

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominan dalam menentukan mutu pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap tercapainya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Guru dituntut untuk memiliki prestasi yang tinggi untuk meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia, terutama generasi mudanya (Ekawati, 2017).

Tugas dan peran guru dirinci dalam Undang-Undang Nomor 1 Republik Indonesia Tahun 2005. Undang-Undang Nomor Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2005 menyatakan bahwa status guru sebagai tenaga profesional meningkatkan harkat dan martabat guru dan peran guru sebagai agen pembelajaran turut meningkatkan mutu pendidikan nasional. Tentu saja, mengingat posisi guru yang sangat penting dalam sistem pendidikan suatu bangsa, prestasi guru menjadi salah satu tolok ukur untuk menentukan apakah guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik. (Lubis, 2019)

Permendiknas RI No. 18 Tahun 2007 menyebutkan bahwa kompetensi guru profesional ada : pendidikan, profesi, sosial dan personal. Kompetensi Guru adalah , yang menunjukkan prestasi guru. Dalam konteks perubahan saat ini, prestasi inovatif akan memungkinkan guru untuk memenuhi peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan menghasilkan lulusan yang kompetitif, kreatif dan inovatif di era global saat ini. Oleh karena itu, upaya untuk lebih meningkatkan prestasi guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dan ini membutuhkan manajemen prestasi yang tepat (Suharsaputra, 2013).

Prestasi kerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2017) prestasi kerja menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Oleh sebab itu, prestasi kerja pegawai sangat penting dalam sebuah instansi/perusahaan. Apabila prestasi kerja pegawai rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan kuantitas kerja pegawai

Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin rendah pula prestasi/prestasi yang dihasilkan Prestasi kerja tidak dimiliki oleh semua pegawai, melainkan mereka

yang mempunyai sifat rajin, ulet, semangat, penuh gairah, motivasi yang kuat dan disiplin yang tinggi. Untuk memperoleh prestasi kerja tidaklah mudah bagi setiap orang, melainkan harus memiliki syarat. Guru yang melaksanakan tugas dengan baik itu akan terlihat rajin hadir ke sekolah, rajin dalam mengajar dengan penuh semangat dan senang hati. Ini berarti peningkatan prestasi guru dapat tercapai dengan baik.

Sementara itu prestasi guru juga dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya komitmen. Komitmen guru yang tinggi biasanya akan meningkatkan prestasi yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang guru memiliki tingkat komitmen rendah maka prestasinya juga rendah. Komitmen guru yang tinggi biasanya akan meningkatkan prestasi yang tinggi dan Komitmen merupakan variabel yang dapat memprediksi secara teratur perilaku guru dalam kerja. Adapun hubungan yang mengatur antara komitmen dan prestasi, bahwa komitmen guru terhadap sekolah memiliki hubungan positif dengan prestasi, tanpa memperhatikan komitmen guru pada sekolah maka prestasi akan memburuk dan pada akhirnya menjadi pemborosan yang sia-sia. (Damanik, 2019). . Penelitian Damanik (2019) menyatakan motivasi dan komitmen secara partial berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi guru.

Selain komitmen, faktor lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan prestasi seorang guru, yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja para guru. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi prestasi seorang guru. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa,

disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian bila seorang guru melanggar keteraturan yang ada, maka guru tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika para guru tunduk dan patuh terhadap peraturan tempatnya bekerja, maka itu menggambarkan bahwa adanya kondisi disiplin kerja yang sangat baik. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terdapat masalah dalam hal kedisiplinan para guru, seperti keterlambatan pengumpulan perangkat (administrasi) pendidikan dari waktu yang telah ditetapkan dan masih adanya keterlambatan dalam kehadiran para guru.

Oleh karena itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh suatu sekolah untuk menunjang kelancaran segala aktivitasnya agar tujuan serta visi dan misi dari sekolah tersebut dapat terlaksana dan dipakai secara maksimal. Ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja para guru antara lain: motivasi kerja, kepemimpinan, pengawasan lingkungan kerja, dan lain-lain. Guru diharuskan mampu mengelola dan mengembangkan lembaga pendidikan khususnya sekolah serta mampu meningkatkan semangat kerja dan berprestasi kerja yang tinggi tidaklah gampang, maka sudah selayaknya diberlakukan dengan adil, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab serta memiliki rasa disiplin yang tinggi. Penelitian Fitriani, Sudarsyah, dan Sutarsih menyatakan (2021)

terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru.

Pada kenyataannya masih banyak dijumpai guru tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya yang mengakibatkan beberapa guru mengalami penurunan dalam hal kedisiplinan seperti guru yang datang terlambat, pengumpulan rencana pembelajaran (RPP) yang tidak tepat waktu, pekerjaan seringkali tertunda atau tidak diselesaikan dengan baik, cara berpakaian yang kadang-kadang tidak sesuai dengan profesi sebagai guru, kurangnya kemauan dan kemampuan guru dalam mengembangkan bahan pelajaran dan penggunaan metode serta media pembelajaran yang bervariasi, kurangnya kreatifitas guru dalam menyajikan bahan pelajaran, sehingga dari tahun ke tahun buku sumber belajar dan kegiatan pembelajaran tidak mengalami peningkatan serta kurangnya motivasi para guru untuk meningkatkan prestasinya.

Penelitian Sutarsih (2021) menyatakan ada pengaruh antar disiplin kerja dengan Prestasi Kerja Guru. Dalam hal ini disiplin yang baik yang ditunjukkan oleh guru akan menunjukkan bahwa suatu organisasi atau sekolah dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas dari para pegawainya. Selain itu dengan mengetahui disiplin kerja yang dimiliki para pegawai maka yang dimiliki guru akan dapat diketahui. Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-

aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tertib dan lancar.

Peraturan yang berkaitan dengan prestasi kerja guru yang ada disekolah perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru bekerja dengan optimal dan memberikan kepuasan kerja terhadap guru itu sendiri oleh karena itu lingkungan kerja dan kepuasan kerja sangat berperan penting untuk mencapai prestasi kerja guru.

Dengan adanya lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam sebuah instansi atau sekolah dapat meningkatkan kenyamanan menjalankan tugas dengan optimal bagi guru sehingga dapat menciptakan ide – ide yang menarik untuk tugas yang dibebankan. Hal ini sejalan dengan penelitian Dina (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja guru. Lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan kepada seorang guru sehingga dapat memberikan kepuasan kerja terhadap guru.. Lingkungan kerja bagi guru merupakan segala sesuatu yang ada di dalam maupun di luar sekolah baik lingkungan fisik maupun nonfisik (sosial). Dalam pengamatan terhadap lingkungan kerja di beberapa sekolah, faktor lingkungan kerja ini memang kurang kondusif baik secara fisik maupun non fisik.

Permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja secara fisik, yaitu seperti tidak adanya ruang privasi untuk para guru yang menyebabkan tidak nyamannya para guru didalam ruangan. Sedangkan permasalahan lingkungan non fisik lebih mengarah kepada lingkungan sosial, seperti adanya kelompok/

jarak antar para guru, sehingga memungkinkan para guru hanya berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik maupun emosional. Kondisi ini akan berpengaruh terhadap rendahnya disiplin dan motivasi kerja guru sehingga mereka kurang terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin. Fenomena tersebut ternyata telah membawa permasalahan dalam sistem pendidikan di tempat peneliti bertugas, sehingga khususnya pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi Guru yang menjadi salah satu fokus penelitian ini.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan prestasi guru yaitu dengan cara lingkungan kerja harus memberikan rasa aman, fasilitas memadai, kepala sekolah senantiasa memberi arahan maupun dorongan terhadap guru yang memiliki prestasi terbaik dan guru biasa saja, sebagian guru sangat mendukung program pembinaan prestasi yang direncanakan oleh guru dan kepala sekolah, guru antusias dalam mengikuti pembinaan prestasi kerja guru guna pengembangan kompetensi, pengalaman dan pengetahuan.

Namun hal ini tidak sejalan dengan yang terjadi di lapangan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan beberapa guru menemukan gambaran bahwa prestasi guru belum menjadi pokok yang diinginkan guru. Banyak guru tingkat prestasinya masih rendah pencapaiannya, kurangnya fasilitas yang memadai, guru kurang mendukung dalam kegiatan pembinaan prestasi kerja guru, kurangnya tenaga ahli dalam pembinaan prestasi kerja guru. banyak guru yang lalai dalam tugasnya, kurang memperhatikan tugasnya, guru juga sering meninggalkan tugas pada saat jam kerja dan memberikan

contoh yang buruk bagi guru yang lain. Aturan – aturan yang di tetapkan sekolah guru sering kali melanggarnya sehingga prestasi sangat jauh dari guru itu sendiri.

Prestasi kerja guru juga mempengaruhi mutu dan kualitas dari sekolah salah satunya adalah output siswa. Dengan prestasi kerja guru dapat meningkatkan animo masyarakat atas sekolah tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Prestasi Kerja Guru Ditinjau dari Motivasi, Komitmen, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten.”

B. Batasan Masalah

Pembatasan masalah penelitian dilakukan agar penelitian ini ruang lingkupnya jelas dan tidak terlalu luas, maka batasan masalah penelitian adalah faktor penyebab prestasi kerja guru dilihat dari motivasi, komitmen, disiplin dan lingkungan kerja.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten?

2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam rangka penerapan teori yang telah didapat selama perkuliahan dan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan peneliti dalam meneliti sebuah masalah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Dinas Pendidikan Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan arah kebijakan sehingga dapat diterapkan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komitmen kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi dan masukan atau referensi bagi peneliti berikutnya dibidang yang sejenis.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti agar nantinya dapat membandingkan ilmu yang ada dalam perkuliahan atau teori dengan hal yang terjadi dalam dunia nyata.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja.

a. Pengertian Prestasi Kerja.

