
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri

Endah Kurniawati¹, Miftahul Majid²

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

² Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan oleh lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 guru. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik sampel jenuh, sehingga didapat sebanyak 32 guru tetap. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji regresi linier, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru, dan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol kabupaten Kediri. Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri.

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Kinerja

✉ Corresponding author :

Email Address : endahkurniawati@uniska-kediri.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten menjadi salah satu faktor organisasi mudah mencapai tujuan peningkatan mutu dan kualitas organisasinya. Dengan adanya ilmu Manajemen digunakan untuk memudahkan dalam pengaturan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mewujudkan suatu tujuan (Malayu S.P. Hasibuan, 2017).

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang akan menentukan kualitas sumber daya manusia. Dalam hal pendidikan, Guru memiliki peran penting yang mempengaruhi terwujudnya tujuan pendidikan nasional. Tugas dan tanggung jawab seorang guru secara formal tertuang di Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, "Guru adalah pendidikan 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 menjalankan tugasnya sebagai seorang guru, tentunya di pengaruhi oleh banyak faktor untuk menentukan kinerjanya. Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan insentif ekstrinsik merupakan beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru.

Faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja guru adalah disiplin kerja. Apabila kedisiplinan telah tercipta dari semua anggota organisasi dan dijalankan dalam kesehariannya, maka dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk organisasi. Motivasi ekstrinsik juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Jika motivasi kerja seorang guru tinggi, mereka didorong untuk meningkatkan keterampilan mereka untuk memaksimalkan pekerjaan yang diselesaikan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara didapatkan fenomena sebagai berikut : Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai. Hal ini terlihat dari fasilitas gedung yang seadanya, penerangan ruangan yang rendah (kurang terang), tingkat kebersihan yang rendah dan kurangnya sirkulasi udara yang membuat ruangan menjadi panas dan tidak nyaman. Hal ini tentunya berdampak terhadap kinerja guru di tempat tersebut.

Beberapa guru masih datang terlambat ke kelas dan sering meminta izin pada jam pelajaran, yang merupakan tanda bahwa disiplin masih lemah. Serta daftar guru yang bolos kerja karena sakit, banyaknya izin, dan adanya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kode etik sekolah.

Fenomena lain yang terdapat di SMK Negeri 1 Grogol yaitu terkait dengan motivasi ekstrinsik. Keterbatasan kondisi kerja terkait sarana prasarana dalam pembelajaran yang sangat minim. Hal ini diperparah dengan kurangnya komunikasi, keharmonisan dan hubungan antar sesama guru. Berdasarkan fenomena terkait dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Grogol yang kurang maksimal, dengan demikian peneliti mengambil judul tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru".

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi....

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut penelitian Silalahi, Wibowo, and Hasibuan (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Septina and Samuel (2020). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Zuriana (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung.

A. Lingkungan Kerja Fisik

Tempat kerja fisik berfungsi sebagai tempat kegiatan karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan mereka.

Jadi peranan lingkungan fisik sangat penting dalam pencapaian kinerja. Menurut Handoko, lingkungan kerja fisik merupakan seluruh aspek dari segala hal fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja, seperti kebersihan, musik, pencahayaan, dan lain lain. (Silalahi *et al.*, 2021). Menurut Sedarmayanti menyebutkan lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua (Silalahi *et al.*, 2021), yaitu :

- 1) Lingkungan kerja di mana karyawan terlibat langsung. Contohnya: tempat kerja, meja, kursi dan peralatan kerja lainnya.
- 2) Lingkungan kerja perantara atau "lingkungan generik" adalah lingkungan yang berdampak pada manusia, seperti tekanan, suhu, kelembapan, aliran udara, pencahayaan, keramaian, dan lain sebagainya.

Indikator menggunakan teori dan pendapat ahli yang diterbitkan oleh Sedarmayanti (Syahida and Suryani 2018) diantaranya :

- 1) Penerangan di ruang kerja, penerangan yang memadai tetapi tidak silau berkontribusi pada produktivitas karyawan.

