

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi  
Banyuasin**

**Siti Fatimah J, Luis Marnisah**

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri  
2021502013@students.uigm.ac.id, luismarnisah@uigm.ac.id

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether the Work Environment, Work Discipline and Work Motivation have an effect on Teacher Performance. This research was conducted at the Nurul Ilmi Banyuasin Integrated Education Institution. The research method used in this study is a quantitative method. The population in this study were all teachers at the Nurul Ilmi Banyuasin Integrated Education Institution, while the number of samples used was 85 respondents using saturated sampling techniques. The instrument in this study used a questionnaire. The data analysis method in this study used descriptive statistical tests, instrument quality tests, classical assumption tests, multiple regression analysis and hypothesis tests. Based on the results of this study, it is known that the variables of the work environment, work discipline and work motivation have a significant effect on teacher performance at the Nurul Ilmi Banyuasin Integrated Education Institution with a calculated F value of 34.519 while the F table value is 2.717 thus the calculated F 34.519 > F table 2.717. The results of the Determination Test show that the R-Square value is 0.561 or 56.1%, indicating that the variables of Work Environment, Work Discipline and Work Motivation are able to influence Teacher Performance by 56.1%, the remaining 100% - 56.1% = 43.9% is explained by other variables or factors that are not studied. In the work environment and work discipline as well as the existence of good and high work motivation will have a good impact on teachers in carrying out their duties and responsibilities so that it will affect better teacher performance.*

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

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi Banyuasin. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi Banyuasin, adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi Banyuasin dengan nilai F hitung sebesar 34,519 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,717 dengan demikian F hitung 34.519 > F tabel 2,717. Hasil Uji Determinasi diketahui nilai *R-Square* sebesar 0,561 atau sebesar 56,1% ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu

mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 56,1% sisanya  $100\% - 56,1\% = 43,9\%$  dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti. Dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja serta adanya motivasi kerjayang baik dan tinggi akan memberikan dampak baik bagi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang lebih baik.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Badan maupun organisasi dimana benar-benar mementingkan manajemen SDM ialah tempat perusahaan bergerak maju. Guna membantu organisasi maupun perusahaan dalam meraih tujuan dimana ditetapkan, manajemen SDM ialah proses menanggungjawab banyak masalah dengan banyak karyawan, staf, supervisor, serta pekerja lainnya (Marnisah & Zamzam, 2021). Organisasi pemerintah ataupun swasta memerlukan perencanaan dimana matang guna meraih tujuan mereka. Ini bisa dicapai dengan memanfaatkan sumber daya dimana ada contohnya lahan, modal, serta SDM. SDM benar-benar esensial guna keberhasilan sebuah bisnis disebabkan merekalah satu-satunya sumber daya dimana punya pengetahuan, keinginan, emosi, kemampuan kognitif, serta keterampilan. tiap-tiap kemungkinan dimana dimiliki SDM memengaruhi seberapa baik kinerja perusahaan dalam meraih tujuannya. Aspek terpenting dari manajemen SDM ialah mencari tahu cara menyusun SDM mengakibatkan bisa berfungsi dengan cara maksimal serta membantu perusahaan meraih tujuannya. Astutik. Saat memutuskan arah masa depan sebuah organisasi, SDM benar-benar penting. Ini dicapai melalui pendekatan fungsional dimana melibatkan pengembangan, kreativitas, fleksibilitas, serta inisiatif manajemen, serta pengawasan, pengarahan, serta kontrol dalam sistem manajemen. Ini dicapai melalui pendekatan fungsional yang melibatkan pengembangan, kreativitas, fleksibilitas, dan inisiatif manajemen, serta pengawasan, pengarahan, dan kontrol dalam sistem manajemen. Pegawai yang mempunyai disiplin dalam kerja akan mampu mentaati peraturan yang berlaku di dalam organisasi maupun perusahaan. Pegawai yang juga memiliki kebiasaan kerja baik akan mampu dan berkinerja lebih baik, semakin disiplin seorang pegawai maka kinerjanya akan semakin tinggi (Effendi & Marnisah, 2019).