Prestasi kerja terdiri dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah Prestasi berasal dari bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti hasil usaha. Prestasi yang diperoleh dari upaya yang telah dilakukan. Menurut Mangkunegara (2013) : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Memahami pencapaian tersebut, rasa prestasi diri adalah hasil dari bisnis seseorang. Prestasi dapat dicapai dengan mengandalkan kemampuan intelektual, emosional, dan spiritual, serta ketahanan dalam menghadapi semua aspek situasi kehidupan. Sedangkan kerja didefinisikan sebagai suatu pikiran yang didasari oleh kemauan dan sikap saling percaya terhadap suatu upaya dan cara mengekspresikan diri untuk berperilaku sebagaimana mestinya

Guru yang mengelola kegiatan belajar mengajar di dalam organisasi sekolah dengan demikian dapat dipastikan sebagai faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah. Menurut Sastrohadiwiryo, B (2014) bahwa prestasi kerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sikula (2015) bahwa prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Sedangkan menurut Hasibuan (2020) bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2015) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Dari definisi di atas prestasi kerja menurut penulis adalah upaya yang dilakukan oleh guru untuk melaksanakan semua tugas-tugas atau kewajiban yang telah dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya sehingga memperoleh hasil kerja yang memuaskan bagi semua pihak khususnya sekolah.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2013) :

1) Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Hamli Arif Yusuf (2018) Mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan

target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

Menurut Sutrisno (2016) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari 3 faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja,
- 2) Penerimaan atas penjelasan peranan, tugas seorang pekerja,
- 3) Tingkat motivasi pekerja.

Sedangkan menurut BAKN dipengaruhi antara lain oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Faktor-faktor yang dinilai dalam prestasi kerja guru adalah (KEMENPAN, 1993):

- 1) Pendidikan, yang mencakup;
 - a) Proses belajar mengajar dan
 - b) Bimbingan dan penyuluhan.
- 2) Pengembangan profesi,
- 3) Penunjang proses belajar mengajar, yang mencakup;
 - a) Pengabdian pada masyarakat, dan
 - b) Pendukung pendidikan

Menurut (Moenir, 2014) terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar prestasi kerja, yaitu:

- 1) Kualitas kerja, misalnya ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja yang meliputi output rutin dan output non rutin

- 3) Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan dalam mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
- 4) Sikap yang meliputi sikap pegawai terhadap organisasi, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

c. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, antara lain:

- 1) Hasil kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target.
- 2) Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik.
- 3) Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.
- 4) Disiplin waktu, tingkat menaati aturan jam kerja.
- 5) Kerjasama, tingkat hubungan kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja.
- 6) Sikap, tingkat berperilaku yang baik.

2. Motivasi Kerja.

a. Pengertian Motivasi Kerja.

Menurut Adha, Qomariah and Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi

seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi kerja menurut Rahayu, Musadieg and Prasetya (2017) sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Motivasi kerja menurut Damanik (2019) adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Guru yang bersemangat dalam mengajar disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja bebas dari tekanan pimpinan maupun rekan kerja, dan kebutuhan lainnya. Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang akhirnya menciptakan prestasi dengan baik.

b. Faktor Pendorong Motivasi Kerja.

Faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja guru, baik yang bersifat motivator maupun yang lainnya yang berada di lingkungan kerja guru di sekolah adalah (Wilson, 2012):

- 1) Pendekatan Tradisional. Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.
- 2) Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
- 3) Pendekatan Sumber Daya Manusia Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.
- 4) Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

c. Indikator Motivasi Kerja.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut (Afandi, 2018):

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan

3. Komitmen.

a. Pengertian Komitmen.

Menurut Wibowo (2009) Komitmen guru didefinisikan sebagai ukuran kekuatan identifikasi guru dengan tujuan dan nilai sekolah serta terlibat didalamnya, komitmen organisasi juga menjadi indikator yang lebih baik bagi guru yang ingin tetap pada pekerjaannya atau ingin pindah. Komitmen pada sekolah tersebut juga membahas kedekatan guru terhadap sekolah di mana mereka berada dan sekaligus komitmen merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan guru pada sekolah. Komitmen sendiri lahir dari dalam diri seseorang ketika individu merasa bahwa seorang karyawan harus bisa melakukan sesuatu yang terbaik dan terlibat aktif dalam perusahaan (Prihantoro, 2015).

Dari definisi di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa komitmen guru pada sekolah disamakan dengan motivasi untuk memberikan layanan terhadap masyarakat karena komitmen pada sekolah dianggap sebagai komponen yang sangat bernilai bagi efektifitas sekolah, meskipun begitu para pengambil kebijakan belum banyak memberikan perhatian bagi terciptanya langkah-langkah strategis untuk meningkatkan komitmen guru pada sekolah juga belum ada kesadaran bahwa komitmen sekolah memegang peranan penting bagi kelangsungan suatu sekolah

b. Komitmen Mengajar.

Proses belajar mengajar terus berlanjut sepanjang karir guru. Oleh karena itu, guru perlu mempersiapkan diri dan melakukan pembaharuan dalam mengajar. Komitmen guru dalam mengajar harus lebih baik dari waktu ke waktu. Komitmen menjadi tanggung jawab dalam pengembangan profesional guru. Asumsi tanggung jawab ini bentuk dari ide guru mengenai pembelajaran yang reflektif (Zeichner and Liston, 2013). Tingkat komitmen guru dianggap sebagai kunci keberhasilan dari agenda reformasi pendidikan. Untuk itu, guru perlu mempertahankan energi dan semangat mereka dalam mengajar. Komitmen dianggap sebagai sumber daya individu yang dikaitkan dengan karakteristik profesional seorang guru (Norawati, Abdillah and Zakaria, 2021). Komitmen guru dalam mengajar menjadi salah satu pengukuran untuk melihat komitmen guru bertahan dalam profesinya.

Bagi calon guru, komitmen mengajar memiliki faktor yang sangat kompleks. Faktor tersebut antara lain status sosial, kecocokan karir, pertimbangan pekerjaan sebelumnya, gaji, dan waktu untuk keluarga. Kelima faktor ini menjadi penentu dalam mempengaruhi keputusan dan perubahan menjadi guru. Selain itu, adanya faktor emosi, keterbatasan di pasar kerja, dan lokasi mengajar (Whipp and Geronime, 2017). Guru yang memiliki tingkat komitmen yang rendah menandakan kurang loyal terhadap sekolah (Mart, 2013). Guru yang memiliki komitmen yang tinggi menjadi alasan untuk mempertahankan profesinya. Tuntutan berat seperti beban kerja administrasi, pelatihan, dan pengajaran tidak sesuai dengan hasil yang diperoleh.

c. Indikator Komitmen.

Indikator Kompetensi antara lain (Robbins and Judge, 2017):

- 1) komitmen afektif,
- 2) komitmen berkelanjutan
- 3) komitmen normatif

Komitmen guru dalam mengajar juga dapat dilihat dari faktor dorongan memilih profesi dan lingkungan kerja. Komitmen mengajar menggambarkan dimensi sebagai penekanan pada pemenuhan melatih keterampilan (Ibrahim et al., 2014). Komitmen mengajar yang semakin tinggi dapat disebabkan oleh rasanya keterikatan dengan pengajaran. Sebaliknya, jika komitmen mengajar mengalami penurunan faktor terbesar disebabkan oleh tingkat stress dan frustrasi yang tinggi. Oleh karena itu,

komitmen mengajar diperlukan karena adanya keterikatan positif dan afektif terhadap pekerjaan sebagai guru. Faktor lain yang menentukan komitmen guru adanya interaksi antara guru, hubungan guru dan murid, kualitas pekerjaan guru di sekolah, dan administrasi sekolah.

4. Disiplin Kerja.

a. Pengertian Disiplin Kerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai and Ramli, 2014). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, disiplin menyatu dalam diri seseorang. Sikap diperoleh dari adanya pembinaan yang dimulai dari lingkungan yang paling kecil dan sederhana yaitu keluarga. Pembinaan disiplin sejak dari keluarga sangat berguna dalam membentuk perilaku dalam dirinya dan dapat mencapai disiplin diri.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah (Hamali, 2018):

1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar-kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para guru akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika guru merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi tempat ia bekerja.

2) Ada Tidaknya Keteladanan Pemimpin Dalam Perusahaan

Keteladanan pemimpin adalah hal yang sangat penting sekali, karena dalam lingkungan suatu instansi, semua guru akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dari dirinya dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya, ucapannya, perbuatannya, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3) Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Menjadi Pegangan

Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh karena itu, maka pembinaan disiplin dapat terlaksana jika ada aturan tertulis yang pasti yang dapat dijadikan sebagai pegangan bersama.

4) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang guru yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat guru merasa terlindungi dan membuat guru berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para guru yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para guru yang ada dibawahnya.

6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Guru

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para guru akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dengan dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pemimpin yang mau memberikan perhatian kepada guru akan selalu dihormati dan dihargai oleh para guru sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja guru.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, yaitu:

- a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para guru akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- b) Sering mengikutsertakan guru dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan guru.
- c) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Indikator Disiplin Kerja.

Sikap disiplin harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan. Indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut (Hasibuan, 2016):

- 1) Tujuan dan kemampuan,
- 2) Teladanan pimpinan,
- 3) Keadilan,
- 4) Pengawasan melekat,
- 5) Sanksi hukuman,
- 6) Ketegasan, dan
- 7) Hubungan kemanusiaan.

Mutiya (2018) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Disiplin pada waktu kerja
- 2) Disiplin pada perilaku kerja
- 3) Disiplin pada peraturan

Dari pemaparan diatas maka dapat dilihat bahwa ada pengaruh anatara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru. Dalam hal ini disiplin yang baik yang ditunjukkan oleh guru akan menunjukkan bahwa suatu sekolah dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas dari para pegawainya.

