



Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)

Melania Erni^{1*}, John EHJ FoEh², Edwar Efendi Silalahi³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomika dan Bisnis Program Pascasarjana, Universitas Katolik Widya Mandiri Kupang, email: melanerni@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: johnfoeh@gmail.com

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id

*Corresponding Author: Melania Erni¹

Abstrak: Artikel ini membahas tentang review faktor yang berdampak bagi kinerja guru, seperti kinerja guru, motivasi, disiplin kerja, maupun lingkungan kerja. Studi literatur manajemen sumber daya manusia pada tenaga pendidik (guru) pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya. Kajian ini bertujuan merancang hipotesis antarvariabel untuk dipergunakan bagi kajian berikutnya. Hasil dari ulasan artikel ini ialah motivasi berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru; disiplin bekerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru; dan lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah batu pijakan seseorang untuk mencapai kesuksesan. Pemerintah sudah mengharuskan bagi masyarakat agar mendapat hak pendidikan dua belas tahun dan menyarankan supaya bisa melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Pada dasarnya, pendidikan bisa dijadikan media supaya seseorang bisa terhindar dari kebodohan. Makin tingginya pendidikan, tentu makin membaik pengetahuan yang diperoleh. Pendidikan pun merupakan instrumen terbaik untuk memajukan kecerdasan bangsa, karena bangsa kita akan bersaing dalam level dunia. Indonesia memiliki tiga jalur pendidikan, seperti pendidikan formal, nonformal, maupun informal, yang ditentukan pada UU No. 22 terkait Sistem Pendidikan Nasional (Pasal 12 Ayat 1).

Pada pembukaan UUD 1945 memuat upaya mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai tujuan luhur yang pantas mendapat perhatian secara khusus, terutama pada tenaga pendidik yang berperan selaku tenaga pengajar. Guru ialah unsur penting untuk suatu sistem pendidikan. Peranan seorang guru sudah tersampaikan pada UU No. 14 Tahun 2005 yang memperjelas bila posisi seorang guru merupakan tenaga profesional yang berperan mengoptimalkan kualitas pendidikan Indonesia. Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007

menjabarkan bila terdapat empat kemampuan yang harus ada pendidik miliki, seperti berkemampuan pedagogik, profesional, sosial, maupun berkeperibadian. Kemampuan pada diri guru itu memperlihatkan capaian kerja seorang tenaga pendidik. Pada konteks perubahan sekarang, capaian kerja inovatif berperan sebagai tuntutan yang kian mendesak untuk pendidik laksanakan agar bisa menciptakan peserta didik yang benar-benar memiliki kreativitas maupun berinovasi di era global.

Untuk mencapai program pendidikan tentunya semua elemen dalam dunia pendidikan harus mengambil peran yang optimal agar tujuan pendidikan tercapai. Masalah yang dihadapi pada dunia pendidikan saat ini adalah menurunnya kinerja sumber daya manusia. Suryani dan FoEh (2019:4) memaparkan bila segala bentuk aktivitas organisasi, faktor sumber daya manusia berperan cukup penting untuk kelancaran pelaksanaan usaha. Peranan krusial SDM ini terimplementasikan pada aktivitas perancangan strategi organisasi, rencana aktivitas, penerapan kerja, maupun pengawasan operasional demi memperoleh target organisasi. Perihal ini bisa disebut bila SDM, terutama guru, yaitu perantara untuk menghubungkan seseorang untuk mencapai tujuan pendidikan, yaitu mencerdaskan bangsa.