- 2) Kebersihan, menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat yang akan meningkatkan konsentrasi kerja dan hasil akhirnya dapat memaksimalkan kinerja pegawai/karyawan.
- 3) Sirkulasi udara, dibutuhkan ruangan kerja dengan udara yang cukup.
- 4) Fasilitas merupakan penunjang penting bagi karyawan untuk melakukan aktivitas di tempat kerja.

B. Disiplin Kerja

Sebuah perusahaan perlu memiliki disiplin kerja yang efektif untuk mencapai tujuannya. Tingkat akuntabilitas individu untuk tugas yang diberikan mencerminkan hal ini; semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka semakin baik pula potensi peningkatan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan merupakan indikator kedisiplinan mereka (Syahida *and* Suryani 2018). Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan ialah guna membantu dan mengembangkan pengendalian diri serta menciptakan keteraturan dalam diri seseorang.

Menurut Mangkunegara disiplin adalah inisiatif manajemen untuk menerapkan prinsip-prinsip organisasi. Disiplin dibagi menjadi tiga jenis (Sumarsid *and* Paryanti 2019) yaitu:

- 1) Disiplin preventif, mendorong setiap karyawan untuk mematuhi norma dan hukum, sehingga penyelewengan dapat cegah. Tujuannya adalah untuk pengembangan disiplin diri bukan semata-mata dipaksakan manajemen.
- 2) Disiplin korektif, bentuk tindakan disipliner dan disebut dengan pelepasan atau penangguhan tindakan disipliner. Tujuannya adalah positif. Artinya, pendidikan dan koreksi, bukan perilaku negatif.
- 3) Disiplin progresif, ialah hukuman berat yang diberikan kepada pelanggar dikarenakan pelanggaran berulang-ulang. Tujuannya adalah untuk menawarkan karyawan kesempatan untuk menebus kesalahan sebelum menghadapi hukuman berat.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini selaras dengan teori (Syahida *and* Suryani 2018) yaitu :

- 1) Kehadiran ditempat kerja, karyawan dengan etos kerja yang buruk seringkali terbiasa dengan keterlambatan
- 2) Ketaatan, guru yang mematuhi kebijakan sekolah menghargai proses kerja dan selalu mengikuti standar kerja yang ditetapkan sekolah.
- 3) Bekerja secara etis, memperlakukan siswa dengan tidak hormat atau dengan cara yang tidak etis, atau mengambil bagian dalam perilaku yang tidak pantas. Oleh karena itu, etika praktik adalah semacam disiplin kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi....

C. Motivasi Ekstrinsik

Menurut Risqi motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar diri sendiri, yang turut menentukan sikap individu dalam kehidupan (Septina and Samuel 2020). Hal ini didukung dengan pendapat Herzberg dalam (Novianti et al. 2021) yang menyatakan hal yang sama. Motivasi ekstrinsik memiliki tujuan utama individu guna mewujudkan tujuan yang terletak diluar kegiatan pekerjaan tersebut. Berbagai jenis motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana organisasi atau bisnis berkembang karena meningkatkan dan mengikat proses kinerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari teor (Septina and Samuel 2020) yaitu :

- 1) Kondisi Kerja, terkait dengan sarana prasarana yang memadai sesuai dengan sifat pekerjaan yang harus dirampungkan.
- 2) Hubungan kerja, dievaluasi berdasarkan peristiwa yang terjadi selama interaksi dengan orang lain.

D. Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh keterampilan, kemauan, dan sifat-sifat individu. Menurut Mangkunegara, ketika karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan, kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif mereka (Jufrizen, 2018).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dari teori (Jufrizen 2018) yaitu :

- 1) Kuantitas, dinyatakan dalam satuan, siklus aktivitas yang diselesaikan, dan sebagainya.
- 2) Kualitas, yang ditentukan oleh penilaian guru terhadap kualitas karya yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan bakat guru.
- 3) Ketepatan Waktu, yaitu sejauh mana tugas diselesaikan secepat mungkin sambil memaksimalkan waktu yang tersedia untuk tugas lain.
- 4) Efektivitas, sejauh mana sumber daya organisasi (termasuk tenaga kerja, modal, bahan baku, dan teknologi) digunakan dengan tujuan memaksimalkan hasil dari penggunaan sumber daya masing-masing komponen.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang berupa angka atau kuantitatif yang diberi skor disebut sebagai data kuantitatif (Sugiyono, 2019). Oleh karena itu, data yang cenderung dipelajari dengan menggunakan metode atau prosedur statistik dapat dianggap sebagai penelitian kuantitatif. Adanya skor atau pertanyaan berbobot, dan data disajikan sebagai angka atau skor, biasanya dikumpulkan melalui alat pengumpulan data.