Untuk mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan, maka diperlukan adanya disiplin kerja. Disiplin kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaanya dengan tertib dan lancar.

5. Lingkungan Kerja.

a. Pengertian Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2015). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Bahri, 2018).

Dengan paparan tersebut penulis mempunyai pendapat lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Jenis Lingkungan Kerja.

Secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu (Siagian, 2014):

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan (Siagian, 2014), karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi tidak akan berhasil tanpa adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Adapun faktor-faktornya yaitu sebagai berikut:

1) Fleksibilitas

Fleksibilitas yaitu merupakan kondisi dimana suatu instansi memberikan keleluasaan bertindak bagi para guru dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

2) Tanggung Jawab

Setiap anggota dalam organisasi atau guru memiliki tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan suatu instansi. Hal tersebut merupakan tanggung jawab yang harus dipikul oleh masing-masing guru terhadap keputusan yang telah mereka ambil.

3) Standard

Standard merupakan perasaan para guru tentang kondisi instansi dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4) Umpan Balik

Hal ini berkaitan dengan perasaan para guru tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik/ imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepatutnya diterima oleh para guru.

5) Kejelasan

Hal ini berkaitan dengan perasaan para guru bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari pemimpin berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan suatu instansi.

6) Komitmen

Hal ini berkaitan dengan perasaan para guru mengenai perasaan bangga bahwa mereka memiliki tempat bekerja yang berusaha lebih baik saat dibutuhkan

7) Struktur

Kondisi dimana para guru dalam melaksanakan tugasnya bertumpu pada aturan-aturan yang dikenakan terhadap anggota organisasi, sehingga para guru dapat bekerja sesuai dengan prosedur serta struktur organisasi.

8) Kepemimpinan

Para guru menerima kepemimpinan yang ada dalam suatu instansi dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin pasti berdasarkan keahlian yang dimilikinya. Dengan adanya faktor-faktor tersebut, diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik yang dapat membentuk sikap para guru didalam tempat mereka bekerja dan menciptakan tanggung jawab bagi seluruh aspek yang ada dalam instansi tersebut.

d. Indikator Lingkungan Kerja.

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan yaitu (Nuryasin, Al Musadieg and Ruhana, 2016):

- 1) Penerangan / cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja
- 3) Sirkulasi udara di tempat kerja

4) Kebisingan di tempat kerja

5) Hubungan Karyawan

Dari definisi di atas dapat disimpulkan suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para pekerjanya.

6. Penelitian Yang Relevan.

Hasil Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pertimbangan peneliti dalam membuktikan dan menjawab permasalahan yang diajukan, antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 4 Bandung (Fitriani, Sudarsyah, Sutarsih, 2021)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 30 responden 3. Teknik simple random sampling 4. Data dengan analisis deskriptif statistik	Disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru.
2.	Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru di SMK Swasta Taman Pendidikan Perdagangan (Damanik, 2019)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 30 responden 3. Teknik Total sampling	Motivasi dan Komitmen secara partial berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi guru

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
		4. Analisis data dengan deskriptif analitik dan Regresi Linier Berganda	
3	Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru di SMAN 1 Dagangan (Lestari, Farida, Chamidah, 2019)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi berjumlah 53 responden 3. Teknik sampling Jenuh 4. Analisis data dengan Uji Reliabilitas dan Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada di SMAN 1 Tembilahan Kota (Dina, 2019)	1. Jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 60 responden 3. Teknik pengumpulan data dengan metode sensus 4. Analisis data dengan Analisa Regresi Linier Sederhana	Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Prestasi Kerja guru
5.	Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMAN Tanjung Raya (Angraini & Harapan, Tahun, 2020)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 51 responden 3. Teknik simple random sampling 4. Analisis data dengan analisis korelasi, analisis	komitmen guru sertifikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja guru

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
		regresi, uji regresi parsial, dan uji regresi berganda	
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di SDIT Plus Qurthuba Kecamatan Manggala Kota Makassar (Rahmatullah, 2021)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi 20 3. Sampel berjumlah 4 responden 5. Teknik simple random sampling 4. Analisis data dengan Analisis statistik deskriptif, Analisis statistik deskriptif	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru
7.	Kinerja Guru Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja di Sekolah Dasar Unggulan (SDU) El Dzikir (Sriyono, Istiatin, Aryati, 2022)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi 40 3. Teknik Sampling Jenuh 4. Analisis data dengan Uji Regresi Linier Berganda	Motivasi, disiplin, kepemimpinan kepala sekolah serta lingkungan kerja secara simultan berdampak positif yang besar kepada kinerja guru.
8.	Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Gugus VII Sukawati (Oktaviani & Putra, 2021)	1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Populasi dan sampel yang digunakan 32 guru. 3. Teknik Samping jenuh 4. Uji korelasi product moment, uji korelasi berganda atau multivarian.	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan kinerja guru
9.	Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Dan Lingkungan	1. Jenis penelitian kuantitatif	Kompetensi guru, movitasi dan lingkungan kerja

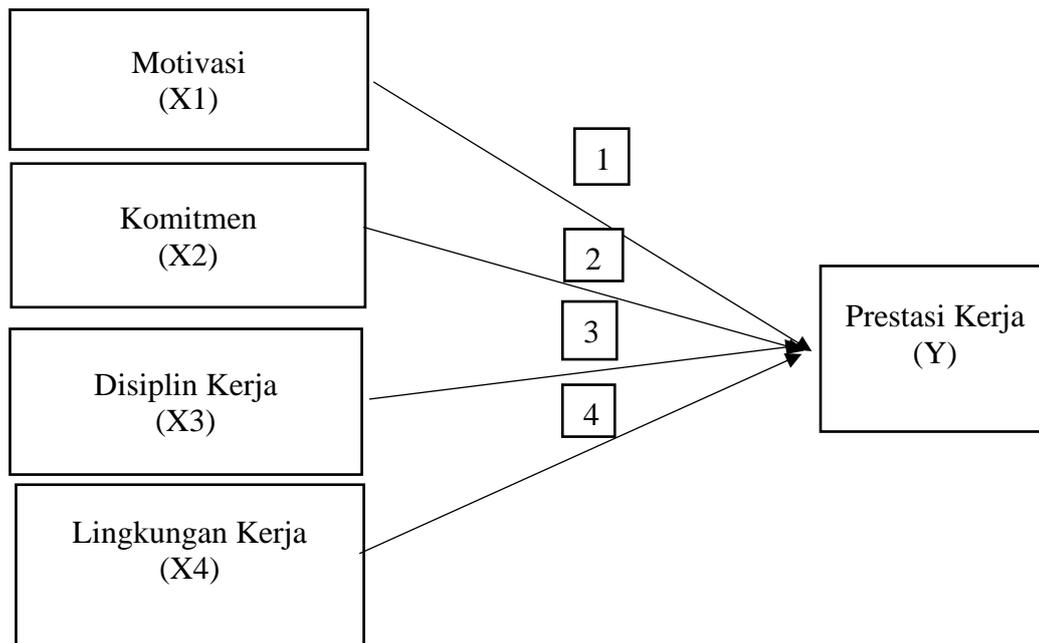
No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
	<p>Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Kartika 1-2 Medan</p> <p>(Azulaidin & Rosmika, 2021)</p>	<p>2. Populasi dan sampel yang digunakan 31 guru.</p> <p>3. Teknik <i>probability sampling</i></p> <p>4. Analisis deskripsi data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan), dan koefisien determinasi.</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru</p>
10.	<p>Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan</p> <p>(Sutrisno, 2021)</p>	<p>1. Menggunakan metode kuantitatif</p> <p>2. Populasi dan sampel berjumlah 101 responden</p> <p>3. Teknik Sampling Jenuh</p> <p>4. Analisis data dengan persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis</p>	<p>Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi guru</p>
11.	<p><i>The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance of SMK teacher in Palembang city</i></p> <p>(Andriani, Kesumawati, Kristiawan, 2018)</p>	<p>1. Menggunakan metode kuantitatif</p> <p>2. Populasi dan sampel berjumlah 193 responden</p> <p>3. Teknik Random sampling</p> <p>4. Analisis data dengan teknik analisis korelasi dan regresi berganda</p>	<p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru sehingga diikuti adanya peningkatan prestasi guru</p>

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
12.	<p><i>The Influences of Education and Training, Leadership, Work Environment, Teacher Certification On Discipline and Teacher's Professionalism In High School at Bali Province.</i></p> <p>(Sudja & Yuesti, 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 243 responden 3. Teknik Random sampling 4. Analisis data menggunakan Metode analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural,(SEM). 	<p>Pendidikan dan training pada profesionalisme guru yang mempengaruhi disiplin berpengaruh positif pada prestasi kerja guru</p>
13	<p><i>The Influence of Motivation, Leadership and Perceived Workload as Intervening on Teacher Commitment In Islamic school in the southern city of Tangerang</i></p> <p>(Firdaus, Akuba, Purnamasari, 2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Sampel berjumlah 61 responden 3. Teknik Random sampling 4. Analisis data menggunakan SEM perangkat lunak SmartPLStm 	<p>Manajemen dapat mendorong komitmen guru secara langsung dengan memotivasi dan membangun persepsi tentang beban kerja guru</p>
14	<p><i>The Influence Of Headmaster's Supervision And Achievement Motivation On Effective Teachers in Kuala Lumpur, Malaysia</i></p> <p>(Renata, Wardiah, Kristiawan, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Teknik Random sampling 3. Analisis data menggunakan rumus regresi linier berganda SPSS 	<p>Pengawasan terhadap Kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap efektifitas guru.</p>
15	<p><i>The Influence Of Emotional Intelligence, Competence And Work Environment On Teacher Performance Of</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Populasi dan sampel 	<p>Kecerdasan emosional, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja</p>

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
	<i>SMP Kemala Bhayangkari Jakarta.</i> (Wahyudi, 2018)	berjumlah 100 responden 3. Teknik Random sampling 4. Analisis data dengan regresi linear berganda	berpengaruh positif terhadap prestasi.

