



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SD ISLAM SURYA BUANA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

HASNA NUR ISNAINI

NPM. 21721081519



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2020



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Islam Surya Buana Malang.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Islam Surya Buana Malang, yang berjumlah 30 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner, dengan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Surya Buana Malang. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Islam Surya Buana Malang. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang.

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

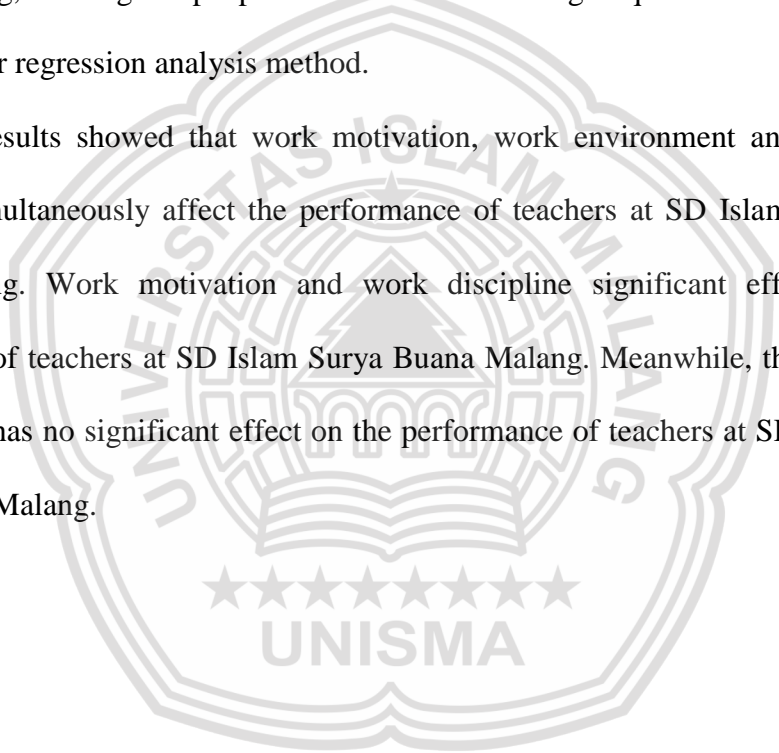


ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation, work environment and work discipline on teacher performance at SD Islam Surya Buana Malang.

The population and sample in this study were all teachers of SD Islam Surya Buana Malang, totaling 30 people. Data collection using a questionnaire, with multiple linear regression analysis method.

The results showed that work motivation, work environment and work discipline simultaneously affect the performance of teachers at SD Islam Surya Buana Malang. Work motivation and work discipline significant effect the performance of teachers at SD Islam Surya Buana Malang. Meanwhile, the work environment has no significant effect on the performance of teachers at SD Islam Surya Buana Malang.



PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu bangsa tidak bisa dilepaskan dari peran guru, peran guru sebagai lokomotif peradaban suatu bangsa memang tidak bisa dielakkan. Dalam konteks Indonesia peran guru dan pendidikan juga tidak kalah penting dalam mewujudkan Indonesia sebagai negara yang beradab. Sejarah telah mencatat bahwa kemerdekaan bangsa Indonesia juga tidak akan pernah dirasakan oleh generasi hari ini tanpa pendidikan. Potret kemerdekaan bangsa Indonesia benar-benar diraih oleh orang-orang yang terdidik dari guru-guru yang terdidik. Bahkan salah satu amanat konstitusi mengamanatkan kepada guru untuk mampu menjadi agen yang dapat mencerdaskan generasi bangsa.

