



Available online at : <http://bit.ly/InfoTekJar>

InfoTekJar : Jurnal Nasional Informatika dan Teknologi Jaringan

ISSN (Print) 2540-7597 | ISSN (Online) 2540-7600



Lainya

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Medan

Friska Gustianty Simanjuntak

Universitas Harapan Medan

ARTICLE INFORMATION

Received: 07 March 2026
Revised: 13 March 2026
Available online: 25 March 2026

KEYWORDS

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, Kinerja guru, PLS-SEM

CORRESPONDENCE

Phone: +62 821-6124-7628
E-mail: friska2879@gmail.com

A B S T R A C T

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan, pada guru di UPT SMP Negeri 8 Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik survei melalui kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 60 responden yang diambil dengan metode non-probability sampling menggunakan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan statistik deskriptif dan inferensial menggunakan SPSS for Windows serta PLS-SEM 4.1.14. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap seluruh variabel berada pada kategori sangat tinggi, dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel disiplin kerja. Instrumen penelitian dinyatakan valid dengan loading factor > 0,70 dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,90. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki daya prediksi yang kuat terhadap kinerja guru. Secara parsial, hanya disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan faktor paling dominan dalam menentukan kinerja guru di UPT SMP Negeri 8 Medan.

Faktor lain yang berpengaruh adalah disiplin kerja, yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Rivai, 2011; Hasibuan, 2016). Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan menjadi sarana bagi lembaga untuk menjaga efektivitas kerja.

Namun dalam kenyataannya, di UPT SMP Negeri 8 Medan masih ditemukan berbagai kendala yang berpotensi menurunkan kinerja guru, seperti rendahnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, serta beban mengajar yang tinggi. Kondisi ini menimbulkan ketimpangan antara harapan dan capaian kinerja guru di sekolah tersebut. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 8 Medan.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah dalam meningkatkan produktivitas guru melalui peningkatan motivasi kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan kajian serupa di bidang pendidikan.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses yang kompleks dan melibatkan berbagai komponen, di mana guru menjadi faktor utama penentu keberhasilan pendidikan. Guru berperan strategis sebagai pelaksana pendidikan yang secara langsung membina, memengaruhi, serta mengembangkan kemampuan peserta didik agar menjadi individu yang cerdas, terampil, dan berkarakter. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi aspek penting dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional. Menurut Mulyasa (2004), guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi menjadi dorongan internal yang memengaruhi semangat kerja, minat, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Hasibuan (2008) juga menegaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mampu menciptakan antusiasme kerja dan mendorong kolaborasi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja seorang guru, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong utama yang menentukan tingkat usaha seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu.

Motivasi dapat bersifat intrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri individu seperti rasa tanggung jawab, keinginan berprestasi, dan kepuasan pribadi; serta ekstrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena faktor luar seperti imbalan, pengakuan, atau kondisi kerja. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam mengajar, melakukan inovasi pembelajaran, serta berupaya meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan (Mulyasa, 2004).

Motivasi kerja yang baik akan mendorong guru untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting yang perlu dikelola oleh pihak sekolah agar kinerja guru dapat optimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemito, 2002). Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan fisik meliputi kondisi ruangan, penerangan, suhu, fasilitas, dan peralatan kerja, sedangkan lingkungan nonfisik mencakup hubungan sosial antarpegawai, kepemimpinan, serta budaya kerja di tempat kerja (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Sidanti (2015), lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan semangat kerja. Dalam konteks sekolah, lingkungan kerja yang kondusif berarti tersedianya ruang belajar yang memadai, fasilitas pembelajaran yang cukup, serta hubungan kerja yang harmonis antara guru, kepala sekolah, dan siswa.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan suasana positif bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan dan kesediaan untuk melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Rivai (2011), disiplin adalah alat manajerial untuk memastikan perilaku karyawan sesuai dengan aturan organisasi. Sedangkan Hasibuan (2016) mendefinisikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seorang guru mematuhi jadwal kerja, datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target, dan menjalankan kewajibannya dengan rasa tanggung jawab. Disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen dan integritas individu terhadap profesinya, sedangkan disiplin yang rendah akan berdampak pada menurunnya kinerja organisasi.

Kinerja Guru

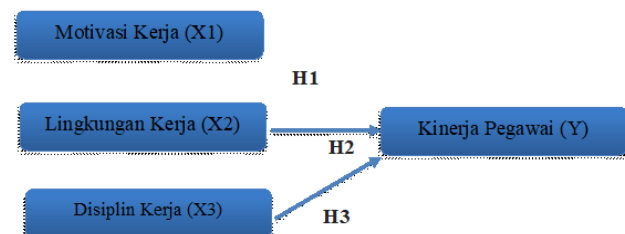
Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain: kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan mengajar dan mengelola kelas, pelaksanaan evaluasi hasil belajar, serta kemampuan mengembangkan profesionalisme. Menurut Mulyasa (2007), kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, serta disiplin kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada faktor-faktor eksternal yang mendukung proses kerja di sekolah.