7. Kerangka Penelitian

Mempermudah pemahaman dalam melakukan penelitian ini, maka dapat dibuat kerangka penelitian teoritis yang menunjukkan pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi guru. Sistematika kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- Y : Prestasi Kerja
- X1 : Motivasi Kerja
- X2 : Komitmen
- X3 : Disiplin Kerja
- X4 : Lingkungan Kerja

- 1: Sriyono, Istiatin, Aryati, (2022), Azulaidin&Rosmika (2021), Sutrisno, (2021)
- 2: Damanik, (2019) Anggraini,Harapan, Tahrun (2020)
- 3: (Oktavia, 2018) Fitriani, Sudarsyah, Sutarsih (2021), Sriyono, Istiatin , Aryati (2022)
- 4: Lestari, Farida, Chamidah (2019), Dina (2019)

B. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019). Sehubungan dengan permasalahan yang telah diurai di atas, maka diperlukan sebuah hipotesis untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah menjadi lebih terarah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Sutrisno (2021) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi guru SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan. Sriyono, Istiatin, Aryati (2022) menyatakan bahwa motivasi, berdampak positif yang besar kepada kinerja guru di Sekolah Dasar Unggulan (SDU) El Dzikir.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi guru maka akan semakin tinggi pula prestasi guru. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H1: Terdapat pengaruh motivasi dengan prestasi guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten.

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Prestasi Kerja

Damanik (2019) menyatakan bahwa Komitmen secara partial berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi guru di di SMK Swasta Taman Pendidikan Perdagangan. Anggraini & Harapan (2020) menyatakan bahwa sertifikasi dan komitmen guru berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di SMAN Tanjung Raya.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen guru maka akan semakin tinggi pula prestasi guru. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H2: Terdapat pengaruh komitmen dengan prestasi guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Klaten Utara

3. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Fitriani, Sudarsyah, Sutarsih (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru di SMA Negeri 4 Bandung. Oktaviani & Putra (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan kinerja guru di SD Gugus VII Sukawati.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin guru maka akan semakin tinggi pula prestasi guru. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja dengan prestasi guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Klaten Utara

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Wahyudi, (2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi guru di SMP Kemala Bayangkari Jakarta. Azulaidin & Rosmika, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru di SMP Kartika 1-2 Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja guru maka akan semakin tinggi pula prestasi guru. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H4: Terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan prestasi guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Klaten Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Obyek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2019). Penulis memilih menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variable motivasi, kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi guru. Lokasi Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan.

B. Instrumen Penelitian

1. Populasi dan Sampel.

a. Populasi.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2019). Populasi dalam semua pegawai yang bekerja pada Sekolah Dasar di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten yang berjumlah 226 orang.

b. Sampel.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan populasi (Arikunto, 2019). jika jumlah subyeknya kurang dari 100, maka sampel sebaiknya semua populasi diambil semua sebagai sampel

penelitian. Jika populasi lebih dari 100 maka dapat ditentukan berdasarkan prosentase, misalkan 10% - 20% atau 30% - 40%, atau lebih menurut kemampuan peneliti. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 orang atau responden.

2. Teknik Sampling.

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2019). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Purposive Sampling. Metode Purposive Sampling pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. (Sugiyono, 2019). Pengambilan sampling menggunakan kriteria Guru ASN di kecamatan Klaten Utara dengan masa kerja lebih dari satu tahun.

3. Sumber Data.

Pengumpulan data diperlukan beberapa jenis antara lain:

a. Data primer.

Data primer yaitu data diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya (Istiatin and Mursito, 2018). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden terpilih.

b. Data sekunder.

Data sekunder yaitu data yang telah dibuat oleh orang lain atau data sudah jadi (Istiatin and Mursito, 2018). Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari buku-buku terkait dengan Manajemen SDM dan jurnal ilmiah yang berjudul pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi guru.

4. Variabel Penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari motivasi, kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja dan variabel dependen adalah prestasi guru.

5. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Secara garis besar pengumpulan data dapat dibedakan menjadi 5 yaitu :

a. Observasi.

observasi adalah cara pengambilan data dengan melakukan pengamatan langsung (Sugiyono, 2019). Observasi dilaksanakan pada Sekolah Dasar di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten.

b. Dokumentasi.

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menganalisis segala bentuk dokumen berupa barang-barang, benda tulis dan bukan hanya berupa tulisan saja tetapi bisa berupa benda-benda peninggalan seperti prasasti atau simbol lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Istiatin and Mursito, 2018).

c. Kuesioner / Angket.

Kuesioner / Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi pertanyaan kepada responden untuk diberi respon sesuai dengan kemampuan responden (Istiatin and Mursito, 2018).

Metode kuesioner variabel independen dirancang berdasar Skala Likert, dengan butir-butir pernyataan yang terdiri dari tipe isian dan tipe pilihan (Cohen, Manion and Morrison, 2018). Tipe isian digunakan untuk mengisi data pribadi, sedangkan tipe pilihan untuk menentukan nilai pada masing-masing butir pernyataan. Penentuan nilai jawaban dikategorikan ke dalam 5 jenjang, yaitu: nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS), nilai 4 untuk jawaban setuju (S), dan nilai 5 untuk jawaban sangat setuju (SS).

Kuesioner dibagikan ke responden melalui *Google Form*, sehingga responden dapat langsung mengisi kuesioner, masing-masing

responden diminta untuk menjawab setiap butir pernyataan yang diajukan secara independen dan hasilnya dapat langsung diketahui oleh peneliti. Jawaban atas kuesioner tersebut akan ditindaklanjuti dengan penganalisaan.

d. Wawancara.

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan melakukan proses tanya jawab maupun dialog secara lisan antara peneliti dengan responden dengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti (Istiatin and Mursito, 2018). Wawancara digunakan juga untuk mendukung kelengkapan dan akurasi kuesioner yang dilakukan peneliti.

e. Studi Kepustakaan.

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, laporan penelitian, desertasi maupun sumber sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Istiatin and Mursito, 2018).

6. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu kegiatan mempunyai variasi tertentu ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan (Sugiyono, 2019). Variabel-variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variable dan Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Definisi	Indikator	Instrumen Pertanyaan
1.	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.	1.Hasil kerja, 2.Pengetahuan, 3.Inisiatif, 4.Disiplin waktu, 5.Kerjasama, 6.Sikap (Sutrisno 2016)	1. Bekerja maksimal untuk mendapatkan nilai SKP yang baik 2. Mengikuti pelatihan untuk pengembangan prestasi 3. Menggunakan metode bervariasi dalam mengajar 4. Menyelesaikan tugas tepat waktu 5. Berkolaborasi dengan rekan kerja untuk meningkatkan prestasi sebagai guru 6. Melaksanakan kode etik guru
2.	Motivasi (X1)	Motivasi adalah tindakan seseorang untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan (Afandi ,2018)	1. Atasan mempromosikan kenaikan tingkat secara berkala 2. Ruang kerja aman dari polusi dan hal-hal yang membahayakandiri saat bekerja

No	Variabel	Definisi	Indikator	Instrumen Pertanyaan
				3. Sarana dan prasarana dalam mengajar memadai 4. Siap melaksanakan tugas untuk meningkatkan prestasi 5. Atasan memberikan penilaian baik atas prestasi yang diperoleh
3.	Komitmen (X2)	Komitmen adalah kesadaran, keinginan, dan kesepakatan dalam diri seseorang untuk berusaha dengan sungguh-sungguh sebagai bentuk keterikatan dirinya dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.	1. Komitmen afektif, 2. Komitmen berkelanjutan, 3. Komitmen normative. (Robbins & Judge, 2008),	1. Merasa bangga menjadi bagian dari tempat kerja sekarang 2. Merasa nyaman didalam tempat kerja sekarang dan tidak akan pindah dari tempat kerja sekarang 3. Merasa masalah yang terjadi di tempat kerja menjadi permasalahan Bp/ibu juga
4.	Disiplin (X3)	Disiplin adalah suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati	1. Disiplin pada waktu kerja 2. Disiplin pada Perilaku Kerja 3. Disiplin pada Peraturan (Mutiya, 2018)	1. Berada di sekolah saat jam kerja 2. Mengerjakan tugas yang ada segera mungkin tanpa menunda-nunda nya 3. Pimpinan memberikan pembinaan kepada

No	Variabel	Definisi	Indikator	Instrumen Pertanyaan
				saya apabila guru melakukan pelanggaran
5.	Lingkungan kerja (X5)	Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya	1. Penerangan / cahaya di tempat kerja 2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja 3. Sirkulasi udara di tempat kerja 4. Kebisingan di tempat kerja 5. Hubungan Karyawan (Nuryasin, Al Musadieg and Ruhana, 2016)	1. Kondisi penerangan di ruang guru memadai 2. Ruangan bekerja guru sejuk dan nyaman 3. Ruang kerja tertata dengan baik dan mendorong Bapak/Ibu untuk bekerja lebih giat 4. Merasa nyaman ketika bekerja dalam keadaan tenang 5. Hubungan kerja antar guru berjalan dengan baik

7. Uji Instrumen.

Angket penelitian sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya harus diuji terlebih dahulu. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya instrument akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen, sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

a. Uji Validitas.

Uji validitas digunakan mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Uji validitas dapat diketahui dengan menghitung r_{hitung} dan r_{tabel} ($n-2$). Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya instrument pernyataan dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5% (Ghozali, 2018).