Landscape itu sebagaimana digambarkan dalam Pasal 31 Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dan Amandemennya yang mengatakan;

- Ayat 1 : Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan.
- Ayat 2 : Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.
- Ayat 3 : Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang.
- Ayat 4 : Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional.
- Ayat 5 : Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menunjang tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Sebagai manifestasi dari amanat konstitusi tersebut, tentunya peran guru menempati peran yang vital dan signifikan. Eksistensi guru sebagai pilar

pendidikan suatu bangsa harus benar-benar di perhatikan. Maju mundurnya pendidikan di Indonesia sangat ditentukan oleh kualitas guru. Demikian juga dalam konteks mikro, lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia sebagai wadah guru sekaligus gerbang terwujudnya amanat konstitusi tentang terbinanya pendidikan yang berkualitas harus mendapatkan perhatian penuh dari pemerintah

Dalam konteks inilah Paulo Frire (2007), pernah mengatakan “*Education change the people and the people change the world*”, menurutnya dibalik pendidikan yang mampu mengubah manusia, dan manusialah yang akan menjadi agen perubahan dunia, maka dibalik pendidikan itu dibutuhkan seorang guru yang mempunyai spirit atau motivasi guru yang baik, disiplin guru yang baik serta didukung dengan lingkungan pendidikan yang kondusif. Oleh karenanya variabel-variabel tersebut harus menjadi perhatian diseluruh lembaga pendidikan di Indonesia.

Efektifitas peran guru dengan variabel-variabel di atas juga sangat menentukan kualitas murid di lembaga-lembaga pendidikan. Namun ironisnya dalam konteks pengelolaan lembaga pendidikan di Indonesia kualitas guru kerap kali hanya tersentral di sekolah-sekolah yang berada di perkotaan, akan tetapi kualitas sekolah di pinggiran Kota atau Kabupaten cukup mengkhawatirkan, kondisi itu bisa jadi di sebabkan oleh motivasi guru, lingkungan kerja guru, serta disiplin guru yang buruk, sehingga faktor-faktor tersebut efek dominonya akan berdampak terhadap kualitas lembaga pendidikan.

Berkembangnya suatu instansi tergantung pada Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan mewujudkan kinerja guru yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, dalam sebuah instansi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mampu mendorong dan memungkinkan seorang guru untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka instansi perlu memperhatikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Motivasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, pemberian daya penggerak dalam menciptakan sebuah semangat kerja guru agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terinteraksi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan dapat memberikan kontribusi yang positif pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi seorang guru maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi guru tersebut. Selain itu, sebuah instansi akan selalu mengharapkan guru yang mempunyai prestasi, karena dengan sebuah prestasi seorang guru akan memberikan sumbangan yang optimal dan dapat meningkatkan kinerja bagi lembaga tersebut.

Salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja prestasi guru adalah adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan memuaskan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dan nyata terhadap kinerja guru dalam sebuah instansi. Untuk meningkatkan kinerja guru, sebuah instansi harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan adanya lingkungan kerja

yang baik dan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan seorang guru, tentu akan membuat para guru semangat dan senang dalam bekerja.

Dari lingkungan kerja yang kurang maksimal, dibutuhkan adanya peningkatan fasilitas guru dalam bekerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan sebuah instansi tersebut. Untuk itu dibutuhkan dorongan bagi guru di dalam melaksanakan pekerjaan, agar lebih semangat dalam bekerja, berfikir, dan menjaga kebersihan lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja mendukung dan terpenuhi akan hal ini, maka disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Sebaliknya, apabila di lingkungan kerja kurang mendukung maka disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan menurun.

Menurut Melayu dalam Sari (2015: 3), tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang optimal. Guru yang mengerti bahwa dengan mempunyai disiplin kerja yang baik, maka akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi instansi maupun bagi guru itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan kesadaran para guru dalam mematuhi peraturan-peraturan berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri guru terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka guru memiliki disiplin yang buruk dan sebaliknya.

Menegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja para guru. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran guru

masing-masing dan dapat dilihat dari perilaku para guru dalam lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja, instansi wajib untuk menjaga keberadaan Sumber Daya Manusia yang secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh instansi adalah dengan penegakan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif. Meningkatkan kinerja guru secara optimal dibutuhkan pendisiplinan guru secara teratur. Realitanya guru yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat dilihat dengan tidak mencuri waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pekerjaan. Sehingga guru tersebut telah mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja tanpa terpengaruhi paksaan dari pihak lain.