Nurlaila (2010) dalam FoEh dan Papote (2021) menuturkan bila kinerja sebagai capaian yang seseorang terima secara kapasitas ataupun mutu saat mampu menuntaskan pekerjaan berdasar tugas utama maupun fungsinya. Atas dasar itulah, bisa diperjelas bila kinerja sebagai kemampuan seseorang yang dipraktikkan melalui motivasi, dan disiplin, serta didukung oleh lingkungan kerja yang aman maupun bisa memberi dampak positif. Suatu perusahaan dinilai baik karena memiliki kinerja yang baik pula, maka saat ini penulis ingin membuat penelitian tentang kinerja para guru pada lembaga pendidikan SMK Pancasila Sumba Barat Daya. Kinerja para guru dan pegawai pada lembaga ini mempunyai pengaruh besar terhadap profesionalitas siswa dalam berkarya, unggul dalam prestasi, prima dalam pelayanan menuju diklat berstandar nasional. Lembaga ingin berkompetensi secara nasional yang didukung oleh semua elemen lembaga sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Motivasi sesungguhnya sebagai kekuatan dari alam atau luar diri manusia yang mengarahkan individu guna memperoleh tujuan yang sudah direncanakan pada visi dan misi. Tingginya motivasi kerja pada diri tugas pendidik bisa mengarahkan pendidik itu guna bekerja optimal. Realitas di lapangan, masih ada beberapa tenaga didik yang bermotivasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya akibat bermacam hal, seperti pelatihan yang minim. Tidak hanya itu, minimnya motivasi kerja pada diri pendidik pun diakibatkan tanpa adanya penghargaan maupun sanksi serius yang diberikan kepada pendidik. Motivasi kerja bukan sekadar berlandaskan ke nilai yang didapat sebab kebutuhan dasar pada diri individu bisa terpenuhi, maka ia memerlukan segala sesuatu yang memuaskan jiwa, misalnya kepuasan kerja, penghargaan, suasana kerja, dan segala sesuatu yang memuaskan hasrat guna berkembang, yakni peluang bekerja maupun bisa mengembangkan diri. Dengan begitu, seseorang yang bekerja atau melakukan segala tindakan berdasar nilai, yakni berkeinginan untuk mendapat hidup lebih bermakna dan bisa memberikan ke pihak yang ia cintai. Pernyataan tersebut bisa diperjelas bila pada diri manusia ada kekuatan yang mampu menggerakkan, mengarahkan perilaku, kekuatan guna memperoleh tujuan, maupun mencukupi kebutuhan.

Disiplin kerja ialah perilaku pada diri seseorang guna mematuhi aturan kerja yang ditentukan secara lisan atau tulisan dari suatu kelompok/organsiasi. Disiplin kerja ialah faktor yang turut memengaruhi kinerja tenaga pendidik. Sesuai observasi yang peneliti lakukan, ada permasalahan terkait kedisiplinan pendidik, meliputi terlambat dalam mengumpulkan perangkat administrasi dan beberapa pendidik datang terlambat ke sekolah. Disiplin kerja pun turut bertujuan guna menunjang peningkatan/pengembangan terhadap pengendalian diri,

mengubah perilaku buruk, melahirkan ketaatan pada diri individu, melahirkan prinsip supaya seseorang bisa memperpleh target tertentu.

Lingkungan kerja yang baik bisa berdampak positif terhadap tenaga kerja terkait peningkatan prestasi kerja. Perihal tersebut menjadi upaya yang bisa perusahaan tempuh supaya karyawan bisa menjalankan tugas tanpa terganggu sebab lingkungan kerja amat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja bisa dipahami sebagai semua fasilitas di sekitar karyawan yang tengah menjalankan tugas sehingga mampu memengaruhi pengerjaan tugas/kerja. Sutrisno, (2010:118) memaparkan bila lingkungan kerja, seperti tempat kerja, sarana, alat penunjang, kebersihan, cahaya, ketenangan, begitupun relasi kerja antarkaryawan maupun antara karyawan dengan pemimpin organisasi. Masalah di lingkungan secara fisik, seperti tanpa ada ruang privasi bagi para pendidik sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan di dalam ruang. Masalah lingkungan nonfisik cenderung terlihat melalui lingkungan sosial, meliputi keberadaan kelompok/jarak antarguru, maka memberi peluang para pendidik sekadar berkomunikasi dengan pihak yang dekat secara emosional ataupun fisik. Situasi ini pun turut memengaruhi minimnya kedisiplinan maupun motivasi kerja sehingga guru tidak berinisiatif untuk menjalankan tugas secara optimal.

Dari uraian tersebut, peneliti tertarik dan hendak membuat kajian berjudul *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Empirik pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya)*. Kajian ini menguji beberapa kajian sebelumnya, termasuk kajian milik Amin Alhusaini, et. al (2020) terkait motivasi kerja dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja guru. Melalui hasil kajian itu, memperjelas bila motivasi dan disiplin bekerja berdampak positif maupun krusial bagi SMA Negeri OKU. Pembeda dari kajian ini, peneliti tanpa menambah variabel eksogen yang lain, yakni lingkungan kerja, Yang berbeda dari penelitian ini penulis memasukkan variabel Lingkungan Kerja dalam kajian. Kajian lain, seperti Mahfud (2021) terkait kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja guru SMA negeri sekota Bima. Perbedaan pada kajian ini pun, yaitu tidak menambah variable eksogen yang lain: lingkungan kerja.