Rumus korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana,

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel

X = Skor butir soal

Y = Skor total

Suatu pengujian dinyatakan valid apabila jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$, Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur dinyatakan tidak valid.

1) Uji validitas Variabel Motivasi

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi Kerja

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,695	0,2072	Valid
2	0,689	0,2072	Valid
3	0,693	0,2072	Valid
4	0,605	0,2072	Valid
5	0,793	0,2072	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3.2 tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2) Uji validitas Variabel Komitmen

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Instrument Komitmen Kerja

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,855	0,2072	Valid
2	0,792	0,2072	Valid
3	0,785	0,2072	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3.3 tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel komitmen dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3) Uji validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas instrument Disiplin Kerja

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,882	0,2072	Valid
2	0,734	0,2072	Valid
3	0,816	0,2072	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3.4 tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel disiplin dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4) Uji validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrument Lingkungan Kerja

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,867	0,2072	Valid
2	0,806	0,2072	Valid
3	0,480	0,2072	Valid
4	0,520	0,2072	Valid
5	0,539	0,2072	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3.5 tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

5) Uji validitas Variabel Prestasi Kerja

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrument Lingkungan Kerja

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,733	0,2072	Valid
2	0,855	0,2072	Valid
3	0,827	0,2072	Valid
4	0,858	0,2072	Valid
5	0,645	0,2072	Valid
6	0,750	0,2072	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3.6 tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel prestasi kerja dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas.

Uji reabilitas adalah mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliable jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengambilan keputusan reliabilitas, satu instrument dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana,

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians Total

Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut reliabel, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

1) Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Motivasi Kerja

Instrumen	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Motivasi kerja	0,735	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.7 tersebut, maka dapat diketahui bahwa kuesioner mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar

0,735 dimana angka ini lebih besar dibandingkan standar 0,6, maka dapat disimpulkan instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

2) Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Komitmen Kerja

Instrumen	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Komitmen kerja	0,731	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.8 tersebut, maka dapat diketahui bahwa kuesioner mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,731 dimana angka ini lebih besar dibandingkan standar 0,6, maka dapat disimpulkan instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Disiplin

Instrumen	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Disiplin	0,739	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.9 tersebut, maka dapat diketahui bahwa kuesioner mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,739 dimana angka ini lebih besar dibandingkan standar 0,6, maka dapat disimpulkan instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4) Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan kerja

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Lingkungan Kerja

Instrumen	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,654	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.10 tersebut, maka dapat diketahui bahwa kuesioner mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,654 dimana angka ini lebih besar dibandingkan standar 0,6, maka dapat disimpulkan instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5) Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Tabel 3.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrument Prestasi Kerja

Instrumen	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Prestasi Kerja	0,865	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.10 tersebut, maka dapat diketahui bahwa kuesioner mempunyai nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,865 dimana angka ini lebih besar dibandingkan standar 0,6, maka dapat disimpulkan instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

8. Analisis Data.

a. Uji Asumsi Klasik.

Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistic multikolinearitas dan heterokedaritas. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE, yang merupakan singkatan dari : *Best, Linear, Unbiased, Estimator* (Ghozali, 2018).

1) Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang

mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak

menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi 41 heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

b. Uji Regresi Linear Berganda.

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018).

Model persamaan regresi yang digunakan ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	: Variabel Prestasi Guru
X ₁	: Variabel Motivasi
X ₂	: Variabel Kompetensi
X ₃	: Variabel Disiplin
X ₄	: Variabel Lingkungan Kerja
a	: konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄	: koefisien korelasi
e	: <i>error term</i> kesalahan pengganggu

c. Uji Hipotesis.

Uji hipotesis merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah:

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independen*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependen*). Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- a) Menentukan formulasi H_0 dan H_a , Jika $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$; Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Jika $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$; Berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- b) Menentukan *level of significance*, $\alpha = 0,05$ atau 5 %, $F_{\alpha; k-1; (n-k)}$
- c) Kriteria Pengujian, Jika $F_{hit} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Jika $F_{hit} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- d) Perhitungan nilai F

$$F \text{ hitung} = \frac{JKR/k}{JKS/n - k - 1}$$

Dimana :

JKR : Jumlah kuadrat Regresi

JKS : Jumlah kuadrat sisa

n : Jumlah sampel

k : Banyaknya variabel bebas

Keputusan: H_0 diterima jika diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan sebaliknya

H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

2) Uji Parsial (Uji-t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015). Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan $< 0,05$, berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- a) Menyusun Formasi H_0 dan H_a , Jika $H_0 : b = 0$, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
Jika $H_a : b \neq 0$, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b) Menentukan level of significance $\alpha = 0,05$ atau 5%
- c) Kriteria Pengujian: H_0 diterima jika: $-t(\alpha/2, n-1) \leq t_{hitung} \leq t(\alpha/2, n-1)$,
 H_0 ditolak jika: $t_{hitung} \leq -t(\alpha/2, n-1)$ atau $t_{hitung} \geq t(\alpha/2, n-1)$

d) Menentukan nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:

b : Parameter estimasi

S_b : Standar error

Keputusan: Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat ditemukan pengaruh secara individu prestasi guru pada Sekolah Dasar di Wilayah Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten ditinjau dari motivasi, kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja.

3) Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Semakin besar *Adjusted R Square* maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin tinggi. Apabila *Adjusted R Square* semakin kecil, maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin rendah.

Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Dimana,

ESS = *Explain sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi).

TSS = *Total sum of square* (total jumlah kuadrat).

RSS = *Residual sum square* (jumlah kuadrat kesalahan pengganggu).

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga R^2 akan meningkat. Maka dering digunakan nilai R^2 yang telah disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan R^2 dengan R^2 yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 \text{ adj} = \frac{1 - (1 - R^2)N - 1}{N - K}$$

Dimana,

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 1, menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam penelitian ini, peneliti fokus pada guru pendidikan dasar yaitu guru ASN pada sekolah dasar (SD) yang meliputi guru PNS dan PPPK (P3K). Jumlah guru ASN di sekolah dasar se-Kecamatan Klaten Utara yaitu 226 guru. Namun jumlah guru yang memenuhi syarat penelitian yaitu guru ASN berjumlah 90 orang.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan riset sekolah dasar yang ada di Kecamatan Klaten Utara. Jumlah keseluruhan sekolah dasar yang ada di Kecamatan Klaten Utara yaitu 19 sekolah. Sedangkan sekolah dasar yang memenuhi syarat penelitian berjumlah 14 sekolah. Sekolah dasar yang termasuk dalam penelitian ini yaitu:

1. SD 1 Barenglor
2. SD 2 Barenglor

3. SDN 3 Barenglor
4. SDN 4 Barenglor
5. SDN 1 Jonggrangan
6. SDN 2 Jonggrangan
7. SDN 1 Gergunung
8. SDN 2 Gergunung
9. SDN 1 Jebugan
10. SDN 2 Belangwetan
11. SDN 2 Ketandan
12. SDN 3 Ketandan
13. SDN 1 Karanganom
14. SDN 3 Karanganom.

Dari 19 sekolah dasar negeri hanya terdapat 6 Kepala Sekolah Definitif sehingga satu kepala sekolah mengampu minimal dua sekolah.

15. Gambaran Umum Responden.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Klaten Utara yang berjumlah 90 orang. Dari 22 pernyataan kuesioner yang telah ditetapkan tersebut, kemudian akan dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan dan masa kerja. Gambaran umum responden responden sebagai objek penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Perempuan	61	67,8%
Laki-laki	29	32,2%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui jumlah responden perempuan sebanyak 61 orang atau 67,8% dan jumlah responden laki-laki berjumlah 29 orang atau 32,2%. Data ini menunjukkan responden terbesar dari jenis kelamin perempuan.

b. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas responden berdasarkan umur dalam penelitian ini adalah sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
20 - 30 Tahun	20	22,22%
31-39 Tahun	38	42,22%
40 - 56 Tahun	32	35,56%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui tidak ada responden berusia jumlah responden berusia antara 20 hingga 30 tahun sebanyak 20 orang atau 22,2%, jumlah responden berusia antara 31 hingga 39 tahun sebanyak 38 orang atau 42,22%, dan jumlah responden berusia 40 hingga 56 tahun sebanyak 32 orang atau 35,56%.

c. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini adalah sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
Sarjana (S1)	76	84,44%
Magister (S2)	14	15,56%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 sebesar 76 orang atau 84,4% dan jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 sebesar 14 orang atau 15,56 %. Uraian ini menunjukkan responden terbesar berasal dari mereka yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sederajat.

d. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Identitas responden berdasarkan jenis pekerjaan dalam penelitian ini adalah sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Jumlah Responden	Prosentase
PNS	41	45,55%
P3K	49	54,45%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui jumlah responden yang bekerja sebagai PNS sebesar 41 orang atau 45,55% dan/P3K sebesar 54,45%. Uraian ini menunjukkan responden terbesar berasal dari mereka yang memiliki pekerjaan sebagai pegawai P3K

e. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Identitas responden berdasarkan masa pekerjaan dalam penelitian ini adalah sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase
2 - 10 Tahun	28	31,11%
11 - 20 Tahun	35	38,89%
21 - 30 Tahun	27	30%

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui responden yang memiliki masa kerja 2 hingga 10 tahun sebanyak 28 responden atau 31,11%, responden yang memiliki masa kerja 11 hingga 20 tahun sebanyak 35 responden atau 38,89%, responden yang memiliki masa kerja 21 hingga 30 tahun sebanyak 27 responden atau 30%. Uraian ini menunjukkan responden terbesar berasal dari mereka yang memiliki masa kerja 11-20 tahun.