Kerangka Konseptual

Merujuk pada tinjauan pustaka yang telah dipaparkan diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual yang tersusun atas empat variabel, yaitu motivasi kerja (work motivation), lingkungan kerja (work environment), disiplin kerja (work discipline) serta kinerja guru (teacher performance).

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pada kerangka konseptual ini variabel independen yang terdiri atas Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja diposisikan sebagai variabel X (penyebab). Ketiga variabel independen tersebut yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dianggap mempengaruhi Kinerja Guru di UPT SMP Negeri 8 Medan sebagai variabel dependen (akibat) yang disebut variabel Y.

METODE

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif mengajar di UPT SMP Negeri 8 Medan. Berdasarkan data sekolah tahun 2025, jumlah guru yang menjadi populasi penelitian adalah sebanyak 60 orang.

2. Sampel

Karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 responden), maka penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 50 responden guru di UPT SMP Negeri 8 Medan.

Tabel Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukur	Sumber
1.	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hafidzi dkk,2019:52)	1. Kebutuhan Fisik 2. Kebutuhan Rasa aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	Semantic differensial	Kuesioner
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Ayubi dan Ali,2020)	1. Suasana tempat kerja. 2. Hubungan dengan karyawan. 3. Tersedianya fasilitas kerja dan perlengkapan.	Semantic differensial	Kuesioner
3.	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin Kerja ialah sikap yang ditunjukkan secara bebas dan sadar untuk mematuhi peraturan yang perusahaan tetapkan (Dewi dan Andini,2019:97)	1. Mengikuti aturan waktu. 2. Mematuhi peraturan. 3. Menjaga tanggung jawab dan Prosedur operasional Standar (SOP).	Semantic differensial	Kuesioner
4.	Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar (Dr.Widdy H.F.Rorimpandey,2024)	1. Membuat persiapan mengajar. 2. Melaksanakan pengajaran di kelas. 3. Melakukan pengukuran hasil belajar.	Semantic differensial	Kuesioner

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, digunakan model regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

e = Error term

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t-test) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
2. Uji Simultan (F-test) digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
3. Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan terhadap 20 item pernyataan menggunakan analisis korelasi Pearson. Hasil menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,278), sehingga semua butir dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 2. Tabel Hasil uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Work Motivation (WM)/ X ₁	WM1	0,799	<0,001	Valid
	WM2	0,939	<0,001	Valid
	WM3	0,752	<0,001	Valid
	WM4	0,905	<0,001	Valid
	WM5	0,875	<0,001	Valid
	WM6	0,841	<0,001	Valid
Work Environment (WE)/ X ₂	WE1	0,889	<0,001	Valid
	WE2	0,877	<0,001	Valid
	WE3	0,914	<0,001	Valid
	WE4	0,918	<0,001	Valid
	WE5	0,877	<0,001	Valid
Work Discipline (WD)/ X ₃	WD1	0,956	<0,001	Valid
	WD2	0,828	<0,001	Valid
	WD3	0,958	<0,001	Valid
	WD4	0,915	<0,001	Valid
Teacher Performance (TP)/ Y	TP1	0,935	<0,001	Valid
	TP2	0,931	<0,001	Valid
	TP3	0,947	<0,001	Valid
	TP4	0,957	<0,001	Valid
	TP5	0,771	<0,001	Valid

TP6	0,825	<0,001	Valid
TP7	0,926	<0,001	Valid
TP8	0,891	<0,001	Valid
TP9	0,963	<0,001	Valid
TP10	0,882	<0,001	Valid
TP11	0,929	<0,001	Valid
TP12	0,907	<0,001	Valid

Sumber: Output IBM SPSS, data primer telah diolah 2025.