Rumusan Masalah

Sesuai uraian yang sudah tersampaikan, bisa merumuskan masalah pada kajian ini agar bisa merancang hipotesis bagi kajian berikutnya, seperti:

1. Bagaimana motivasi memengaruhi kinerja guru ?.
2. Bagaimana disiplin memengaruhi kinerja guru ?.
3. Bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru ?.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Dalam istilah lain, kinerja dikenal sebagai *performance*, berdasar pada penjelasan Sedarmayanti (2017:52), menyebut bila *performance* ialah capaian kerja/kinerja, penerapan kerja maupun hasil kerja. Dengan begitu, bisa memperjelas bila kinerja ialah hasil atau keluaran suatu proses. Kasmir (2018:182) menuturkan perihal hasil kinerja dan perilaku kerja yang sudah didapat selama menuntaskan pekerjaan yang diserahkan selama kurun waktu tertentu. Dari pernyataan di atas memperjelas bila kinerja pada diri individu dibutuhkan penelitian mendalam terkait kapabilitas individu. Kinerja bisa ternilai melalui segala sesuatu yang tenaga kerja lakukan dalam menjalankan tugasnya. Arti lainnya, kinerja ialah cara tenaga kerja menjalankan pekerja sehingga akan berdampak pada kinerja organisasi tempat pegawai bekerja. Kinerja dapat diketahui dari kemampuannya yaitu bakat, pengetahuannya, juga sikap atau tingkah lakunya.

(Simanjuntak, 2005) menuturkan bila kinerja ialah tingkat hasil kerja atas tindakan untuk melaksanakan tugas. Mangkuprawia (2009: 220) turut memperjelas bila kinerja ialah

capaian kerja yang individu atau sekelompok individu peroleh guna mencapai tujuan organisasi berdasar kewenangan maupun pertanggungjawaban masing-masing. Nurlaila, (2010) (dalam FoEh dan Papote, 2021) menyebut bila kinerja sebagai hasil kerja yang seseorang capai secara jumlah atau mutu saat sudah menyelesaikan tugas berdasar pada tanggung jawab utama. Jadi, beberapa definisi tersebut memberi simpulan bila kinerja ialah pencapaian dari proses yang dijalankan karyawan. Pencapaian kinerja seseorang diukur oleh evaluasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan secara berkala.

Permen Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 mempertegas bila penilaian kinerja guru (PKG) ialah penilaian dari setiap aktivitas tugas pokok pendidik guna membina karier, kepangkatan, maupun jabatan. Sebenarnya, PKG ini bermaksud guna mengoptimalkan hasil kerja pada diri pendidik melalui pembangunan dan monitoring yang terlaksana secara berkesinambungan. Pembinaan dan monitoring itu bisa dilaksanakan oleh pendidik, kepala sekolah, maupun pengawas agar mendapat tenaga pendidik yang unggul untuk meningkatkan mutu pendidikan. Terkait kinerja guru, indikator mengenai tanggung jawab guru sesuai rumusan kinerja yang termuat di Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, meliputi (1) Kemampuan pedagogik, mengevaluasi pembelajaran, meningkatkan kemampuan siswa agar bisa mewujudkan kemampuan; (2) Kemampuan profesional, seperti menguasai materi pembelajaran, menguasai struktur maupun metodologi keilmuan; (3) Kemampuan sosial, seperti bisa menjalin komunikasi secara efektif antarpendidik, dengan siswa, wali murid, maupun masyarakat; (4) Kemampuan kepribadian, seperti berkepribadian dewasa, sopan, santun, dan berakhlak mulia untuk dijadikan teladan untuk siswa.

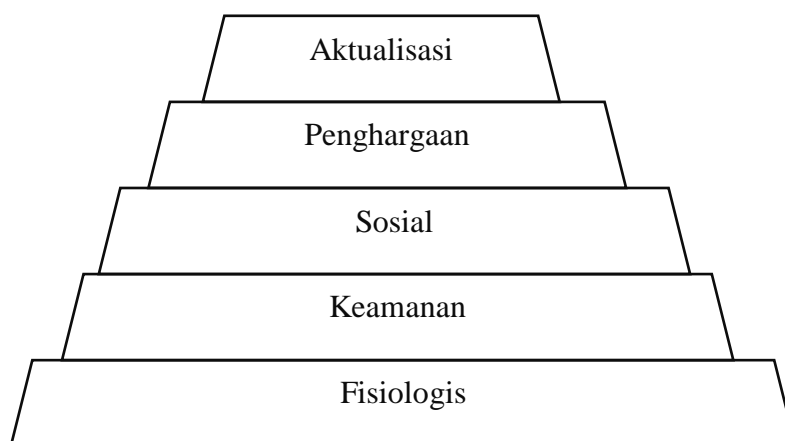
Kasmir (2018:189-192) menuturkan bila faktor yang berdampak pada kinerja, seperti: 1) Kompetensi dan keahlian pada diri individu selama melakukan tugas/tanggung jawabnya; 2) Pengetahuan terkait pekerjaan memicu individu mudah menghasilkan pekerjaan secara optimal; 3) Rencana kerja yang jelas akan mempermudah pegawai untuk memperoleh tujuan; 4) Kepribadian sebagai karakteristik pegawai yang berbeda-beda; 5) Motivasi kerja merupakan rangsangan pada diri individu untuk bekerja atau melaksanakan aktivitas/kerja; 6) Budaya organisasi ialah kebiasaan maupun norma yang ada di sebuah perusahaan/organisasi; 7) Kepemimpinan ialah perilaku pimpinan terkait pengaturan, pengelolaan, dan memberi perintah bagi para pegawai agar menjalankan tanggung jawab; 8) Gaya kepemimpinan sebagai sikap atau gaya pimpinan selama menghadapi atau memberi perintah bagi pegawainya; 9) Kepuasan kerja sebagai perasaan senang, gembira, maupun rasa suka sebelum atau setelah bekerja; 10) Lingkungan kerja sebagai situasi atau suasana kerja di tempat kerja; 11) Loyalitas sebagai kesetiaan seseorang untuk bekerja maupun membeli perusahaan; 12) Komitmen ialah ketaatan pegawai dalam melaksanakan kebijakan dan aturan perusahaan dalam bekerja; 13) Disiplin kerja sebagai upaya pegawai agar bisa melaksanakan kegiatan kerja secara serius.

