



Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19

(Studi pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsambung)

Fitri Handayani¹, Siti Nur Azizah²

^{1,2} Universitas Putra Bangsa

fitriiangreani@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: August 8th 2021

Accepted: August 31st 2021

Published: September 8th 2021

Keywords:

Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada masa pandemi Covid-19. Metode pengambilan sampel yang digunakan di penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah responden sebanyak 36 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan setiap variabel valid dan reliable. Model penelitian memenuhi kriteria uji asumsi klasik tidak terdapat multikolonieritas, heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil uji simultan (Uji F) juga menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama dengan nilai F 53.296. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 81,8% yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu investasi paling berharga di dalam sebuah organisasi yang menjadi kunci utama penentu atas keberhasilan organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai penggerak perubahan di dalam suatu organisasi dan perusahaan, manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi, manusia adalah aset yang paling penting yang dimiliki dan harus dijaga oleh suatu organisasi.

Sekolah merupakan suatu lembaga yang dirancang khusus untuk pengajaran para murid (siswa) di bawah pengawasan para guru pendidik, baik itu sekolah pemerintah maupun

sekolah swasta. Melalui pendidikan sekolah diharapkan siswa dapat menjadi masyarakat yang lebih maju. Oleh karena itu, sebagai pusat dari pendidikan harus bisa melaksanakannya fungsinya dengan optimal dan perannya bisa menyiapkan para generasi muda sebelum mereka nantinya terjun di dalam proses pembangunan masyarakat. Melalui sumber daya sekolah, seluruh lapisan masyarakat bisa melatih dirinya untuk menjadi warga masyarakat sekaligus warga sosial yang harus meningkatkan sikap baru, ilmu pengetahuan dan ketrampilannya dalam mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Kondisi pandemi Covid-19 merupakan bencana internasional yang mengguncang segala aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan. Adanya wabah tersebut membuat sistem pembelajaran yang berbeda dari biasanya, tidak adanya pertemuan tatap muka untuk menghindari penyebaran Covid-19, atau setidaknya diminalisasinya pertemuan, diantaranya pertemuan guru dengan siswa-siswinya. Proses kegiatan belajar mengajar (KBM) harus tetap berjalan dengan memaksimalkan teknologi yang mendukung pembelajaran jarak jauh. Hal ini menuntut para guru mengubah sistem kerjanya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Kinerja guru merupakan usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Menurut Aritonang (2005), kinerja guru adalah persepsi dengan kualitas kerja, tanggungjawab, kejujuran kerja sama dan prakarsa. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seorang guru. Kinerja seorang guru diawasi oleh Dinas Pendidikan terkait, dalam penelitian ini kinerja guru diawasi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen. Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen telah meluncurkan SITAPAK yang merupakan sebuah aplikasi daring berbasis website. Aplikasi ini diharapkan dapat mempercepat sistem pendidikan di Kabupaten Kebumen. Aplikasi ini digunakan untuk mengusulkan Penilaian Angka Kredit (PAK).

Penilaian Angka Kredit (PAK) Tahunan merupakan sebuah keharusan yang dilaksanakan secara periodik pada masa penilaian. SMP Negeri Karangsembung memiliki 36 PTK dengan masa penilaian yang sama yaitu 1 Juli sampai dengan 30 Juni setiap tahunnya. Secara administrasi seluruh PTK dinyatakan telah menyelesaikan usulan penilaian hingga periode tahun 2021. Secara substansi, penilaian angka kredit (PAK) ini dapat dijadikan indikator kinerja Guru dalam melaksanakan kewajibannya. Sebab, pada komponen penilaian angka kredit (PAK) ini merujuk pada Permenpan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Kenaikan Pangkat/Jabatan dan Angka Kreditnya bagi Guru, memuat tiga komponen utama, yaitu PKG, PKB, dan Penunjang Kegiatan Guru. Penilaian kinerja guru dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. Nilai Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsembung Tahun 2018-2020