Pendidikan sangat penting untuk mengembangkan SDM dan membentuk karakter bangsa untuk kemajuan masyarakat dan negara. Kualitas pendidikan benar-benar menentukan martabat dan harkat sebuah bangsa. Kemajuan ilmiah dan teknologi telah mengubah hampir semua aspek kehidupan manusia, dan menguasai dan memajukan bidang-bidang ini adalah satu-satunya cara untuk menyelesaikan banyak masalah saat ini. Meskipun demikian, perubahan ini meningkatkan kehidupan manusia dan juga menandai awal periode persaingan yang semakin ketat di antara negara-negara di seluruh dunia. Semua kegiatan organisasi bergantung pada sumber daya manusia. Dengan demikian, untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, orang-orang yang melakukannya harus memiliki kemauan

keras, setia kepada organisasi, bertanggung jawab, menghargai waktu, dan mampu menyelesaikan tugas dengan cara yang menguntungkan organisasi. Lingkungan kerja fisik mencakup banyak hal, seperti tata letak tempat kerja, kondisi sistem ventilasi udara, jumlah pencahayaan yang memadai, dan hubungan antara pekerja dan pimpinan mereka. Kinerja karyawan kemudian benar-benar baik dan pekerja lebih bersemangat untuk melaksanakan kewajibannya jika ada fasilitas yang mendukung aktivitas mereka. Ini berdampak pada kinerja karyawan. Pada akhirnya, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja yang positif. Suasana kerja yang positif juga berdampak pada lingkungan kerja yang efektif. Apabila karyawan merasa senang di tempat kerja mereka, mereka lebih mudah menyelesaikan tugas yang diberikan. Ini karena banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti keterampilan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, jadi sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang sempurna adalah salah satu dari banyak faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja yang optimal. Agensi dapat menyediakan berbagai layanan untuk memenuhi perubahan kebutuhan dan perubahan yang terjadi di tempat kerja. Tempat kerja dapat diciptakan oleh korelasi kerja yang saling berkaitan dan ada di lingkungannya. Karena itu, lingkungan kerja harus dibuat dengan tepat dan baik sehingga mereka merasa nyaman dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan pengamatan peneliti tentang lingkungan kerja di lembaga pendidikan terpadu Nurul Ilmi Banyuasin, ditemukan bahwa terbentuknya kelompok di tempat kerja dapat menyebabkan jarak antara guru satu dengan lainnya. Kondisi ini dapat menyebabkan kurangnya komunikasi dan interaksi antar guru. Selain itu, ada tata letak tempat kerja yang tidak selaras, yang dapat menyebabkan kekacauan. Disiplin juga bermanfaat karena mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan, pedoman, dan ketentuan perusahaan, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas. Peraturan yang berkaitan dengan disiplin karyawan diperlukan untuk meningkatkan sistem hukuman yang sudah ada. Selain itu, karena mereka menghormati bawahannya, seorang atasan harus memberi mereka contoh yang baik. Pemimpin bertanggung jawab untuk melaksanakan rencana, memberikan arahan, dan bertanggung jawab karena mereka memiliki otoritas untuk menentukan keberhasilan staf mereka. Penelitian yang dilakukan terhadap guru-guru di lembaga pendidikan terpadu Nurul Ilmi Banyuasin menemukan bahwa beberapa guru masih terlambat masuk ke kantor. Selanjutnya, masih sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, seperti pengumpulan berkas dan laporan. Sebagai profesional, karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda. Perkara itu kemudian mengubah cara karyawan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Motivasi kerja adalah bagian penting dari meningkatkan kinerja karyawan karena itu mendorong semua karyawan untuk memenuhi tanggung jawab mereka sesuai dengan peraturan. Bagaimana keinginan, keyakinan, dan pilihan seseorang berinteraksi satu sama lain dan membentuk konteks internal dan eksternal mereka