Populasi dan Sampel

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi....

Populasi penelitian berjumlah 81 pengajar di SMK Negeri 1 Grogol. 49 guru tidak tetap dan 32 guru tetap. Sampel jenuh adalah jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, atau seluruh 32 guru tetap di SMK Negeri 1 Grogol. Dengan rincian 29 guru berstatus PNS dan 3 guru berstatus sertifikasi.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan program SPSS 25 berbasis Windows. Berikut ini adalah metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini :

1. Analisa Deskriptif

Dengan menggunakan tabel yang menampilkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data.

2. Analisis Statistika

Pendekatan pengujian berikut disajikan dalam tabel yang menggunakan analisis statistik:

- a. Pemeriksaan validitas
- b. Uji keandalan
- c. Uji asumsi klasik : Uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas
- d. Analisis regresi linier berganda
- e. Uji Parsial (uji t)
- f. Uji serentak (F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian Deskriptif

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	13	40,6%
Perempuan	19	59,4%
Total	32	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 menguraikan bagaimana 13 responden, atau 40,6% responden, diidentifikasi sebagai perempuan di SMK Negeri 1 Grogol di Kabupaten Kediri. Sebaliknya, 19 atau 54,4% responden yang berjenis kelamin laki-laki

Table 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Pesentase (%)
31-40 tahun	3	9,4%
41-50 tahun	18	56,3%
>50 tahun	11	34,4%

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi....

Total	32	100%
-------	----	------

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Dari tabel 2 menunjukkan jumlah responden berusia 31-40 tahun berjumlah 3 atau 9,4%. Mereka yang memiliki usia 41-50 tahun adalah 18 atau 56,3%. Usia > 50 tahun sebesar 11 atau 34,4%. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 41-50 tahun.

Table 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
S1	25	78,1%
S2	7	21,9%
Total	32	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa ada 25 responden atau 78,1% dengan tingkat pendidikan terakhir S1. Tingkat pendidikan S2 adalah 7 atau 21,9%. Jadi dapat dikatakan bahwa guru dengan gelar sarjana S1 lebih umum daripada mereka yang memiliki tingkat pendidikan tinggi.

Table 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-5 tahun	1	3,1%
>5 tahun	31	96,9%
Total	32	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Tabel 4 menjelaskan bahwa terdapat 1 atau 3,1% responden yang telah bekerja selama satu sampai lima tahun. Dan 31 responden—atau 96,9%—memiliki riwayat pekerjaan lebih dari lima tahun. Guru dengan masa kerja lebih dari lima tahun adalah tanggapan dengan masa kerja paling banyak, menurut data ini.

2. Hasil Analisis Statistika

1) Uji Validitas

Table 5. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nomor item	Sig.
----	----------	------------	------

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi....

1.	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,001
		X1.2	0,001
		X1.3	0,001
		X1.4	0,011
		X1.5	0,001
		X1.6	0,005
		X1.7	0,032
		X1.8	0,001
2.	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,001
		X2.2	0,001
		X2.3	0,001
		X2.4	0,001
		X2.5	0,001
		X2.6	0,001
		X2.7	0,036
3.	Motivasi Ekstrinsik (X3)	X3.1	0,041
		X3.2	0,001
		X3.3	0,001
		X3.4	0,001
4.	Kinerja (Y)	Y1.1	0,018
		Y1.2	0,031
		Y1.3	0,001
		Y1.4	0,001
		Y1.5	0,004
		Y1.6	0,001
		Y1.7	0,032
		Y1.8	0,001

Sumber : Output SPSS 25 for windows

Berdasarkan Tabel 5, setiap instrumen penelitian lulus uji validitas variabel lingkungan*kerja fisik, disiplin kerja, insentif ekstrinsik, dan kinerja.