No	Rata-rata Penilaian Kinerja		
	2018	2019	2020
1	87	86	88
2	84	86	87
3	88	83	87
4	86	83	86
5	87	87	86
6	83	85	87
7	85	85	87
8	85	87	83
9	86	87	83
10	84	82	82

11	84	82	84
12	86	82	87
13	85	82	87
14	82	82	85
15	87	88	85
16	88	87	88
17	87	86	85
18	88	86	86
19	82	88	86
20	83	87	88
21	86	83	85
22	86	84	86
23	87	86	82
24	85	86	87
25	85	85	85
26	83	83	85
27	82	82	85
28	85	84	86
29	82	87	82
30	82	87	82
31	83	85	86
32	82	85	85
33	85	86	82
34	84	85	85
35	86	86	86
36	86	86	87
Rata-Rata	84.89	85.03	85.37

Sumber: Data Supervisi Guru di SMP Negeri 1 Karangsambung 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil rata-rata penilaian guru tahun 2018 yaitu 84.89 dapat dikategorikan baik, tahun 2019 yaitu 85,03 dapat dikategorikan baik dan tahun 2020 yaitu 85,37 dapat dikategorikan baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung setiap tahunnya mengalami peningkatan dengan kategori penilaian baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2013). Sedangkan menurut Natawijaya (2003), kinerja merupakan perangkat perolehan nyata yang ditampilkan oleh seseorang yang profesional atau pakar (dosen, pembimbing, guru pembimbing, pakar pengembangan ilmu) dan lain-lain pada waktu dia melaksanakan tugas keahliannya. Berdasarkan pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah perolehan nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan keahliannya. Guru pada SMP Negeri 1 Karangsambung kinerjanya sudah baik dan sesuai dengan tugasnya. Hal ini ditandai dengan guru menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan anjuran dari sekolah dengan metode jarak jauh. Guru juga dituntut untuk menyelesaikan tugas pembelajaran dengan tepat waktu. Hal ini ditunjukkan oleh guru dengan memberikan meteri pembelajaran setiap mata pelajaran sesuai dengan jadwal sekolah dan mengumpulkan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Selain dari hasil penilaian kinerja guru berdasarkan penilaian angket kerja (PAK), terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja non fisik adalah semua

keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkatan atasan-bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama disuatu organisasi. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang paling dekat dengan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang (Nitisemito, 2013).

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Kepala Sekolah meskipun guru memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dari segi pendidikan sampai dari sifat dan sikap atau hal yang tidak terlihat secara fisik. Namun perbedaan tersebut tidak menghalangi hubungan baik para guru hal tersebut ditandai dengan kerja sama yang kuat seperti dibuktikan adanya sikap saling membantu antara guru yang satu dengan guru yang lain mengalami kesulitan dalam melakukan tugas, adanya suasana kekeluargaan antara kepala sekolah dengan guru dan karyawan lain, guru dan karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja maupun atasan dibuktikan dari sikap saling menghargai dan menghormati atara rekan kerja, guru dan karyawan mempunyai rasa aman dari berbagai ancaman di tempat kerja. Akibat dari adanya hubungan yang baik maka pegawai dapat menghindari konflik antar pegawai.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik Mangkunegara (2011:93). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2005: 61). Menurut Fahmi (2016:87) mengemukakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Soroso dalam Fahmi (2016:88), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*Specific goal directed way*). Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah motivasi guru pada masa pandemi Covid-19 sudah baik, para guru mempunyai motivasi sendiri untuk melakukan tugasnya. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku di SMP Negeri 1 Karangsambung, banyak guru yang bangga terhadap pekerjaannya sendiri sesuai dengan bidangnya. Walaupun terhalang oleh pandemi ini tetap bersemangat untuk menjalankan tugas mengajar siswa-siswi SMP Negeri 1 Karangsambung.

Selain Motivasi disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasibuan (2011:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sementara Aritonang (2005), menyatakan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang diterapkan.