digambarkan dalam proses psikologis motivasi. Sudut pandang ini sama dengan teori Maslow, yang berpendapat bahwa hierarki kebutuhan dapat menunjukkan motivasi seseorang untuk bekerja. Ketika kebutuhan seseorang termasuk kebutuhan fisiologis dasar, keamanan dan keselamatan, hak milik, cinta, dan keinginan untuk aktualisasi diri dan harga diri. Selain lingkungan kerja yang mendorong para guru, motivasi mereka sendiri juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Karena itu, kinerja dapat ditentukan oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi atau rendah dari guru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi Banyuasin, yang berlokasi di Jl. Palembang-Betung Km. 18, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan, pada periode Januari hingga Juni 2024. Populasi penelitian mencakup seluruh guru di lembaga tersebut, berjumlah 85 orang dari tingkat SD, SMP, dan SMA, dengan teknik sampling jenuh yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, diperoleh melalui kuesioner yang mengukur variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Metode pengumpulan data menggunakan survei kuesioner yang disebarakan kepada para responden. Data dianalisis menggunakan uji statistik deskriptif untuk mendeskripsikan karakteristik variabel, uji kualitas instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas untuk menguji akurasi kuesioner, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan data layak untuk analisis regresi. Pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dianalisis menggunakan regresi berganda. Uji hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh simultan dan uji t untuk pengaruh parsial, sementara koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi variabel bebas terhadap kinerja guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berlandaskan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent (%)
Valid	Laki-Laki	28	32.9	32.9	32.9
	Perempuan	57	67.1	67.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Tabel 1 memberikan informasi tentang total responden laki-laki (28, 32,9% dari total responden) serta total responden perempuan (57, 67,1% dari total

responden). Berlandaskan tanggapan dimana diberikan responden, sudah ditetapkan mayoritas responden 57 orang, maupun 67,1% ialah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berlandaskan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	29	34.1	34.1
	30-40	47	55.3	89.4
	41-50	9	10.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0

Tabel 2 memperlihatkan 29 responden, maupun 34,1%, ada dalam skala umur <30 tahun, 47 responden, maupun 55,3%, ada dalam skala umur 30–40 tahun, serta hanya 9 responden, maupun 10,6%, dimana ada dalam skala umur 41–50 tahun. Contohnya dimana bisa dilihat dari tabel di atas, 47 responden, maupun 55,3% dari total responden, berusia antara tiga puluh serta empat puluh tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berlandaskan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	S1/D4	78	91.8	91.8
	S2	7	8.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0

Tabel 3 memperlihatkan ada 78 responden maupun 91,8% dimana berpendidikan S1/D4, sedangkan 7 responden maupun 8,2% berpendidikan S2. Contohnya dimana bisa dilihat dari tabel di atas, 78 responden maupun 91,8% dari sampel berpendidikan S1/D4.

4. Karakteristik Responden Berlandaskan Masa Kerja

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berlandaskan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1	15	17.6	17.6
	1-3	32	37.6	55.3
	3-5	24	28.2	83.5
	5-10	14	16.5	100.0
	Total	85	100.0	100.0

Tabel 4 memperlihatkan 15 responden, maupun 17,6%, sudah bekerja kurang dari satu tahun, 32 responden, maupun 37,6%, sudah bekerja selama tiga hingga lima tahun, 24 responden, maupun 28,2%, sudah bekerja selama lima hingga sepuluh tahun, serta 14 responden, maupun 16,5%, sudah bekerja selama satu hingga sepuluh tahun. Jadi, contohnya dimana bisa ditunjukkan dari tabel di atas, mayoritas responden (32), maupun 37,6% ada dalam masa kerja 1-3 tahun.

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Hasil Tes Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan metode korelasi antara setiap item dalam kuesioner dengan total skor pada variabel tersebut. Item-item yang memiliki nilai korelasi yang signifikan dianggap valid dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang bersangkutan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar item dalam kuesioner memiliki korelasi signifikan dengan nilai total, yang berarti instrumen penelitian ini valid dan sesuai untuk mengukur variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Item-item yang tidak valid dihilangkan atau diperbaiki untuk menjaga kualitas data yang diperoleh.

#### 2. Hasil Tes Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen, yaitu sejauh mana instrumen menghasilkan hasil yang konsisten ketika digunakan dalam situasi yang serupa. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam kuesioner ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang memenuhi syarat, menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi yang tinggi dalam pengukuran variabel. Hal ini memastikan bahwa jawaban responden terhadap item-item dalam kuesioner akan tetap konsisten jika instrumen yang sama digunakan kembali.