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Mengetahui data digunakan dalam model berdistribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*, Jika nilai *Kolmogorov-smirnov*, lebih besar dari 0,05, maka data normal (Ghozali, 2018).

Tabel 4.6
Uji Normalitas

Sig (2-tailed)	Taraf	Keterangan
0,083	0,05	Normal

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,083, angka ini lebih besar dibandingkan 0,05. Maka data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 maka dapat dikatakan multikolinieritas (Ghozali, 2018). Hasil pengujian multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1.	Motivasi	0,219	4,563	tidak terjadi multikolinieritas
2.	Lingkungan Kerja	0,726	1,378	tidak terjadi multikolinieritas
3.	Disiplin Kerja	0,195	5,133	tidak terjadi multikolinieritas
4.	Komitmen	0,140	7,121	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan tolerance antar variabel independen diketahui variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada kolerasi

antar variabel independen, sehingga pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model regresi tersebut layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya karena memenuhi asumsi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas ada dua cara yaitu dengan melihat grafik plot dan menggunakan uji glajser. Ada tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat probabilitasnya terhadap derajat kepercayaan 5%. Jika nilai probabilitasnya $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas ada beberapa cara, pada penelitian ini karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas	keterangan
Motivasi	0,165	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas
Lingkungan Kerja	0,853	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas
Disiplin Kerja	0,981	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas
Komitmen	0,319	>0,05	Tidak terjadi heteroskedasitas

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas hasil uji heteroskedastisitas nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Rumus Persamaan Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_1), Komitmen (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Prestasi Kerja (Y). Rumus persamaan regresi linier adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Komitmen

X_3 = Disiplin Kerja

X_4 = Lingkungan Kerja

e = *error*

Adapun dari hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi (β) yang ditunjukkan dalam Tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien
Constant	1.498
Motivasi	.019
Komitmen	.994
Disiplin Kerja	.669
Lingkungan Kerja	.133

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dengan memperhatikan model regresi dari Tabel 4.9 di atas, maka terdapat persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,498 + 0,019X_1 + 0,994X_2 + 0,669X_3 + 0,133 X_4 + e$$

Berdasarkan regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,498 artinya pengaruh dari ke empat variabel independen yang meliputi Motivasi Kerja (X_1), Komitmen (X_2), Disiplin Kerja (X_3) Lingkungan Kerja (X_4) konstan, maka variabel prestasi kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 4,487.
2. Koefisien regresi $\beta_1 = 0,019$, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,019.

3. Koefisien regresi $\beta_2 = 0,994$, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan Kompetensi Kerja sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,994.
4. Koefisien regresi $\beta_3 = 0,669$, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan menurun sebesar 0,669.
5. Koefisien regresi $\beta_4 = 0,133$, artinya bahwa setiap terjadi kenaikan Lingkungan Kerja (X_4) sebesar satu satuan maka Prestasi akan naik sebesar 0,133.
6. Dari persamaan-persamaan regresi tersebut faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah komitmen.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individual antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Untuk menguji statistik t harus membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , yaitu dengan rumus:

$$Df = N - (k+1),$$

$$Df = 90 - (4 + 1)$$

$$Df = 85, \text{ nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,988$$

Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	t_{hitung}	Sig.
Motivasi Kerja	.191	.849
Kompetensi Kerja	5.541	.000
Disiplin Kerja	4.393	.000
Lingkungan Kerja	2.207	.030

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, disimpulkan empat hipotesis sebagai berikut:

1) Hasil Hipotesis Pertama

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui nilai T_{hitung} variabel Motivasi Kerja sebesar 0,191 dimana $T_{tabel} < 1,678$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,849 ($>0,05$). Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja” ditolak. Karena hipotesis pertama yang membuktikan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

2) Hasil Hipotesis Kedua

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui nilai T_{hitung} variabel komitmen Kerja sebesar 5,541 dimana $T_{tabel} > 1,988$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($<0,05$). Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Komitmen Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi prestasi kerja pada guru SD Di Kecamatan Klaten Utara” diterima. Karena berdasarkan uji regresi yang dilakukan membuktikan

bahwa secara parsial variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja.

3) Hasil Hipotesis ketiga

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui nilai T_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 4,393 dimana $T_{tabel} > 1,988$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada guru SD Di Kecamatan Klaten Utara” diterima. Karena berdasarkan uji regresi yang dilakukan membuktikan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

4) Hasil Hipotesis Keempat

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui nilai T_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,207 dimana $T_{tabel} > 1,988$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,030 ($<0,05$). Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja” diterima. Karena hipotesis keempat yang membuktikan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi prestasi kerja.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$).

Untuk menguji statistik F harus membandingkan F_{hitung} dan T_{tabel} .

Tabel 4.11
Hasil Uji Uji F

R^2	Nilai
F_{hitung}	164,083
Sig	0,000

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui F_{hitung} sebesar 164,083 dan signifikansi sebesar 0.000. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja, komitmen kerja, Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi.

5. Uji Determinasi (Uji R^2).

Uji Determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel-variabel independen yang ada di dalam model dapat menerangkan variabel dependen. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.112 berikut ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji Determinasi (Uji R^2)

Nilai Koefisiensi Determinasi	Nilai
R Square	0,885
Adjusted R Square	0,880

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.15 diketahui bahwa koefisien *adjusted R square* adalah 0,880 sehingga dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja, komitmen Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh

terhadap Prestasi prestasi kerja pada guru SD Di Kecamatan Klaten Utara sebesar 88%, sedangkan sisanya 12% dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Pada Prestasi Kerja Guru SD di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten

Hasil perhitungan analisis data penelitian menunjukkan hasil uji parsial (t) yaitu $< 1,988$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,849 > 0,05$. Sehingga diperoleh bahwa H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak. Dengan demikian hasil perhitungan analisis ini menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD Kecamatan Klaten utara Kabupaten Klaten. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khafidz, 2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan penelitian (Arif, 2021) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hal ini dikarenakan Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi guru dalam bekerja. Cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam bekerja. adalah untuk mendorong semangat dan memotivasi pegawai dalam melakukan suatu kegiatan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Pengaruh Komitmen Kerja Pada Prestasi Kerja Guru SD di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten

Hasil analisis data penelitian menunjukkan hasil uji parsial (t) nilai T_{hitung} variabel Komitmen Kerja sebesar $5,541 > 1,988$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan temuan ini disimpulkan bahwa H_2 diterima sedangkan H_0 ditolak. Dengan demikian hasil perhitungan ini menunjukkan komitmen kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SD Kecamatan Klaten utara Kabupaten Klaten. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Damanik, 2019) yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan komitmen pada prestasi kerja.

Komitmen sebagai loyalitas bekerja merupakan sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang guru untuk mencapai tingkat pegawai yang profesional demi terwujudnya tujuan organisasi. Setiap guru didorong mempunyai komitmen sesuai dengan kebutuhan jabatannya Sebagai seorang guru harus mempunyai komitmen untuk melakukan pendidikan kepada muridnya.

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi komitmen maka prestasi semakin baik. Jenis pekerjaan guru membutuhkan pengetahuan dan juga ketrampilan pada berbagai bidang ilmu, sehingga komitmen yang tinggi akan dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Pada Prestasi Kerja Guru SD di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten

Hasil analisis data penelitian menunjukkan hasil uji parsial (t) diketahui nilai T_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar sebesar $4,393 > 1,988$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan temuan ini disimpulkan bahwa H_3 diterima sedangkan H_0 ditolak. Dengan demikian hasil perhitungan ini menunjukkan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SD Kecamatan Klaten utara Kabupaten Klaten. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani, Sudarsyah and Sutarsih, 2021) (Lestari, Farida and Chamidah, 2020) (Sriyono, Istiatin and Aryati, 2022) (Oktaviani and Putra, 2021) yang menyatakan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Disiplin akan membuat setiap guru tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan karena merupakan hal-hal yang dilarang. Disiplin merupakan bagian masalah pegawai yang senantiasa menarik untuk dibicarakan karena masalah kepegawaian merupakan masalah manusia

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Prestasi Kerja Guru SD di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten

Hasil analisis data penelitian menunjukkan hasil uji parsial (t) diketahui nilai T_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar $2,207 > 1,988$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$. Sehingga diperoleh bahwa H_4 diterima

sedangkan H_0 ditolak. Dengan demikian hasil perhitungan analisis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD Kecamatan Klaten utara Kabupaten Klaten. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Wahyudi, 2018) (Lestari, Farida and Chamidah, 2020) (Dina, 2018) (Rahmatullah, 2021) (Sriyono, Istiatin and Aryati, 2022) (Azulaidin and Rosmika, 2021) (Sutrisno, 2021) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan akan berdampak pada prestasi kerja dan sejalan dengan kinerja perusahaan, terutama masalah dekorasi tempat kerja yang seyogyanya cukup mendukung dalam melakukan pekerjaan agar karyawan lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Pengaruh Simultan Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Prestasi Kerja Guru SD di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten

Hasil analisis data uji hipotesis secara simultan melalui Uji F pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai F_{hitung} yaitu sebesar 164,083 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru SD Kecamatan Klaten utara Kabupaten Klaten.