Indikator dalam pengukuran kinerja karyawan secara individual, sesuai penuturan Robbins (2016:260), yaitu terdapat enam indikator, seperti: 1) Mutu kerja terukur melalui anggapan pegawai atas mutu pekerjaan yang pegawai hasilkan maupun kesempurnaan tugas atas kompetensi pegawai; 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang diperoleh atau berarti unit, jumlah siklus kegiatan yang terselesaikan; 3) Tepat waktu sebagai tingkatan kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, terlihat melalui koordinasi dengan hasil maupun mengoptimalkan waktu untuk kegiatan lainnya; 4) Efektivitas, yaitu tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) dioptimalkan bermaksud meningkatkan hasil dari masing-masing unit selama mempergunakan sumber daya; 5) Kemandirian, yaitu tingkatan pegawai yang bisa mengoperasikan peran kerja; 6) Komitmen kerja, yaitu tingkatan ketika pegawai berkomitmen kerja dengan lembaga maupun bertanggung jawab terhadap kantor.

Motivasi

Motivasi ialah berubahnya energi dalam diri seseorang yang terlihat melalui kemunculan perasaan maupun respons guna memperoleh tujuan. Selama menjalankan suatu pekerjaan, seseorang bukan sekadar terpengaruh oleh motivasi ekstrinsik, misalnya guna memenuhi uang saja, tetapi motivasi intrinsik pun tidak bisa diabaikan. Motivasi kerja terkait dengan perilaku maupun prestasi kerja. Makin tingginya motivasi pada diri individu selama menjalankan pekerjaan, berarti makin baik perilaku selama melaksanakan perannya demi memberi prestasi kerja yang lebih baik. Pada konteks sistem, motivasi meliputi tiga unsur yang terkait, seperti insentif, dorongan, maupun kebutuhan.

Suryani dan FoEh (2022: 58) memaparkan bila seseorang bekerja sebab berkeinginan untuk memenuhi kehidupannya. Dorongan atau tingkat kehendak pada diri seseorang dengan orang lain yang berlainan sehingga perilaku manusia cenderung bermacam-macam dalam bekerja. Berdasar pada teori kebutuhan yang disampaikan Abraham Maslow, sesuai penjelasan di bawah.



Sayuti (2017:56) menyebut bila motivasi kerja selama menjalankan pekerjaan terpengaruh oleh bermacam faktor, seperti faktor internal (dari tahap psikologis dalam diri seseorang), serta faktor eksternal yang berasal dari luar.

1. **Faktor Internal** terkait motivasi, seperti a) Kepribadian yang matang. Seseorang yang sifatnya egois dan terkesan manja kerap kali kurang responsif untuk menerima motivasi yang diperoleh, maka cukup kesulitan untuk menjalin kerjasama untuk memotivasi dalam bekerja. Atas dasar itulah kebiasaan yang dibawa semenjak kecil, nilai yang teranut dan sikap yang seseorang bawa cukup memengaruhi motivasi; b) Tingkat pendidikan. Seorang pegawai dengan tingkat pendidikan lebih tinggi kerap kali berwawasan lebih luas dibanding dengan tenaga kerja yang berpendidikan lebih rendah. Begitupun bila seseorang tanpa mempergunakan pendidikan secara optimal atau tanpa mendapat penghargaan oleh manajer, maka bisa memicu pegawai itu akan termotivasi rendah selama bekerja; c) Kehendak dan harapan seseorang untuk bekerja keras jika terdapat harapan yang bersifat pribadi untuk diupayakan agar menjadi kenyataan; d) Kebutuhan kerap kali sesuai dengan motivasi. Makin besar kebutuhan seseorang, maka makin besar motivasi pada diri karyawan itu; e) Kelelahan dan kebosanan menjadi faktor yang berdampak cukup besar bagi gairah maupun motivasi kerja sehingga berimbas buruk pada motivasi kerja. f) Kepuasan kerja berkaitan dengan motivasi karyawan. Pegawai yang berpuas diri dengan pekerjaan cenderung termotivasi untuk berkomitmen terhadap pekerjaan.
2. **Faktor eksternal.** a) Situasi lingkungan kerja sebagai semua sarana kerja yang terdapat di sekitar karyawan yang tengah bekerja sehingga bisa memengaruhi pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja terdiri atas tempat kerja, sarana maupun alat kerja, kebersihan,