Perilaku kedisiplinan sangatlah diperlukan oleh siapapun, dimanapun dan kapanpun, begitu juga guru yang harus disiplin dalam mentaati tata tertib dan peraturan sekolah meskipun dalam masa pademi Covid-19. Seperti di SMP Negeri 1 Karangsambung

meskipun pembelajaran dilakukan secara tidak langsung (tatap muka) namun guru harus tetap datang kesekolah tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada di sekolah.

Tabel 2. Kehadiran Guru di SMP Negeri 1 Karangsembung Bulan Januari – Desember 2020

No	Bulan	Jumlah Guru Terlambat	Persentase
1	Januari	2 orang	5%
2	Februari	3 orang	8%
3	Maret	0 orang	0%
4	April	4 orang	11%
5	Mei	1 orang	2%
6	Juni	0 orang	0%
7	Juli	2 orang	6%
8	Agustus	1 orang	3%
9	September	0 orang	0%
10	Oktober	2 orang	6%
11	November	0 orang	0%
12	Desember	1 orang	2%

Sumber: Data Kehadiran SMP Negeri 1 Karangsembung 2020

Berdasarkan Tabel 2 kehadiran guru, dapat diketahui bahwa total guru yang terlambat pada periode bulan Januari hingga bulan Desember tahun 2020 sebanyak 16 orang. Keterlambatan terbanyak ada pada bulan April sebanyak 4 orang dengan persentase 11% dari total seluruh guru PNS di SMP Negeri 1 Karangsembung. Berdasarkan catatan presensi pun dijelaskan bahwa guru tetap tepat waktu dalam absensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di SMP Negeri 1 Karangsembung. Walaupun terhalang oleh pandemi Covid-19 ini guru tetap tepat waktu dalam absensi jam masuk maupun jam pulang.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja Guru

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance*. Menurut Smith (Sedarmayanti 2001:50), kinerja adalah hasil atau keluaran dari proses menurut lembaga administrasi negara dalam Sedarmayanti (2001:50), *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja, penampilan kerja. Menurut Mangkunegara (2001:50), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Poerwadarminta (2015:83), secara etimologis kinerja guru berarti sesuatu yang dicapai seorang guru atas prestasi yang diperlihatkan. Sedangkan Sedarmayanti (2015:77), mengemukakan kinerja guru adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Supardi (2013:54), "Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik".

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam

proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997:49), dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (a) Bekerja dengan siswa secara individual; (b) Persiapan dan perencanaan pembelajaran; (c) Pendayagunaan media pembelajaran; (d) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; dan (e) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001), menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau pun hubungan dengan bawahan. Sementara itu Wursanto (2009), menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan dari pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Motivasi

Menurut Mulyasa (2004:120), para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan dapat ditunjukkan dengan adanya fenomena sekolah-sekolah yang memiliki keunggulan dan kompetitif. Salah satu indikasi sekolah yang memiliki keunggulan dan kompetitif adalah adanya tampilan sikap dan perilaku para siswanya sesuai dengan norma yang berlaku dan adanya peningkatan prestasi belajar siswa yang salah satunya dapat dilihat dari presentase kelulusan di atas standar nasional. Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam system pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2005: 61). Menurut Fahmi (2016:87) mengemukakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Soroso dalam Fahmi (2016:88), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu set atau kumpulan

perilaku yang memberikan landasan bagi seorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*Specific goal directed way*).

Sedangkan menurut Darmada ddk. (2013), motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari alam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktifitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang terlaksana secara sistematis, berulang-ulang, kontinue dan progresif untuk mencapai tujuan. Berdasarkan uraian yang tertera diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi atau perilaku seseorang yang dapat mendorong atau penggerak baik dari dalam maupun dari luar untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dapat memberikan hasil capain yang diinginkan.