Implementasi bagaimana membangun lingkungan pendidikan yang baik serta kedisiplinan guru dan murid yang baik bahkan motivasi para guru dalam mendidik para peserta didiknya, dapat ditemui di salah satu lembaga pendidikan islam yaitu SD Islam (SDI) Surya Buana Malang yang akan menjadi fokus dan lokus penulisan skripsi ini. SDI Surya Buana Malang merupakan salah satu institusi pendidikan islam yang mencoba menawarkan konsep dan manajemen pendidikan yang baik. Pemilihan nama Surya Buana sendiri bukan tanpa alasan. Surya artinya matahari yang merupakan representasi dari simbol organisasi masyarakat (Ormas) Muhammadiyah, sementara buana artinya bumi yang merupakan representasi Ormas Nahdhotul Ulama' (NU). Sehingga sebagai konsekuensi dari nama lembaga tersebut dari sisi manajemennya mencoba menggabungkan dua Ormas tersebut ke dalam satu sistem manajemen pendidikan yang baik.

Potret pendidikan dan pengajaran yang terjadi di SDI Surya Buana Malang tidak bisa di lepaskan dari peran sumber daya manusianya yang baik, menurut Abdul Jalil sebagai pendiri Surya Buana mengatakan bahwa *historykal background* di bentuknya lembaga pendidikan Surya Buana merupakan upaya kolaboratif dan sistesis dari kedua Ormas terbaik dan terbesar di Indonesia yaitu NU dan Muhammadiyah. (Observasi 2019)

Identitas sumber daya manusia di SDI Surya Buana Malang yang berlatar belakang Muhammadiyah dan NU lebur ke dalam satu manajemen lingkungan pendidikan serta disiplin lembaga pendidikan yang baik. Berangkat dari latar persoalan inilah, peneliti melihat persoalan ini sebagai sebuah problem yang unik dan menarik untuk diteliti. Sebab manajemen lembaga yang dikembangkan di SDI Surya Buana merupakan manajemen yang mencoba menggabungkan dua culture Ormas yang berbeda. Sebagai ekspektasinya manajemen lembaga yang dikembangkan di SDI Surya Buana dapat dijadikan sebagai *role model* (model percontohan) untuk instansi pendidikan islam yang lain. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk mengangkat judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD ISLAM SURYA BUANA MALANG”, sebagai penelitian dalam skripsi peneliti.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan merumuskan lima rumusan masalah sebagaimana berikut:

1. Bagaimana mendiskripsikan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis diskripsi motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di DS Islam Surya Buana Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang.

5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang.

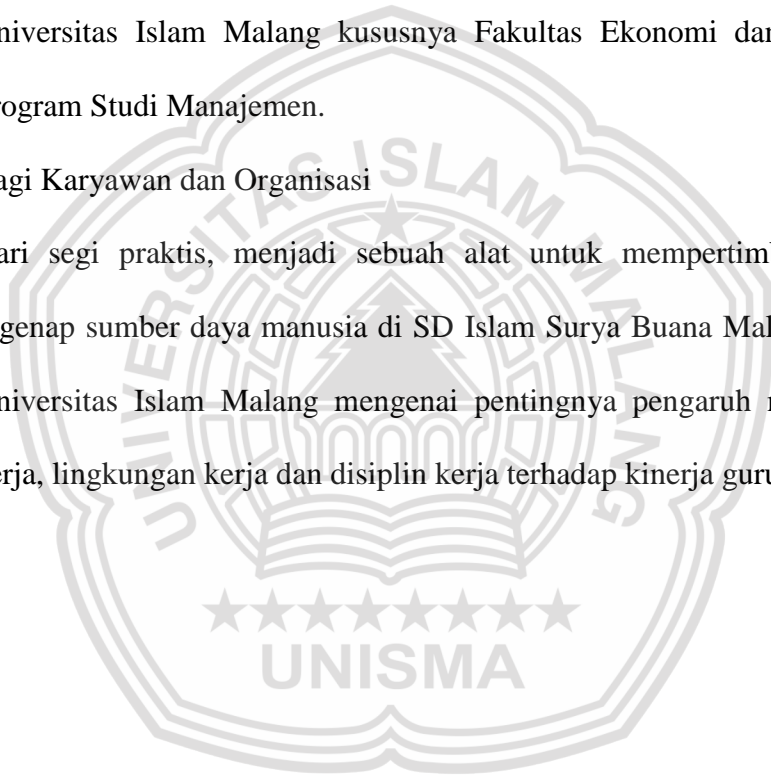
1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Dari segi teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terhadap segenap civitas akademika Universitas Islam Malang khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen.