Masing-masing memiliki nilai probabilitas korelasi [sig.2-tailed dibawah 0,05] sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Table 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja Fisik	0,745
Dsisiplin Kerja	0,740

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi....

Motivasi Ekstrinsik	0,768
Kinerja	0,723

Sumber : Output SPSS 25 for windows

Hasil uji reliabilitas Tabel 6 untuk variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, insentif ekstrinsik, dan kinerja guru ($>0,60$) menunjukkan bahwa angket untuk keempat variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat digunakan sebagai alat bantu. pengukuran variabel

3) Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Table 7. Hasil Uji Normalitas

Hasil	
Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)
Lingkungan Kerja Fisik	0,082
Disiplin Kerja	0,082
Motivasi Ekstrinsik	0,082

Sumber : Output SPSS 25 for windows

Berdasarkan hasil uji normalitas tabel 7 yaitu *Asymp.sig* 0,82 dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan atau normalitas untuk nilai yang lebih besar dari 0,05.

Uji Linieritas

Table 8. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig
Lingkungan Kerja Fisik	0,055
Disiplin Kerja	0,250
Motivasi Ekstrinsik	0,138

Sumber : Output SPSS 25 for windows

Hasil uji linieritas berdasarkan tabel 8, dan nilai signifikansi masing-masing variabel ditemukan sama dengan atau lebih besar dari 0,05. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa pengaruh tempat kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru adalah linier.

Uji Multikolinearitas

Table 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil	
Variabel	VIF
Lingkungan Kerja Fisik	1,012

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi....

Disiplin Kerja	1,284
Motivasi Ekstrinsik	1,289

Sumber : Output SPSS 25 *for windows*

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 berdasarkan tabel 9. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi ekstrinsik tidak multikolinier, dan data tersebut dapat diinterpretasikan cocok digunakan sebagai alat ukur untuk menilai variabel kinerja guru.

Uji Heterokedastisitas

Table 10. Hasil Uji Hederokedastisitas

Hasil	
F	Sig
1,539	0,227

Sumber : Output SPSS 25 *for windows*

Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai F yang ditemukan sebesar 1,536 dengan nilai sig sebesar 0,227. Dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika sig lebih besar dari 0,05.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Table 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil	
Variabel	B
(Constant)	15,106
Lingkungan Kerja Fisik	-,141
Disiplin Kerja	,451
Motivasi Ekstrinsik	-,108

Sumber : Output SPSS 25 *for windows*

Berdasarkan tabel 11 analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari nilai *constant* dan *stabdardized coefficients* didapatkan :

$$Y = 15,106 - 0,141X_1 + 0,451X_2 - 0,108X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja fisik

β_2 = Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja

β_3 = Koefisien regresi pada variabel motivasi ekstrinsik

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi....

X1 = Variabel Lingkungan Kerja Fisik

X2 = Variabel Disiplin Kerja

X3 = Variabel Motivasi Ekstrinsik

Persaman regresi diatas menunjukan bahwa :

- 1) Perpotongan garis regresi dan sumbu Y ditunjukkan dengan nilai konstanta sebesar 15,106. Karena nilainya konstan, baik variabel bebas maupun variabel terikat tidak ada hubungannya dengan itu.
- 2) Mengingat variabel lain dianggap konstan, maka variabel kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar -0,141 satuan jika variabel lingkungan kerja fisik (X1) bertambah satu satuan. Hal ini dikarenakan koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar -0,141.
- 3) Variabel kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,451 satuan jika variabel disiplin kerja (X2) bertambah satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini dikarenakan koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,451.
- 4) Variabel kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar -0,108 satuan jika variabel motivasi ekstrinsik (X3) bertambah satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini dikarenakan variabel motivasi ekstrinsik (X3) memiliki koefisien regresi sebesar -0,108.