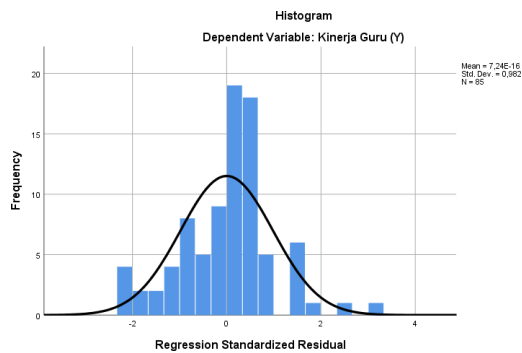
### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Hasil Tes Normalitas

Tujuan dari tes normalitas ialah guna mengetahui apakah residual maupun variabel pengganggu dalam model regresi punya distribusi normal. Uji F serta uji t mengasumsikan angka residual punya distribusi normal. Kriteria signifikansi dimana ditetapkan ialah = 0,05. Apabila probabilitas kurang dari 0,05, kondisi normal tidak terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Tes Normalitas

N		85
Normal Parameters <sup>a</sup> ,	b	
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,16556752
	Most Extreme Differences	,144
	Absolute	,144
	Positive	
	Negative	-,134
Test Statistic		,144
<b>Exact Sig. (2-tailed)</b>		<b>,053</b>



Gambar 1. Tes Normalitas Histogram

2. Hasil Tes Multikolinearitas

Nilai aspek inflasi varians (VIF) bisa dipergunakan guna menentukan apakah multikolinearitas ada. Multikolinearitas hadir dalam variabel independen apabila angka VIF-nya lebih dari 10.

Tabel 5. Hasil Tes Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (LK)	,597	1,674
Disiplin Kerja (DK)	,600	1,668
Motivasi Kerja (MK)	,512	1,954

Tabel 6 memperlihatkan Lingkungan Kerja (LK) punya angka VIF senilai 1,674, Disiplin Kerja (DK) punya angka VIF senilai 1,668, serta Motivasi Kerja (MK) punya angka VIF senilai 1,954. disebabkan tiap-tiap angka VIF kurang dari 10, bermakna bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Hasil Uji Keteroskedastisitas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,147	1,172		,125	,901
Lingkungan Kerja (LK)	-,091	,064	-,197	-1,416	,161
Disiplin Kerja (DK)	,019	,059	,045	,323	,748
Motivasi Kerja (MK)	,138	,070	,296	1,971	,052

Tabel 7 memperlihatkan Lingkungan Kerja (LK) punya angka Sig. Glejser senilai 0,161 > 0,05, Disiplin Kerja (DK) punya angka Sig. Glejser senilai 0,748 > 0,05, serta Motivasi Kerja (MK) punya angka Sig. Glejser senilai 0,052 > 0,05. Perkara itu memperlihatkan tidak terjadi heteroskedastisitas disebabkan seluruh angka Sig. Glejser variabel bebas lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK), sertamotivasi kerja (MK) diketahui ada di atas 0,05.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,195	1,778		1,234	,221		
	Lingkungan Kerja (LK)	,277	,097	,273	2,861	,005	,597	1,674
	Disiplin Kerja (DK)	,304	,090	,323	3,394	,001	,600	1,668
	Motivasi Kerja (MK)	,298	,106	,289	2,811	,006	,512	1,954

Berlandaskan Tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda yakni:

$$Y = 2.195 + 0.277LK + 0.304DK + 0.298MK + e$$

Diketahui angka konstanta senilai 2,195. Angka itu bisa dipahami variabel dependen kinerja guru (KG) punya angka senilai 2,195 apabila lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK), serta motivasi kerja (MK) tidak berpengaruh kepadanya. Diketahui variabel Lingkungan Kerja (LK) punya angka koefisien regresi positif senilai 0,277. Perkara itu memperlihatkan Kinerja Guru (KG) cenderung naik senilai 0,277 apabila Lingkungan Kerja (LK) meningkat senilai satu satuan. Diketahui variabel Disiplin Kerja (DK) punya angka koefisien regresi positif senilai 0,304.