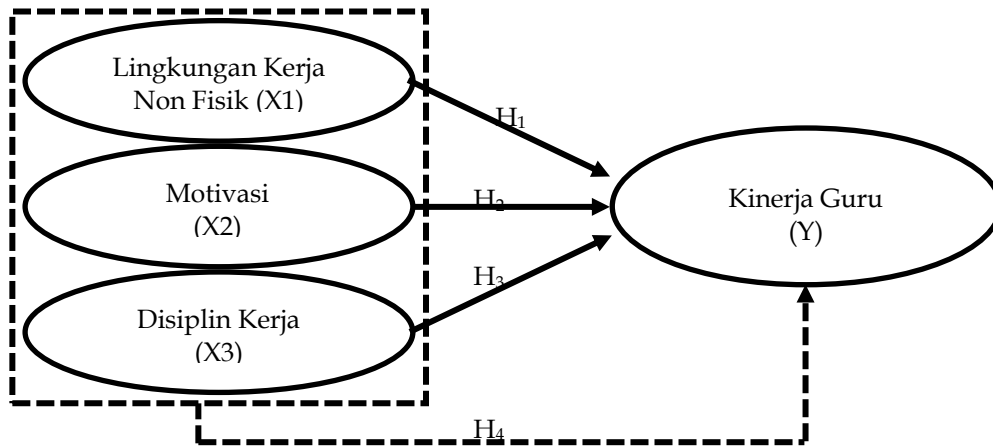
Disiplin Kerja

Hakikat disiplin diartikan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Mangkunegara, 2001: 129). Sedangkan Sedarmayanti (2001: 10), menegaskan bahwa disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri (Handoko dalam Sinambela, 2012), sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Itang, 2015). Menurut Wardoyo, (2015) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan sebagai prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan. Menurut Slamet (2007: 216), disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan dengan penuh suka rela dan kesadaran mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (1997: 193-194) berpendapat, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang dan serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat ini hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplin dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hasibuan, (2009:212), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryo, (2003:291). Menurut Rivai, (2009:824), kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada masa pandemi Covid-19.

H₂: Terdapat pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada masa pandemi Covid-19.

H₃: Terdapat pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada masa pandemi Covid-19.

H₄: Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada masa pandemi Covid-19.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 1 Karangsambung yang berjumlah 36 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat *generalisasi* dengan kesalahan yang sangat kecil Sugiono (2005). Mengutip dari pendapat Arikunto (1998), apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel penelitian ini adalah seluruh guru yang

berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 1 Karangsambung yang berjumlah 36 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*, dan menggunakan metode sampling jenuh yaitu seluruh guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 1 Karangsambung yang berjumlah 36 orang. Sampling jenuh Menurut Sugiyono (2009), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:68) variabel bebas merupakan suatu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan disiplin kerja. Menurut Sugiyono (2018:68) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah Kinerja Guru.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows* dengan dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Berikut disajikan uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X₁)

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Ket
Lingkungan Kerja Non Fisik	x1.1	0,677	0,3291	0,000	Valid
	x1.2	0,745	0,3291	0,000	Valid
	x1.3	0,734	0,3291	0,000	Valid
	x1.4	0,605	0,3291	0,000	Valid
	x1.5	0,710	0,3291	0,000	Valid
	x1.6	0,807	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Ket
Motivasi	x2.1	0,691	0,3291	0,000	Valid
	x2.2	0,634	0,3291	0,000	Valid
	x2.3	0,720	0,3291	0,000	Valid
	x2.4	0,637	0,3291	0,000	Valid
	x2.5	0,721	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₃)

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Ket
Disiplin Kerja	x3.1	0,810	0,3291	0,000	Valid
	x3.2	0,744	0,3291	0,000	Valid

x3.3	0,817	0,3291	0,000	Valid
x3.4	0,751	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Variabel	Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Ket
Kinerja Guru	y1	0,604	0,3291	0,000	Valid
	y2	0,669	0,3291	0,000	Valid
	y3	0,724	0,3291	0,000	Valid
	y4	0,722	0,3291	0,000	Valid
	y5	0,728	0,3291	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua instrumen variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru dinyatakan valid karena r hitung > r tabel (0,3291), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga semua item yang dipakai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