Selain itu, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,88 atau sebesar 88% . Hal ini menunjukkan

bahwa kinerja guru SD Di Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten dipengaruhi oleh empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan besaran persentase sebesar 88%. Sisa persentase yang sebesar 12 % dipengaruhi oleh variabel di luar model penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SD Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten.
2. Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SD Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SD Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SD Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten.
5. Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SD Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu:

1. Sangat disarankan untuk memberikan perhatian yang lebih pada motivasi guru pada SD Negeri Kecamatan Klaten Utara Kabupaten Klaten.
2. Menumbuhkan motivasi kerja yang kuat akan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N., Qomariah, N. and Hafidzi, A.H., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, [online] 4(1), p.47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Andriani, S., Kesumawati, N. and Kristiawan, M., 2018. *The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance*. 7(7).
- Anggraini, E. and Harapan, E., 2020. *Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Prestasi Kerja Guru*. 2(1).
- Arikunto, 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Jakarta : Rineka Cipta.
- Azulaidin, A. and Rosmika, E., 2021. Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), pp.159–170. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11119>.
- Bahri, H.M.S., 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing.
- Cohen, L., Manion, L. and Morrison, keith, 2018. *Research Methods in Education*. Eighth edition ed. New York: Routledge.
- Damanik, B.E., 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru*. 2(1).
- Dina, S., 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Sman 1 Tembilahan Kota*.
- Fitriani, A.D., Sudarsyah, A. and Sutarsih, C., 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 4 Bandung*.
- Ghozali, I., 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y., 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

- Hasibuan, M., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, M.S., Ghavifekr, S., Ling, S., Siraj, S. and Azeez, M.I.K., 2014. *Can Transformational Leadership Influence On Teachers' Commitment Towards Organization, Teaching Profession, And Students Learning? A Quantitative Analysis*. *Asia Pacific Education Review*, [online] 15(2), pp.177–190. <https://doi.org/10.1007/s12564-013-9308-3>.
- Istiatin and Mursito, B., 2018. *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta: Surakarta : Universitas Islam Batik.
- KEMENPAN, 1993. *Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84 Tahun 1993 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*.
- Khafidz, M., 2020. *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada cv. Pratama lamongan*. 1(2).
- Lestari, J.S., Farida, U. and Chamidah, S., 2020. *Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerjaterhadap prestasi kerja guru*. *Asset: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, [online] 2(2). <https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>.
- Mangkunegara, A.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.P., 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 12th ed. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mart, Ç.T., 2013. *Commitment to School and Students*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(1).
- Moenir, 2014. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Norawati, S., Abdillah, R. and Zakaria, N., 2021. *Analisis Komitmen Dan Kompetensi Dan Dampak Pada Kinerja Guru Pada Sman 1 Bangkinang Kota: Analisis Komitmen Dan Kompetensi Dan Dampak Pada Kinerja Guru Pada Sman 1 Bangkinang Kota*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, [online] 18(2), pp.166–175. <https://doi.org/10.31849/jieb.v18i2.6328>.
- Nuryasin, ilham, Al Musadieg, M. and Ruhana, I., 2016. *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. 41(1), p.23.
- Oktavia, M.H., 2018. *Pengaruh Integritas , Kerahasiaan , Kompleksitas Tugas , Motivasi dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor di Inspektorat*

- Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 16(2), pp.161–179.
- Oktaviani, N.K.W. and Putra, M., 2021. Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), pp.294–302. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.35146>.
- Prihantoro, A., 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Deepublish.
- Rahayu, I.D., Musadieg, M.A. and Prasetya, A., 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja*. 43(1).
- Rivai, V. and Ramli, M., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. 6th ed. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A., 2017. *Organizational Behavior*. 17th Global Edition ed. Lego, Italy: Pearson.
- Sastrohadiwiryo, B, S., 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sikula, A.F., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Sriyono, S., Istiatin, I. and Aryati, I., 2022. Kinerja Guru Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, [online] 6(1), pp.622–629. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.2387>.
- Sudja, I.N. and Yuesti, A., 2017. *The Influences of Education and Training, Leadership, Work Environment, Teacher Certification On Discipline and Teacher's Professionalism In High School at Bali Province*.
- Sugiyono, 2019a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2019b. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D., 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

- Sutrisno, 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), pp.176–184.
- Sutrisno, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8th ed. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahyudi, W., 2018. *The Influence Of Emotional Intelligence, Competence And Work Environment On Teacher Performance Of Smp Kemala Bhayangkari Jakarta*. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, [online] 1(2), pp.211–220. <https://doi.org/10.37481/sjr.v1i2.139>.
- Wardiah, D. and Kristiawan, M., 2018. *The Influence Of Headmaster's Supervision And Achievement Motivation On Effective Teachers*. 7(06).
- Whipp, J.L. and Geronime, L., 2017. *Experiences That Predict Early Career Teacher Commitment to and Retention in High-Poverty Urban Schools*. *Urban Education*, [online] 52(7), pp.799–828. <https://doi.org/10.1177/0042085915574531>.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wilson, B., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Zeichner, K.M. and Liston, D.P., 2013. *Reflective Teaching: An Introduction*. 2nd ed. Routledge.

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER

PRESTASI KERJA DITINJAU DARI MOTIVASI, KOMITMEN, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA GURU SD DI KECAMATAN KLATEN UTARA KABUPATEN KLATEN

Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri Anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya (kerahasiaan identitas anda sebagai responden akan dijamin dalam penelitian ini dan data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik)
2. Bapak /Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek (√) pada angka pilihan

A. Demografi Responden

1. Nama SD :
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Usia :
 - 20-30 tahun
 - 31-39 tahun
 - 40-59 tahun
5. Pendidikan : S1
 S2
6. Status : PNS
 PPPK
7. Masa Kerja :
 - 1- 9 tahun
 - 10-19 tahun
 - 20-30 tahun

1. Prestasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Y1	Saya bekerja maksimal untuk mendapatkan nilai SKP yang baik					
Y2	Saya mengikuti pelatihan untuk mengembangkan prestasi					
Y3	Saya menggunakan metode bervariasi dalam mengajar					
Y4	Saya melaksanakan tugas tepat waktu					
Y5	Saya berkolaborasi dengan rekan kerja untuk meningkatkan prestasi sebagai guru					
Y6	Saya melaksanakan kode etik guru					

2. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
X1.1	Atasan mempromosikan kenaikan tingkat secara berkala					
X1.2	Saya mengikuti perkembangan teknologi					
X1.3	Saya menerima kenaikan pangkat/golongan sesuai dengan kinerja yang saya lakukan					
X1.4	Saya siap melaksanakan tugas untuk meningkatkan prestasi					
X1.5	Atasan memberikan penilaian baik atas prestasi yang diperoleh					

3. Komitmen Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
X2.1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari tempat kerja sekarang					
X2.2	Saya merasa nyaman di dalam tempat kerja sekarang dan tidak akan pindah dari tempat kerja sekarang					
X2.3	Saya merasa masalah yang terjadi di tempat kerja menjadi permasalahan bapak/ibu juga					

4. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
X3.1	Saya berada di sekolah saat jam kerja					
X3.2	Saya mengerjakan tugas yang ada segera mungkin tanpa menunda - nundanya					
X3.3	Pimpinan memberikan pembinaan kepada saya apabila melakukan pelanggaran					

5. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
X4.1	Kondisi penerangan di ruang saya memadai					
X4.2	Ruangan kerja saya sejuk dan nyaman					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
X4.3	Ruang kerja saya tertata dengan baik dan mendorong bapak/ibu untuk bekerja lebih giat					
X4.4	Saya merasa nyaman ketika bekerja dalam keadaan tenang					
X4.5	Hubungan kerja antar guru berjalan dengan baik					

Keterangan :**SS : Sangat Setuju****S : Setuju****KS : Kurang Setuju****TS : Tidak Setuju****STS : Sangat Tidak Setuju**

Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner

No	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	Total_PK
1	4	4	4	5	4	4	25
2	5	5	5	5	4	5	29
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	4	3	4	3	21
6	3	4	5	4	4	4	24
7	5	3	4	4	4	3	23
8	5	5	5	5	5	4	29
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	4	29
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	5	4	4	25
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	5	5	26
17	4	4	4	4	3	5	24
18	3	4	4	3	5	3	22
19	4	4	4	5	5	4	26
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	5	4	3	4	3	23
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	3	4	3	4	3	21
24	3	4	5	4	4	4	24
25	5	3	4	4	4	3	23
26	5	5	5	5	5	4	29
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	5	5	4	29
29	5	5	5	5	5	4	29
30	4	4	4	3	5	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	3	5	28
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	3	4	3	4	3	21
36	3	4	5	4	4	5	25

No	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	Total_PK
37	5	3	4	4	4	3	23
38	5	5	5	5	5	4	29
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	4	29
41	5	5	5	4	5	5	29
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	4	24
44	5	5	5	4	5	5	29
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	4	4	5	5	26
47	4	4	4	4	3	5	24
48	3	4	4	5	3	3	22
49	4	4	4	4	4	4	24
50	5	5	5	5	5	5	30
51	4	5	4	3	4	3	23
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	3	4	3	4	3	21
54	3	4	5	4	4	4	24
55	5	3	4	4	4	3	23
56	5	5	5	5	5	4	29
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	5	4	29
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	4	5	4	4	4	25
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	5	5	4	5	29
63	5	5	5	5	4	5	29
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	3	4	3	4	3	21
66	3	4	5	4	4	4	24
67	5	3	4	4	4	3	23
68	5	5	5	5	5	4	29
69	5	5	5	5	5	5	30
70	5	5	5	5	5	4	29
71	5	5	5	5	2	5	27
72	4	4	4	5	4	4	25
73	4	4	4	4	4	5	25

No	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	Total_PK
74	5	5	5	5	4	5	29
75	5	5	5	5	5	5	30
76	4	4	4	4	5	5	26
77	4	4	4	4	3	5	24
78	3	4	4	3	3	3	20
79	4	4	4	4	4	4	24
80	5	5	5	5	5	5	30
81	4	5	4	3	4	3	23
82	4	4	4	4	4	4	24
83	4	3	4	3	4	3	21
84	3	4	5	4	4	4	24
85	5	3	4	4	4	3	23
86	5	5	5	5	5	4	29
87	5	5	5	5	5	5	30
88	5	5	5	5	5	4	29
89	5	5	5	5	4	5	29
90	4	5	4	4	4	4	25