1) Uji Parsial (Uji t)

Table 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil		
Variabel	t	Sig
Lingkungan Kerja Fisik	-,786	,439
Disiplin Kerja	3,018	0,005
Motivasi Ekstrinsik	-,373	0,712

Sumber : Output SPSS 25 for windows

1. Uji T Variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru

Nilai Sig. 0,439 > 0,05 dan nilai thitung < ttabel - 0,786 < 1,701 pada hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara parsial atau signifikan terhadap kinerja guru.

2. Uji T Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Nilai Sig. 0,005 < 0,05 dan thitung > ttabel 3,018 > 1,701 pada perhitungan di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi....

3. Uji T Variabel Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai Sig. 0,712 > 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ -0,373 < 1,701 menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru.

2) Uji Simultan (Uji F)

Table 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil	
F	Sig
3,589	,026

Sumber : Output SPSS 25 for windows

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. F sebesar 0,026 yang dimana > 0,05 (0,026 > 0,05) dan nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ 3,589 > 2,95, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Grogol kabupaten Kediri. Hal ini dikarenakan guru SMK Negeri 1 Grogol mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Sehingga dengan pengalaman kerja yang lama guru cenderung kurang memperhatikan lingkungan kerja fisik disekolah. Guru cenderung menerima keadaan lingkungan kerja fisik ditempat kerja.

Disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Grogol kabupaten Kediri. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang berupa daftar kehadiran, ketaatan dan bekerja etis mempengaruhi kinerja guru pada SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Grogol kabupaten Kediri. Hal ini dikarenakan guru memiliki motivasi instrinsik atau motivasi tersendiri dalam melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja fisik, disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Grogol kabupaten Kediri.

Saran

Pihak sekolah perlu melengkapi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai. Terutama terkait dengan penerangan, sebaiknya ditambahkan lampu agar ruangan lebih terang. Meningkatkan kebersihan, dengan diadakanya jum'at bersih setiap 1 bulan sekali yang dilakukan

oleh semua pihak sekolah. Sirkulasi udara perlu ditambahkan agar ruangan menjadi lebih segar dan sejuk.

Tingkat kedisiplinan kerja harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan. Sistem *reward and punishment* perlu dilakukan untuk memicu peningkatan kinerja guru. Perlunya perlengkapan sarana prasarana guru seperti peralatan kantor, buku, dan lain lain, sehingga guru merasa nyaman menjalankan aktivitas disekolah.

Peningkatan hubungan antar sesama guru agar berjalan harmonis perlu diadakan *gathering* setiap beberapa bulan sekali. Sehingga dapat tercipta keharmonisan dan kekeluargaan antar guru.

REFERENSI

- Anon. n.d. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Dan Kunci Keberhasilan - Malayu S. P. Hasibuan - Google Books." Retrieved April 24, 2022 (https://books.google.co.id/books?id=8_qFnQEACAAJ).
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. 2018. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *The National Conferences Management and Business (NCMAB)* 405–24.
- Novianti, Diah, Moh Mukhsin², Hayati Nupus³,) Prodi, Magister Manajemen, Fakultas Pascasarjana, Universitas Sultan, and Ageng Tirtayasa. 2021. *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KPU Kabupaten Dan Kota Di Provinsi Banten)*. Vol. 2.
- Novita Widiawaty, Inggriany. 2020. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja." *Jurnal Kolaboratif Sains* 03:390–400.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 mengenai Guru dan Dosen
- Septina, Fanny, and Theo Samuel. 2020. "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya." *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 3(2):103. doi: 10.35914/jemma.v3i2.365.
- Silalahi, Febriana Ananda, Edwin Agung Wibowo, and Rahman Hasibuan. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam*. Vol. 9.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sumarsid, Sumarsid, and Atik Budi Paryanti. 2019. "Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin
- Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi....**

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Teknologi Informatika Dan Komputer* 5(2):43–49. doi: 10.37012/jtik.v5i2.174.
- Supriyani. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Ambal Kebumen." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 1 No 11.
- Syahida, Nur, and Nanik Suryani. 2018. *Economic Education Analysis Journal Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Info Artikel*.
- Zuriana, AK Yohason. 2021. "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penascorp Maritim Indonesia Cabang Lampung." *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis* 2 No. 1.