitas dengan *normal probability plot*:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa plot berada tidak terlalu jauh dari garis diagonal dan terdapat juga plot yang menempel pada garis diagonal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa, cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
(constant)			
1	Disiplin Kerja	.961	1.041
	Motivasi	.997	1.003
	Iklim Kerja	.963	1.039

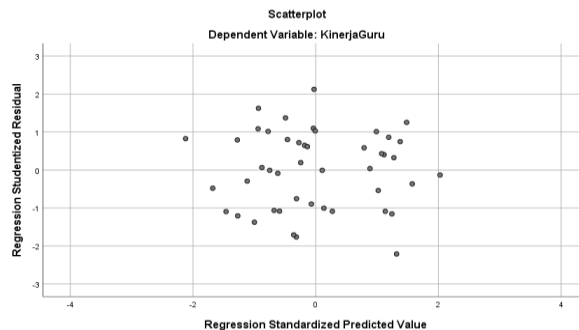
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi linier berganda tidak terjadi multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas dapat dilihat pada *scatterplot* bahwa titik-titik tersebar secara acak dan berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu vertikal dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala Heteroskedastisitas.

6. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel variabel independen lainnya konstan, Ghozali (2017).

Tabel 6.
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			

	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	15.960	1.647	9.688	.000	
Disiplin Kerja	.134	.049	.292	2.720	.009
Motivasi	.260	.045	.614	5.823	.000
Iklim Kerja	.149	.056	.285	2.656	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,720, motivasi sebesar 5,823, dan iklim kerja sebesar 2,656. Untuk dapat menentukan t tabel digunakan statiska tabel t, dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan menggunakan persamaan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= t (\alpha/2 : n-k-1) \\
 &= t (0,05/2 : 46-3-1) \\
 &= t (0,025 : 42) \\
 &= 1,682.
 \end{aligned}$$

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,720 dengan signifikansi 0,009. Dengan demikian maka dapat diketahui t hitung (2,720) > t tabel (1,682) atau signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Diperoleh nilai t hitung sebesar 5,823 dengan signifikansi 0,000. Dengan begitu dapat diketahui t hitung (5,863) > t tabel (1,682) atau signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis berbunyi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,656 dengan signifikansi 0,011. Dengan begitu dapat diketahui t hitung (2,656) > t tabel (1,682) atau signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Sehingga hipotesis berbunyi iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

7. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, Ghazali (2017). Kriteria dari pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan $\alpha=5\%$ ini meliputi :Jika nilai signifikansi uji F < α yaitu 0,05 maka Ho diterima dan Jika nilai signifikansi uji F > α yaitu 0,05 maka Ho ditolak.

Tabel 7.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
1	Regression	61.203	3	20.401	16.035	.000 ^b
	Residual	53.437	42	1.272		
	Total	114.640	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,035 dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan nilai F tabel pada signifikansi 5% dengan menggunakan persamaan:

$$\begin{aligned}
 F \text{ Tabel} &= n - k - 1 \\
 &= 46 - 3 - 1 \\
 &= 42 \\
 &= 2, 82 \text{ (dilihat dari tabel F dengan dfl=3 dan df2=42)}
 \end{aligned}$$

Yang dimana n merupakan jumlah sampel, k merupakan jumlah variabel bebas dan 1 merupakan konstan. Dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung (16,035) > F tabel (2,82) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian dapat diketahui bahwa disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

8. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 8.
Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.731 ^a	.534	.501	1.128
a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja				

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.501. dapat diartikan bahwa persentase pengaruh variabel Disiplin Kerja, Motivasi, dan Iklim Kerja terhadap variabel Kinerja guru adalah sebesar 50,1% sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

9. Uji Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik untuk meneliti varibel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.960	1.647		9.688	.000
Disiplin Kerja	.134	.049	.292	2.720	.009

Motivasi	.260	.045	.614	5.823	.000
Iklim Kerja	.149	.056	.285	2.656	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas, dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi *standardized* sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 15,960 + 0,134X_1 + 0,260X_2 + 0,149X_3 + e$$

- Nilai Konstanta (a) sebesar 15,960. Menunjukkan bahwa apabila Disiplin kerja (X1), Motivasi (X2), dan Iklim Kerja (X3) dianggap konstan atau tetap, maka kinerja guru (Y) nilainya sebesar 15,960.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,134, menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,134. Dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,260, menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,260. Dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi variabel iklim kerja (X3) sebesar 0,149, menunjukkan bahwa apabila iklim kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 0,149. Dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri X Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka kinerja guru akan semakin meningkat. Dapat dilihat dari hasil deskriptif variabel disiplin kerja rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan “saya selalu hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan”. Kondisi ini menyatakan bahwa tanggapan responden terhadap disiplin kerja sudah dikatakan baik. Hal ini sejalan dengan teori Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa karyawan yang mematuhi aturan yang berlaku dapat menunjukkan bahwa organisasi dapat meningkatkan kinerja dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika guru yang mematuhi aturan akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sependapat dengan Prasetyo & Marlina (2019) yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini dapat membenarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Lampung (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan adanya disiplin maka diharapkan kinerja guru akan berjalan dengan mulus dan tanpa hambatan. Tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi dan dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri X Pekanbaru. Hal ini dapat menunjukkan semakin tinggi motivasi guru dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi

kerja guru menurun maka kinerja guru juga akan menurun. dapat dilihat dari hasil deskriptif variabel motivasi nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “adanya pemilihan guru berprestasi membuat saya semangat untuk mengembangkan diri”. Kondisi ini menyatakan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi sudah dikatakan baik. Motivasi guru memiliki peran baik internal maupun eksternal, pentingnya untuk menciptakan guru yang profesional, motivasi dapat menentukan perilaku seorang guru dalam bekerja. Motivasi memiliki 2 komponen, yaitu komponen internal dan komponen eksternal. Komponen internal meliputi keadaan psikologis dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, dan ketegangan psikologis. Sedangkan komponen eksternal meliputi tingkah laku individu dan apa yang diinginkan oleh individu. Dengan demikian guru yang memiliki motivasi tinggi tertarik untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki agar dapat memperluas pengetahuan, guru akan merasa senang apabila meraih banyak prestasi dari kemampuan yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Suryadi (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makassar” yang dimana hasilnya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. dan penelitian yang dilakukan oleh Anshari et al., (2019) menjelaskan bahwa jika motivasi mengajar tinggi, maka guru mampu mengajar dengan baik dan sebaliknya jika motivasi guru rendah maka guru tidak dapat memberikan ilmunya secara maksimal kepada peserta didiknya.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri X Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim kerja maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh guru. dapat dilihat dari hasil deskriptif variabel iklim kerja nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “terjalannya hubungan yang baik dan harmonis antar saya dengan sesama rekan kerja”. Dengan adanya Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta apabila hubungan antar sesama rekan kerja berkembang dengan harmonis. sehingga suasana kerja yang nyaman dan tenang dapat memungkinkan guru untuk bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja. Salah satu teori yang melandasi iklim kerja adalah teori model lingkungan yang dimana iklim kerja yang baik terdapat hubungan yang harmonis sesama rekan kerja, dapat dilihat dari bagaimana cara berkomunikasi individu dengan sesama anggota didalam organisasi. Dan bagaimana cara berpikir individu didalam sebuah organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Yoga et al., (2022) yang memperoleh hasil bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. dan Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta apabila hubungan antar sesama rekan kerja berkembang dengan harmonis. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang dapat memungkinkan guru untuk bekerja dengan baik.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu uji F diperoleh hasil hipotesis bahwa seluruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), Motivasi (X2), dan Iklim kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan disiplin kerja, motivasi, dan iklim kerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka guru akan memiliki kesediaan dan tingkat kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap tugasnya, dan selalu hadir tepat waktu yang akan meningkatkan kinerjanya. Selain disiplin kerja motivasi kerja juga akan meningkatkan kinerja guru, dengan motivasi kerja yang tinggi akan membuat guru lebih profesional

dalam melaksanakan tugasnya. Selain disiplin kerja dan motivasi, iklim kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta apabila hubungan antar sesama rekan kerja berkembang dengan harmonis. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang dapat memungkinkan guru untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini sejalan yang telah dilakukan oleh Lubis (2020) yang hasilnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dijelaskan pada BAB sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti Tingginya tingkat kedisiplinan akan menciptakan semangat kerja yang tinggi dan dapat berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan pekerjaan terselesaikan tepat waktu.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Yang berarti semakin tinggi motivasi guru dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika motivasi kerja guru menurun maka kinerja guru juga akan menurun.
3. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Yang berarti Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta apabila hubungan antar sesama rekan kerja berkembang secara harmonis. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang dapat memungkinkan guru untuk bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja.
4. Disiplin Kerja, Motivasi, dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan semakin baik disiplin kerja, motivasi dan iklim kerja yang diberikan oleh pihak sekolah, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, A. R. I., Mus, A. R., & Serang, S. (2019). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Datascrip Cabang Makassar". *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 47–56.
- Depdiknas. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu dan Tenaga Kependidikan Depdiknas.
- 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(1), 71–81.
- Ghozali, Imam. (2017). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi kesembilan)"*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lampung, S.-K. B. (2018). *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam VIII (I) 2018* <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh>
- Lubis, R. P., Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan". *Jurnal AKMAMI*, 2(2), 258–272.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Samtono, S. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Pada Guru- Guru Smk Ma'Arif Comal Pematang". *Among Makarti*, 10(2), 95–113.

- Sedarmayanti. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.
- Saputra, A. (2018). "Pengaruh Motivasi, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan". *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 28(1), 72–79.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suryadi, R. N. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar". *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.