pencapaian, ketenangan, maupun relasi antarpegawai atau antara pegawai dengan pimpinan b) Kompensasi yang layak sebagai metode untuk memotivasi karyawan demi bekerja secara optimal.

Hamzah B. Uno (2018: 73) menuturkan bila dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi:

1) Motivasi internal

- a) Pertanggungjawaban selama menjalankan tugas;
- b) Menjalankan tugas sesuai kejelasan sasaran;
- c) Mempunyai tujuan jelas dan menantang;
- d) Terdapat feedback atas hasil kerja,
- e) Senang selama mengerjakan tugas/pekerjaan;
- f) Acap berupaya unggul dari orang lain;
- g) Memprioritaskan prestasi dari segala sesuatu yang pegawai kerjakan.

2) Motivasi eksternal

- a) Acap berupaya mencukupi kebutuhan hidup maupun kerja;
- b) Gemar mendapat pujian dari segala sesuatu yang pegawai kerjakan;
- c) Bekerja demi mendapat kompensasi tambahan; dan
- d) Bekerja demi mendapat simpati dari rekan maupun pimpinan.

Berdasar uraian yang sudah tersampaikan, bisa dipahami indikator motivasi, meliputi motivasi internal maupun eksternal.

Disiplin Kerja

Disiplin berakar kata dari bahasa Latin, yaitu *discere* atau berarti belajar. Disiplin sebagai turunan dari bahasa Inggris, yakni *disciple* atau pengikut/murid. Kesadaran akan sikap disiplin berimplikasi positif bagi diri sendiri ataupun lingkungan sosial. Berbagai tujuan disiplin, meliputi menunjang pengembangan terhadap mengendalikan diri, mengubah kebiasaan buruk dalam diri, melahirkan ketaatan dalam diri individu, melahirkan prinsip supaya bisa memperoleh tujuan hidup.

(Sutrisno, 2017:127) menuturkan bila disiplin kerja sebagai perilaku individu berdasar pada aturan, tata cara, maupun tindakan relevan dengan aturan organisasi tertulis atau tidak tertulis. Rivai (2016:87) turut menuturkan bila disiplin kerja sebagai media yang menunjang manajer guna menjalin komunikasi dengan pegawai supaya berkenan melakukan perubahan terhadap perilaku dan usaha untuk mengoptimalkan kesadaran atau kesediaan memenuhi bermacam aturan di organisasi.

Berdasar uraian tersebut, peneliti bisa memperoleh simpulan bila disiplin kerja ialah perilaku pegawai selama menjalankan tugas-tugasnya di tempat bekerja yang sudah ditetapkan dan ditentukan oleh pimpinan dalam suatu organisasi. Disiplin ialah mematuhi aturan kerja secara lisan atau tulisan dari kelompok atau organisasi. Kian baiknya kedisiplinan pendidik selama bekerja di suatu lembaga, maka makin tinggi prestasi kerja yang ia capai. Disiplin yang baik merepresentasikan seberapa besar pertanggungjawaban seseorang atas tugas yang ia peroleh. Kondisi ini memicu seseorang untuk bersemangat kerja dan mampu mewujudkan tujuan lembaga, pendidik, maupun masyarakat secara umum.

(Kasmir, 2018:192) menuturkan bila faktor yang memengaruhi disiplin kerja secara langsung atau tidak langsung, seperti kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan bekerja, lingkungan, loyalitas, komitmen, maupun kedisiplinan.