2. Bagi Karyawan dan Organisasi

Dari segi praktis, menjadi sebuah alat untuk mempertimbangkan segenap sumber daya manusia di SD Islam Surya Buana Malang dan Universitas Islam Malang mengenai pentingnya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.





BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil uji analisis regresi linier berganda yang terdapat pada BAB IV, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Surya Buana Malang.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD Islam Surya Buana Malang. Hal ini disebabkan jika motivasi kerja guru meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.
3. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang. Hal ini disebabkan karena sebagian besar guru merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja guru. Artinya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak banyak berdampak pada kinerja guru.
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin seorang guru dalam bekerja, maka kinerja guru juga akan meningkat.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti merasa adanya keterbatasan dalam melaksanakan penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di SD Islam Surya Buana Malang
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk melihat pengaruh kinerja guru di SD Islam Surya Buana Malang.

4.3 Saran

Melihat hasil kesimpulan di atas, maka peneliti mempunyai beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar kiranya menambah variabel lain selain variabel motivasi, lingkungan dan disiplin agar lebih memahami variabel-variabel yang lain, untuk dapat melihat variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru misalnya variabel komunikasi, komitmen, semangat kerja dan lain sebagainya.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar tidak meneliti pada jajaran guru saja, namun pihak kepala sekolah dan karyawan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arep, *Ishak* dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Bejo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Eliyanto (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah. Vol 3 No 1. Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen*
- Freire, Paulo. 2007. *Politik Pendidikan : Kebudayaan, Kekuasaan dan Pembebasan*. Terjemah: Agung Prihantoro. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke-empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke-tujuh. Semarang: BP UNDIP
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Juhana, Dudung. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Cimahi. *Jurnal Ekonomi. Bisnis Interpreneurship*. Vol 7 No 2. STIE Pasundan Bandung
- Lestari, Gita. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Lowokwaru. *Skripsi Universitas Islam Malang*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mariawati., Soetjarwo., Ismet Basuki. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru IPA di Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Studi Islam dan Ilmu Pendidikan*. vol 1 No 1.
- Najamudin, Idi Amin. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Kanjuruhan Malang. *Skripsi Universitas Islam Malang*
- Nitisemito, A. 2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Priyono, Achmad Agus. 2015. *Analisis Data dengan SPSS*. Malang: BPF E Universitas Islam Malang
- Robbins, P. Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Terjemahan Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga

- Sarbini, Amat. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. *Skripsi Universitas Islam Malang*
- Sari, Widi Purnama. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Skripsi Universitas Dian Nuswantoro Semarang*.
- Sedarmayati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, S. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN
- Simamora, Herry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. Yogyakarta: STIE YKPN
- Soetjipto, B. W. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Amara
- Sugiyono, Prof. Dr. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, Prof. Dr. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*". Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, Prof. Dr. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi ke-dua. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada



Wardana, Irfan Candra. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (UD. Mekar Jaya Sentra Industri Sanan Kota Malang).*Skripsi Universitas Islam Malang*

UUD 1945 Pasal 31 tentang pendidikan <https://brainly.co.id/tugas/5790889>. Diakses pada tanggal 20 April 2020

Jumlah guru SD Islam Surya Buana <http://www.sdisuryabuana.sch.id/p/tenaga-pendidik-dan.html>. Diakses pada 20 April 2020