Perkara itu memperlihatkan Kinerja Guru (KG) cenderung naik senilai 0,304 untuk tiap-tiap kenaikan satu satuan Disiplin Kerja (DK). Diketahui variabel Motivasi Kerja (MK) punya angka koefisien regresi positif senilai 0,298. Perkara itu memperlihatkan Kinerja Guru (KG) cenderung naik senilai 0,298 apabila Motivasi Kerja (MK) meningkat satu satuan.

### Uji Hipotesis

Tujuan tes F ialah guna mengevaluasi dampak faktor-faktor independen, baik sendiri-sendiri ataupun kombinasi, kepada variabel dependen Kinerja Guru (KG).

**Tabel 9. Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	503,643	3	167,881	34,519	,000b
Residual	393,933	81	4,863		
Total	897,576	84			

Berlandaskan Tabel 9 diketahui angka F hitung senilai 34,519 serta angkaSig. senilai 0,000. Berlandaskan angka Sig. senilai  $0,000 < 0,05$  serta angka F hitung senilai  $34,519 > F$  tabel 2,717, bermakna bisa disimpulkan lingkungan kerja(LK), disiplin kerja (DK), serta motivasi kerja (MK) dengan cara bersama-sama berpengaruh signifikan kepada kinerja guru (KG).

### Pengaruh Lingkungan Kerja Kepada Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi Banyuasin

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru di lembaga pendidikan terpadu Nurul Ilmi Banyuasin. Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung 2,861 yang lebih besar dari t tabel 1,98 dan nilai sig. 0,005 yang lebih rendah dari batas signifikansi 0,05. sebagai akibatnya, hipotesis dapat diterima. Seorang instruktur akan lebih termotivasi untuk bekerja di tempat kerja yang menyenangkan dan memadai. Selain itu, lingkungan kerja memiliki fasilitas yang memadai (Novitasari, 2024). Selanjutnya, kinerja karyawan meningkat ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan. Manajer memiliki kemampuan untuk meningkatkan lingkungan kerja secara keseluruhan dengan menjaga hubungan kerja yang baik dengan karyawan mereka dan memberikan penerangan yang cukup kepada karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja kepada Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi Banyuasin

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru cukup besar, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,394 lebih besar dari t tabel 1,98 dan nilai sig. sebesar 0,001, yang lebih rendah dari ambang batas signifikansi 0,05. Hasil

tersebut mendukung hipotesis yang diajukan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada Lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi Banyuasin memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa teori dan hipotesis didukung oleh bukti. Disiplin kerja membantu karyawan menaati peraturan organisasi dan perusahaan. Disiplin kerja, menurut Supriyanto et al., mengacu pada kemampuan anggota untuk mengikuti aturan sosial yang berlaku dalam sebuah organisasi. Temuan penelitian yang dilakukan mendukung keyakinan (Maizar et al., 2023).

Penerapannya dimana konsisten memperlihatkan keseriusan tim kerja organisasi dalam menjalankan tugasnya. Disiplin menuntut adanya hukuman untuk individu dimana tidak meraih tolok ukur dimana sudah ditentukan sebelumnya. Perkara itu sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana menemukan disiplin kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan (Apsari & Syarif, 2022) (Wicaksono & Fachrian, 2013)

#### **Pengaruh Motivasi Kerja kepada Kinerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi Banyuasin**

Kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung 2,811 yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,98 dan nilai sig. 0,006 yang lebih rendah dari ambang batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, pada Lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi Banyuasin, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh yang signifikan dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa responden mengatakan bahwa instruktur di lembaga tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi karena mereka ingin mendapatkan tunjangan jabatan dan penghargaan yang besar. Jika karyawan didorong dengan tinggi untuk melakukan pekerjaan mereka, mereka akan dapat melakukan tugas mereka dengan optimal. Ini berarti bahwa setiap peningkatan dalam motivasi kerja karyawan akan menghasilkan peningkatan yang nyata dalam cara mereka melakukan pekerjaan mereka (Lubis, 2020).