(Sutrisno, 2017: 84) turut menyebut bila ada 4 indikator disiplin kerja, seperti patuh terhadap peraturan waktu. Ini diperhatikan melalui jam masuk kerja, pulang kerja, maupun jam beristirahat berdasar pada peraturan di perusahaan; patuh terhadap aturan perusahaan, terutama terkait cara mengenakan pakaian, dan berperilaku selama bekerja; patuh terhadap

peraturan perilaku selama bekerja yang diperlihatkan melalui menjalankan pekerjaan berdasar pada tugas, jabatan, maupun pertanggungjawaban, serta menjalin hubungan dengan unit lain; mematuhi aturan lain di perusahaan, terutama terkait segala sesuatu yang diizinkan maupun dilarang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan ialah sifat lingkungan kerja maupun psikologis yang guru rasakan dan dirasa bisa memengaruhi sikap maupun lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik ialah keseluruhan kondisi yang berupa fisik di sekitar tempat kerja yang bisa memengaruhi pendidik secara langsung atau tidak langsung; dan lingkungan kerja nonfisik ialah keseluruhan kondisi terkait hubungan kerja: hubungan dengan pimpinan atau antarpegawai. Lingkungan kerja fisik ataupun psikologis berperan penting bagi perusahaan.

Lingkungan kerja meliputi empat bagian, seperti (1) Pendidik yang berhubungan dengan pemimpin organisasi: pendidik yang merasakan pola kepemimpinan yang baik cenderung terdorong untuk bekerja optimal; (2) Hubungan antarguru yang terjadi secara ramah, akrab, dan mendukung bisa mengoptimalkan kepuasan dalam bekerja sehingga mendorong pendidik makin giat; (3) Situasi kerja, misal lingkungan kerja bersih, nyaman, dan kondusif memicu pendidik mudah menjalankan pekerjaannya; (4) Fasilitas kantor ialah bermacam hal yang guru nikmati atau tempati terkait pekerjaan atau kelancaran dalam menjalankan pekerjaan.

(Sedarmayanti melalui Wulan, 2011:21) menuturkan bila pada dasarnya lingkungan kerja meliputi dua faktor, seperti lingkungan fisik maupun nonfisik.

- 1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik**, meliputi: a) Pewarnaan; b) Pencahayaan; c) Udara; d) Polisi Suara; e) Ruang Gerak; f) Keamanan; g) Kebersihan.
- 2. Faktor Lingkungan Kerja Nonfisik**, meliputi: a) Struktur Kerja; b) Pertanggungjawaban kerja; c) Perhatian dan dukungan pemimpin; d) Kerjasama antar kelompok; e) Kelancaran Komunikasi.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang harus mendapat perhatian (Gie dalam Nuraini: 2013:103):

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang cenderung memancarkan cahaya dengan tepat cenderung berdampak positif dan efisien untuk para karyawan guna menjalankan pekerjaan sebab mereka sudah bekerja lebih cepat, minim bertindak salah, dan meminimalkan kekelahan mata.

2. Warna

Sebagai aspek yang berperan vital guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai, terutama warna yang mampu memengaruhi kondisi kejiwaan karyawan maupun peralatan yang bisa memiliki warna yang terkesan menggembirakan bisa memicu pegawai merasa tenang dalam bekerja.

3. Udara

Terkait faktor udara yang cukup kerap ialah suhu udara maupun jumlah uap air di udara.

4. Suara

Guna menangani polusi suara, harus memosisikan peralatan yang bersuara keras di ruangan khusus agar tidak mengganggu karyawan selama menjalankan tugas.

Tabel 1: Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sahlan Lubis (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan	Hasil kajian mempergunakan uji t (parsial) membuktikan bila lingkungan kerja, disiplin kerja, maupun motivasi kerja berdampak positif dan krusial bagi kinerja guru. Hasil uji simultan memperlihatkan bila lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru berkoefisien korelasi <i>product moment</i> (ryx) sejumlah 0,617, serta koefisien determinasi (ryx ²) sejumlah 0,380. Perihal ini memperjelas bila lingkungan kerja, motivasi selama bekerja, dan disiplin kerja secara bersamaan dioptimalkan sehingga kinerja guru pun makin mengalami peningkatan.
2	ND RAHMANIA (2020)	Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat	Hasil kajian memperlihatkan bila secara terpisah, monitoring, motivasi, dan disiplin kerja berdampak positif, tetapi tidak krusial bagi kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Secara bersamaan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersamaan memengaruhi positif krusial bagi guru di Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.
3	Lubis Rahmah Putri (2020)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan	Secara terpisah kemampuan guru, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berdampak krusial bagi kinerja guru SMAN 18 Medan. Nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) ialah 0,520, memperjelas bila kinerja guru bisa diuraikan oleh variabel kemampuan guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja sejumlah 52%. Lalu, terpengaruh oleh faktor lainnya di luar kajian, meliputi kepemimpinan, komitmen kerja, kedisiplinan kerja dan sebagainya.
4	Sutan Napsan Nasution (2020)	Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat Sutan Napsan Nasution Sjahril Effendy Pasaribu	Hasil kajian memperlihatkan bila secara terpisah pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja memengaruhi positif tetapi tidak krusial bagi kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. Secara bersamaan pengawasan, motivasi, dan kedisiplinan kerja secara bersamaan berdampak positif krusial bagi kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat.
5	Fitri Handayani (2021)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangambung pada Masa Pandemi Covid 19</i>	Hasil kajian memperlihatkan bila keseluruhan item pertanyaan tiap variabel valid dan terpercaya. Model kajian sesuai dengan uji asumsi klasik yang tidak ada multikolonieritas, heterokedastisitas, serta sesuai asumsi normalitas. Berdasar hasil uji parsial, didapat hasil bila variabel lingkungan kerja nonfisik, motivasi, dan kedisiplinan kerja memengaruhi kinerja guru. Hasil uji simultan pun memperlihatkan bila kajian ini memengaruhi secara bersamaan terhadap nilai F 53.296. Hasil pengujian koefisien determinasi yang ada di kajian ini sejumlah 81,8% sehingga bisa memengaruhi kinerja guru di SMPN 1 Karangambung.
6	Nuning Nurna Dewi	Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Pengawasan	Sesuai hasil kajian yang sudah terlaksana, maka bisa menarik simpulan, seperti 1. Hipotesis pertama yang