M1	M2	M3	M4	M5	Total_M
4	5	4	4	4	21
3	5	5	4	5	22
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	3	5	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	23
4	4	5	5	5	23
5	5	4	5	5	24
5	5	4	3	5	22
3	4	3	5	5	20
5	5	4	4	4	22

M1	M2	M3	M4	M5	Total_M
4	4	5	5	5	23
5	4	3	4	3	19
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	3	5	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22
5	5	5	4	5	24
4	5	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21
5	4	4	5	5	23
4	5	5	5	2	21
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	3	19
4	3	5	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	5	24
4	4	5	5	5	23
5	5	4	5	5	24
5	5	4	3	5	22
5	4	3	3	3	18
4	5	4	4	4	21
4	4	5	5	5	23
5	4	3	4	3	19
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	3	5	5	4	21

M1	M2	M3	M4	M5	Total_M
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22
3	5	5	4	5	22
5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	5	22
5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	3	5	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	3	21
5	5	3	5	5	23
4	4	4	3	4	19
4	4	4	3	4	19
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
5	5	4	5	5	24
5	5	4	3	5	22
3	4	3	3	5	18
4	5	4	4	4	21
4	4	5	5	5	23
5	4	3	4	3	19
4	5	4	4	4	21
3	3	3	4	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	3	5	5	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	5	22

K1	K2	K3	Total_K
4	4	4	12
5	4	5	14
4	5	5	14
4	4	4	12
3	4	3	10
4	4	4	12
4	4	3	11
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	4	14
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	4	4	13
5	5	5	15
4	5	5	14
4	3	5	12
3	3	3	9
4	4	4	12
5	5	5	15
3	4	3	10
4	4	4	12
3	4	3	10
4	4	4	12
4	4	3	11
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	4	14
5	4	5	14
4	4	4	12
5	4	4	13
4	5	5	14
5	5	2	12
4	4	4	12
3	4	3	10
4	4	4	12
4	4	3	11

K1	K2	K3	Total_K
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	4	14
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	5	14
5	5	5	15
4	5	5	14
4	3	5	12
3	3	3	9
4	4	4	12
5	5	5	15
3	4	3	10
4	4	4	12
3	4	3	10
4	4	4	12
4	4	3	11
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	4	14
5	4	5	14
4	4	5	13
4	4	4	12
4	5	5	14
5	5	5	15
4	4	4	12
3	4	3	10
4	4	4	12
4	4	3	11
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	3	13
3	5	5	13
4	5	5	14
4	4	4	12
5	5	5	15

K1	K2	K3	Total_K
5	5	5	15
4	5	5	14
4	3	5	12
3	3	5	11
4	4	4	12
5	5	5	15
3	4	3	10
4	4	4	12
3	4	3	10
4	4	4	12
4	4	3	11
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	4	14
5	5	5	15
4	4	5	13

D1	D2	D3	TOTAL_D
4	4	5	13
5	4	5	14
5	3	5	13
4	4	5	13
3	4	3	10
5	4	5	14
4	4	3	11
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	4	14
5	3	5	13
4	4	4	12
4	4	5	13
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	5	14
4	3	5	12
3	3	3	9
4	4	4	12
5	5	5	15

D1	D2	D3	TOTAL_D
3	4	3	10
4	4	5	13
3	4	3	10
4	4	4	12
4	4	3	11
5	5	4	14
5	4	5	14
5	5	4	14
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
3	4	3	10
4	4	4	12
4	4	3	11
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	4	14
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
4	5	5	14
4	3	5	12
3	5	3	11
4	4	4	12
5	5	5	15
3	4	3	10
4	4	4	12
3	4	3	10
4	5	4	13
4	4	3	11
5	5	4	14
5	5	4	14

D1	D2	D3	TOTAL_D
5	5	4	14
5	5	5	15
4	5	4	13
5	4	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
5	4	3	12
4	4	5	13
4	4	3	11
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	4	14
4	5	5	14
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	5	14
5	5	5	15
4	5	5	14
4	3	5	12
3	3	3	9
4	4	4	12
5	5	5	15
3	4	3	10
4	4	4	12
3	4	3	10
4	4	4	12
4	4	3	11
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	4	14
5	5	5	15
5	4	4	13

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	Total_LK
4	4	4	4	4	20
5	5	3	5	5	23
5	5	4	5	5	24
4	5	5	4	4	22
4	4	4	3	4	19
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	5	21
3	3	4	3	5	18
5	4	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21
5	5	4	5	4	23
3	4	4	5	4	20
4	4	3	4	3	18
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	5	21
4	5	5	4	4	22
4	5	5	4	4	22
4	4	4	3	4	19
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	5	21
3	3	4	3	5	18
5	4	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	3	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
5	3	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22
4	4	4	3	4	19
3	3	5	4	3	18
4	4	4	4	5	21

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	Total_LK
3	3	4	3	5	18
5	4	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
5	5	3	5	5	23
4	4	5	4	5	22
5	5	4	5	4	23
3	4	4	5	4	20
4	4	5	4	3	20
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	5	21
4	5	5	4	4	22
4	5	5	4	4	22
4	4	4	3	4	19
3	3	4	5	3	18
4	4	4	4	5	21
3	3	4	3	5	18
5	4	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19
4	3	4	5	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	4	4	22
4	4	4	5	4	21
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	5	21
3	3	4	3	5	18
5	4	4	5	5	23
5	4	5	4	5	23
4	5	5	3	5	22
5	4	4	4	4	21
4	4	5	4	4	21
5	5	5	2	5	22

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	Total_LK
4	4	4	4	5	21
5	5	4	5	4	23
3	4	4	5	4	20
4	4	3	4	3	18
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	5	21
4	5	5	4	4	22
4	5	5	4	4	22
4	4	4	5	4	21
3	3	4	4	3	17
4	4	4	4	5	21
3	3	4	3	5	18
5	4	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
5	5	5	2	5	22
4	3	4	4	4	19

Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	TOTAL_ M
M1	Pearson Correlation	1	.588**	.211*	.202	.447**	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000	.046	.057	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
M2	Pearson Correlation	.588**	1	.225*	.070	.506**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000		.033	.515	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
M3	Pearson Correlation	.211*	.225*	1	.565**	.408**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.046	.033		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
M4	Pearson Correlation	.202	.070	.565**	1	.323**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.057	.515	.000		.002	.000
	N	90	90	90	90	90	90
M5	Pearson Correlation	.447**	.506**	.408**	.323**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002		.000
	N	90	90	90	90	90	90
TOTAL_ M	Pearson Correlation	.695**	.689**	.693**	.605**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90

Correlations

		K1	K2	K3	TOTAL_K
K1	Pearson Correlation	1	.639**	.463**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90
K2	Pearson Correlation	.639**	1	.366**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90
K3	Pearson Correlation	.463**	.366**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000

N	90	90	90	90
TOTAL_K Pearson Correlation	.855**	.792**	.785**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
N	90	90	90	90

Correlations

		D1	D2	D3	TOTAL_D
D1	Pearson Correlation	1	.538**	.609**	.882**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90
D2	Pearson Correlation	.538**	1	.316**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000
	N	90	90	90	90
D3	Pearson Correlation	.609**	.316**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000
	N	90	90	90	90
TOTAL_D	Pearson Correlation	.882**	.734**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	TOTAL_LK
LK1	Pearson Correlation	1	.674**	.236*	.404**	.436**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.025	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90
LK2	Pearson Correlation	.674**	1	.417**	.247*	.241*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.019	.022	.000
	N	90	90	90	90	90	90
LK3	Pearson Correlation	.236*	.417**	1	-.062	.087	.480**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000		.561	.415	.000
	N	90	90	90	90	90	90
LK4	Pearson Correlation	.404**	.247*	-.062	1	-.009	.520**
	Sig. (2-tailed)						
	N	90	90	90	90	90	90

	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.561		.931	.000
	N	90	90	90	90	90	90
LK5	Pearson Correlation	.436**	.241*	.087	-.009	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.415	.931		.000
	N	90	90	90	90	90	90
TOTAL	Pearson Correlation	.867**	.806**	.480**	.520**	.539**	1
_LK	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	TOTAL _PK
PK1	Pearson Correlation	1	.492**	.489**	.623**	.464**	.354**	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
PK2	Pearson Correlation	.492**	1	.733**	.672**	.455**	.632**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
PK3	Pearson Correlation	.489**	.733**	1	.689**	.468**	.566**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
PK4	Pearson Correlation	.623**	.672**	.689**	1	.391**	.616**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
PK5	Pearson Correlation	.464**	.455**	.468**	.391**	1	.270*	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.010	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
PK6	Pearson Correlation	.354**	.632**	.566**	.616**	.270*	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.010		.000

N		90	90	90	90	90	90	90
TOTAL	Pearson	.733**	.855**	.827**	.858**	.645**	.750**	1
_PK	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.735	5

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.731	3

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.739	3

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.654	5

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.865	6

Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.04650968
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.081
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 ^c

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL_M	.219	4.563
	TOTAL_LK	.726	1.378
	TOTAL_D	.195	5.133
	TOTAL_K	.140	7.121

Coefficients^a

Model		Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.474		
	TOTAL_M	.165	.219	4.563
	TOTAL_LK	.853	.726	1.378
	TOTAL_D	.981	.195	5.133
	TOTAL_K	.319	.140	7.121

Lampiran 4. Hasil Uji Statistik

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.498	1.223		1.226	.224
	TOTAL_M	.019	.102	.015	.191	.849
	TOTAL_LK	.133	.060	.095	2.207	.030
	TOTAL_D	.669	.152	.366	4.393	.000
	TOTAL_K	.994	.179	.543	5.541	.000

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	752.629	4	188.157	164.083	.000 ^b
	Residual	97.471	85	1.147		
	Total	850.100	89			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.880	1.07085