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja kepada Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi Banyuasin**

Berlandaskan hal di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja tempat guru bekerja dirancang dengan baik. Ini termasuk memiliki fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, dan korelasi yang baik antara rekan kerja dan atasan. Hal ini menyebabkan guru merasa nyaman saat bekerja. Pada Lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi, banyak guru yang bersemangat untuk menghasilkan ide dan gagasan menarik. Mereka terus melakukan pengembangan dan mengikuti berbagai kegiatan pelatihan baik internal maupun eksternal. Sangat mungkin untuk menjadi guru yang secara aktif mampu memberikan motivasi untuk berprestasi kepada diri sendiri dan orang lain. Menurut Robbins, motivasi adalah kemampuan untuk

memenuhi keinginan seseorang sebagai syarat untuk tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Putri et al., 2022).

## KESIMPULAN

1. Variabel Lingkungan Kerja (LK) punya koefisien regresi positif senilai 0,277. Dengan  $t$  hitung senilai 2,861 >  $t$  tabel 1,98 serta angka Sig. senilai 0,005 dimana bermakna < taraf signifikansi 0,05, perkara itu memperlihatkan Lingkungan Kerja (LK) dengan tata letak kantor dimana baik serta korelasi antar rekan kerja dimana positif berpengaruh positif serta signifikan kepada Kinerja Guru (PK) dalam bekerja.
2. Variabel Disiplin Kerja (DK) punya angka regresi positif senilai 0,304. Perkara itu memperlihatkan Disiplin Kerja (DK) dengan selalu berhati-hati dalam menggunakan sarana maupun peralatan kantor berpengaruh positif serta signifikan kepada Kinerja Guru (KG).
3. Disiplin Kerja (DK) punya  $t$  hitung senilai 3,394 >  $t$  tabel 1,98 serta angka Sig. senilai 0,001 dimana bermakna < taraf signifikansi 0,05. 3. Variabel Motivasi Kerja (MK) punya angka regresi positif senilai 0,298. Motivasi Kerja (MK) dimana senantiasa bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tugas dimana diberikan berpengaruh positif serta signifikan kepada Kinerja Guru (KG). Perkara itu dibuktikan dengan angka  $t$  hitung senilai 2,811 >  $t$  tabel 1,98 serta angka Sig. senilai 0,006 dimana bermakna < taraf signifikansi 0,05.
4. Pada Lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi Banyuasin, lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK), serta motivasi kerja (MK) dengan cara bersama - sama berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja guru (KG) pada taraf signifikan; angka  $F$  hitung senilai 34,519 serta angka Sig. senilai 0,000. Pengaruh dimana diberikan keempat variabel bebas itu bersifat positif, perkara itu memperlihatkan kinerja guru dimana diciptakan guru pada lembaga Pendidikan Terpadu Nurul Ilmi juga semakin besar, sebagaimana ditunjukkan angka  $F$  taksiran senilai 34,519 >  $F$  tabel 2,717 serta angka Sig. senilai 0,000 < 0,05.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja kepada Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 8–15.
- Effendi, E., & Marnisah, L. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota POLRI dan ASN di Ditreskrim POLDA SUMSEL. *Ecoment Global*, 4(2).
- Herlinda, Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

serta Disiplin Kerja kepada Kinerja Pegawaidi Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121–125. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.652>

Hidayat, Z., & Taufiq, M. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja kepada Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)*. 2(1), 79–97.

Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, serta Motivasi Kerja kepada Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal Ilmu Pendidikan serta Ilmu Sosial*, 6(1), 17–25. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>

Maizar, Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). the Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail Indonesia. *Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291–303. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i4.37>

Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). *Manajemen Analisis Jabatan*.

Novitasari, R. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, serta disiplin kerja kepada kinerja karyawan pada pt delamibrands kharisma busana. *Jurnal Ekonomi serta Ekonomi Syariah*, 7(2), 1748–1757.

Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja kepada Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, 3(1), 105–115.

Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja serta Kompensasi kepada Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen serta Bisnis Madani*, 6(2), 46–64. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>

Octavia, D., & serta A. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja kepada Prestasi Kerja. *Jurnal Ilmiah sektor Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi serta Pendidikan*, 1(12), 2849–2862.

Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , disiplin Kerja , serta Motivasi Kerja kepada Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 116–124.

Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Disiplin Kerja kepada Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen serta Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>

Wicaksono, R. M., & Fachrian, Z. (2013). Pengaruh Pelatihan , Lingkungan Kerja serta Disiplin kepada Kinerja. *Jurnal Bisnis serta Ekonomi*, 1(03), 50–67.