(2021)	terhadap Kinerja	terajukan pada kajian ini terbukti valid: bila kinerja guru dan pegawai di SMP Negeri 1 Sapaken secara bersamaan terpengaruh oleh hubungan, eksistensi, pertumbuhan, intensif, maupun sikap, bertingkat signifikansi di bawah 5% dan memiliki F rasio sejumlah 29,107 maupun bernilai koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,7507. 2. Hipotesis kedua pada kajian ini ialah pengetahuan memengaruhi kinerja pegawai SMP Negeri 2 Sapaken secara mendominasi, bertaraf signifikan di bawah 5% dan bernilai t sejumlah 4,903 serta nilai koefisien determinasi parsialnya (r^2) sejumlah 6776.
7	Chairul Anam (2018) Pengaruh Motivasi, Kompetensi Manajerial, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja	Sesuai uji t didapat bila variabel kemampuan dan kinerja tanpa memengaruhi kinerja guru, sedangkan variabel lain memengaruhi. Uji F didapat hasil bila secara bersamaan variabel independen memengaruhi kinerja guru di SMK Unggulan NU Mojoagung Jombang.

METODE PENELITIAN

Kajian ini berpendekatan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2015:11) memaparkan bila prosedur kuantitatif sebagai prosedur kajian yang berdasar ke filsafat positivisme, berguna untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data mempergunakan instrumen kajian, analisis data yang sifatnya kuantitatif/statistik, bermaksud menguji hipotesis yang sudah direncanakan. Populasi pada kajian ini ialah 50 Guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya. Sampel dalam penelitian diambil secara sensus yakni seluruh Guru berjumlah 50 pada SMK Pancasila Sumba Barat Daya. Teknik pengambilan data mempergunakan teknik survei, dilakukan mempergunakan angket. Analisis data pada kajian ini mempergunakan SEM analisis jalur (Path Analysis):

a. $Y_1 = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \beta_5X_5 + \epsilon_1$ (Jalur 1)

b. $Y_2 = \beta_6Y_1 + \beta_7X_1 + \beta_8X_5 + \epsilon_2$

(Jalur 2) $Y_1 = \text{Kinerja Guru}$

$X_1 = \text{Motivasi}$

$X_2 = \text{Disiplin Kerja}$

$X_3 = \text{Lingkungan Kerja}$ $\epsilon = \text{Error/residu}$

PEMBAHASAN

Sesuai kajian teori maupun kajian sebelumnya, maka pembahasan para artikel *literature review ini* ialah:

1. Motivasi (x1) Memengaruhi Kinerja Guru

Motivasi berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru. Melalui pembahasan pada bab sebelumnya, menyimpulkan jika motivasi berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya. Perihal ini ditunjang oleh kajian milik Amin Alhusaini, *et al.* (2020) menyebut bila motivasi berdampak krusial bagi kinerja guru di SMA Negeri Oku; dan kajian S. Syaroni, *et.al.* (2018) bila motivasi guru berdampak krusial bagi kinerja guru SMK Swasta Kecamatan Tempeh. Hasil itu memperjelas bila motivasi guru dalam bekerja kian tinggi sehingga meningkatkan capaian kerja guru itu. Berbeda bila motivasi guru sangatlah rendah, maka pengaruh rendah juga pada Kinerja Guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya.