Tabel diatas .memaparkan hasil pengujian validitas instrumen penelitian. Pada variabel Motivasi Kerja (work motivation), dimana WM1-WM6 memperoleh nilai r Pearson Correlation (r-hitung) sebesar 0,752 hingga 0,939, nilai Sig.< 0,001 maka dapat dikatakan variabel Motivasi Kerja ini valid. Pada variabel Lingkungan Kerja (work environment), dimana WE1-WE5 memperoleh nilai r Pearson Correlation (r-hitung) sebesar 0,877 hingga 0,918, nilai Sig.<0,001 maka dapat dikatakan variabel Lingkungan Kerja ini valid. Pada variabel Disiplin Kerja (work discipline), dimana WD1-WD4 memperoleh nilai r Pearson Correlation (r-hitung) sebesar 0,828 hingga 0,958, nilai Sig.<0,001 maka dapat dikatakan variabel Disiplin Kerja ini valid. Pada variabel Kinerja Guru (teacher performance), dimana TP1-TP12 memperoleh nilai r Pearson Correlation (r-hitung) sebesar 0,771 hingga 0,963, nilai Sig.<0,001 maka dapat dikatakan variabel Kinerja Guru juga valid. Mengacu pada Tabel 4.1 tersebut, dapat diketahui bahwa setiap indikator atau pernyataan kuisioner pada masing-masing variabel yang digunakan telah terbukti memenuhi syarat validitas dengan baik. Hal ini dapat ditunjukkan melalui diperolehnya nilai pearson correlation melebihi nilai r-tabel 0,254. Kesimpulan yang dapat ditarik melalui hasil analisis ini yaitu instrumen penelitian yang digunakan telah terbukti baik dalam mengukur apa yang seharusnya diukur atau telah valid.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Hasil analisis perhitungan regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	1,570	,919		1,709	,093
	Total_X	,239	,019	,852	12,391	<,001

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, maka dibentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,570 + 0,239 X$$

Persamaan regresi tersebut diinterpretasikan sebagai berikut : hubungan variabel X (kualitas layanan) terhadap Y (kepuasan pelanggan) adalah Positif. Positif artinya bahwa peningkatan kualitas layanan pada Seoul Korean Restaurant di Palembang akan meningkatkan kepuasan pelanggannya. Besaran peningkatan itu adalah 0,239 satuan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kualitas Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan pada Seoul Korean Restaurant di Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan yang berkualitas berperan penting dalam membentuk kepuasan konsumen, selain itu juga

erat kaitannya dalam menciptakan keuntungan bagi perusahaan. Semakin berkualitas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan yang dirasakan oleh pelanggan akan semakin tinggi. Untuk penelitian ini sendiri, dimensi yang ada yaitu terdiri dari bukti fisik, keandalan, daya tanggap, jaminan, dan empati semua merujuk pada tingkat puas, dan yang mendominasi pertama adalah penataan indoor, kedua adalah kebersihan, dan yang ketiga adalah kecepatan pelayanan pesanan makanan dan minuman.

Intinya adalah bahwa kualitas pelayanan harus menjadi perhatian untuk menciptakan kepuasan pada pelanggan, apalagi dalam studi ini perlu meningkatkan dari tingkat puas menjadi sangat puas. Artinya perlu diingat bahwa perusahaan akan berhasil memperoleh pelanggan dalam jumlah yang lebih banyak apabila dinilai dapat memberikan kepuasan bagi pelanggan. Ketika pelanggan telah merasa puas atau lebih puas, maka akan terjalin hubungan harmonis antara produsen dan konsumen, menciptakan dasar yang baik bagi pembelian ulang.

KESIMPULAN

Hasil penelitian melalui statistik Uji t (student t-test) dibuktikan bahwa Kualitas Pelayanan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan (Y) pada Seoul Korean Restaurant Palembang dengan taraf kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan yang berkualitas berperan penting dalam membentuk kepuasan konsumen, selain itu juga erat kaitannya dalam menciptakan keuntungan bagi perusahaan. Semakin berkualitas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan yang dirasakan oleh pelanggan akan semakin tinggi.

REFERENCES

- [1] Adha, R. N., N. Qomariah., dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* (4) 1: 47-62
- [2] Andrey, R. H., Rattu, Adolfina, Yantje Uhing, 2019, Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di MANADO, *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 1, pp. 363.
- [3] Asri Winanti Madyoningrum 1, Rahmawati Azizah 2.(2022).Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan:Jurnal EKOBIS:Ekonomi, Bisnis & Manajemen Vol.2 Nomor 2 (2022)
- [4] Kintan Adela Putri 1, Zackharia Rialmi 2, Ranila Suciati 3.(2022).Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto
- [5] T. Saleh, F. C. Ergin, M. Malkawi, dan R. Alhaji, "Performance and Implementation Comparison of Knuth-Morris-Pratt and Boyer-Moore String Search Algorithms," *Proc. 2nd International Conference on Advanced Innovations in Smart Cities (ICAISC)*, Jeddah, Saudi Arabia, 9–11 Feb. 2025, doi: 10.1109/ICAISC64594.2025.10959692.
- [6] Vebe Selan 1, Amin Wahyudi 2, Suprihatmi Sri Wardiningsih 3.(2016).Pengaruh Motivasi Kerja, lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan : *Jurnal Manajemen*

Sumber Daya Manusia, E-ISSN:2655-1578,Vol.10 No.1
(2016)*Mechanics of the Boyer-Moore Algorithm*.

- [7] Ghozali, Imam, (2012). Aplikasi Analisis Multi Warlate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga, BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- [8] Hadi, Sutrisno. (2015). Statistika. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.