2. Disiplin Kerja Memengaruhi Kinerja Guru

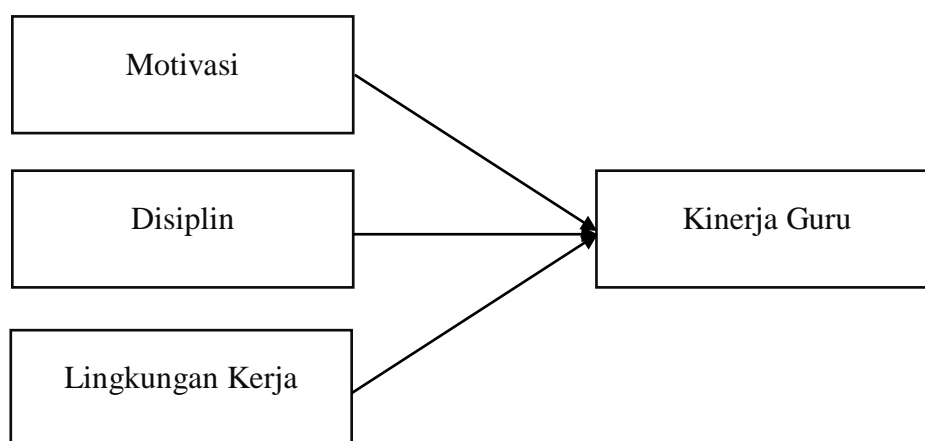
Melalui penjelasan di atas, memberi simpulan bila kedisiplinan kerja memengaruhi positif dan krusial bagi kinerja guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya, sesuai kajian milik Sahlan Lubis (2020) yang memperlihatkan bila kedisiplinan kerja memengaruhi positif maupun krusial bagi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, serta kajian milik Chairul Anam. (2018) menyebut bila disiplin guru berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru di SMK. Sehingga disimpulkan jika disiplin kerja dari para guru makin tinggi, maka kinerja para guru makin tinggi. Sebaliknya bila disiplin para guru rendah maka kinerja guru pun akan rendah.

3. Lingkungan Kerja Memengaruhi Kinerja Guru

Dari teori dan pembahasan pada bab sebelumnya bisa disimpulkan bahwa lingkungan Kerja (Sekolah) yang baik dan harmonis akan berimbas sifat positif pada guru terkait menjalankan tugas selaku pendidik yang mendukung organisasi guna mengoptimalkan efektivitas dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja berpengaruh bagi kinerja guru SMK Pancasila Sumba Barat Daya. Sesuai kajian milik Farahiyah dan Bayu Hendro Priyono et.al. (2018), menyebut bila lingkungan kerja berdampak krusial bagi kinerja guru SMA Negeri 1 Tanggul Jember. Kajian milik Syafrin Ngiode. (2016) menyebut bila lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru di MTS. N Batudaa, Kab. Gorontalo sehingga menyimpulkan jika lingkungan kerja yang baik bisa berdampak maupun mengoptimalkan dan mendukung capaian kerja guru. Berbeda jika lingkungan kerja yang kurang baik bisa berdampak pada pembuatan kinerja guru berkurang.

Conceptual Framework

Sesuai pemaparan di atas maupun pembahasan pengaruh antarvariabel, maka diperoleh kerangka berpikir pada kajian ini, seperti:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian di atas, memperjelas bila:

- 1) H₁: Motivasi berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru
- 2) H₂: Disiplin kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru
- 3) H₃: Lingkungan kerja berdampak positif maupun krusial bagi kinerja guru

Selain dari variabel x₁, x₂, x₃, yang memengaruhi y, masih ada bermacam variabel lainnya yang turut memengaruhi, seperti:

- 1) Kompetensi: (Chairul Anam, 2018),
- 2) Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Bayu Hendro Priyono, et.al., 2018).
- 3) Profesional Guru: (Tamzil yusuf ,et.al., 2018)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang sesuai, maupun pembahasan, maka bisa merumuskan hipotesis pada kajian berikutnya:

1. Motivasi memengaruhi positif signifikan bagi kinerja guru.
2. Disiplin Kerja memengaruhi positif signifikan bagi kinerja guru.
3. Lingkungan kerja memengaruhi positif signifikan bagi kinerja guru.

Saran

Berdasarkan simpulan yang sudah tersampaikan, saran pada kajian ini ialah masih ada bermacam faktor lainnya yang memengaruhi kinerja guru selain motivasi, disiplin, lingkungan kerja di segala jenis maupun tingkat organisasi. Atas dasar itulah, diperlukan ulasan lebih terperinci demi memperoleh faktor yang mampu memengaruhi kinerja guru selain yang dianalisis pada artikel ini, meliputi kemampuan, kepemimpinan kepala sekolah, dan profesional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- FoEh, S. d. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Praktis dan Aplikatif)*. Bandung: NILACAKRA.
- Hamzah. (2017). *teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta.
- Hamzah. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE.UI.
- Sugiyono. (2015). *Mentode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (Jakarta). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.