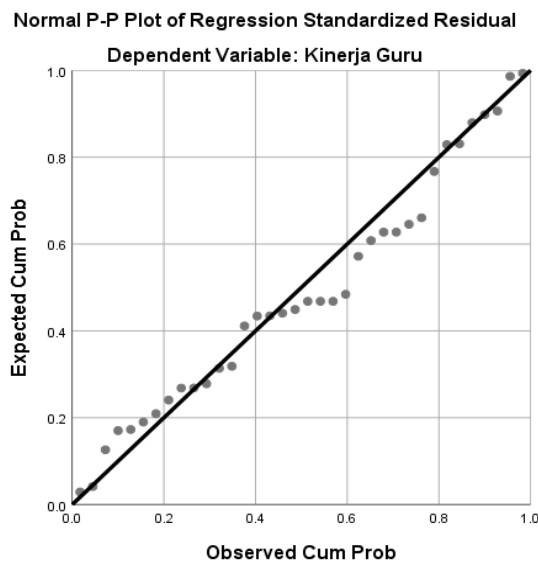
No	Variabel	r kritis	Cronbach Alpha	Ket
1	Kinerja Guru	0,60	0,723	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,60	0,805	Reliabel
3	Motivasi	0,60	0,696	Reliabel
4	Disiplin Kerja	0,60	0,783	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > r_{kritis} (0,60). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

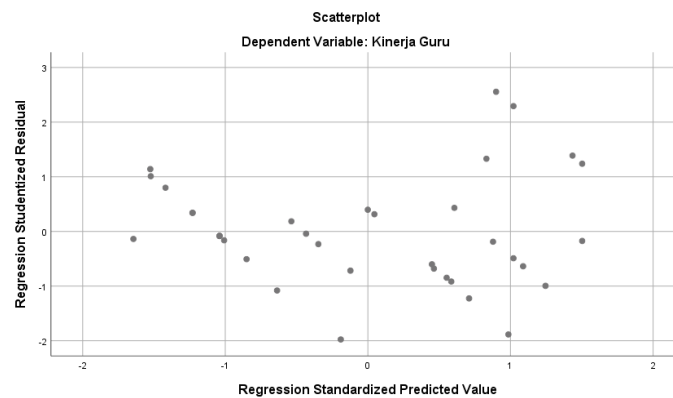


Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar tersebut (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal. Maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar grafik heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolineritas

Tabel 8. Uji Multikolonieritas

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,451	2,216
2	Motivasi	0,292	3,427
3	Disiplin Kerja	0,533	1.875

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas *coeficient* di atas menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolonieritas, sehingga model ini dapat dipakai.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 9. Analisis Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.039	1.289		.806	.426
Lingkungan Kerja Non Fisik	.359	.083	.467	4.342	.000
Motivasi	.303	.116	.349	2.613	.014
Disiplin Kerja	.251	.101	.247	2.497	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dianalisa bahwa:

1. Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t pada Tabel 9 tersebut, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,342 > t_{tabel} 2,03693$. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**.

2. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t pada Tabel 9 tersebut, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi sebesar $0,014 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,613 > t_{tabel} 2,03693$. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**.

3. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t pada Tabel 9 tersebut, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,018 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,497 > t_{tabel} 2,03693$. Hasil ini menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**.

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	89.341	3	29.780	53.296	.000 ^b
Residual	17.881	32	.559		
Total	107.222	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-13, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53.296 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,91 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima**.

Koefisien determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.818	.748

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,818 artinya 81,8% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan disiplin kerja sedangkan sisanya 18,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis pada variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung menunjukkan bahwa nilai standar error sebesar 0,083 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} 4,342 > t_{tabel} 2,03693$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung. Hal ini berarti, apabila lingkungan kerja non fisik di SMP Negeri 1 Karangsambung semakin baik, maka kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Musafir Thahir (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah, Makassar.

Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung menunjukkan bahwa nilai standar error sebesar 0,116 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} 2.613 > t_{tabel} 2,03693$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$, berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung. Hal ini menunjukkan jika motivasi selalu dilakukan terhadap para guru maka akan dapat kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ajabar, Resi Marina (2019), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA N 1 Prabumulih. Hal serupa juga dilakukan oleh Titi Eka Ardiana (2017), yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru akuntansi SMK di kota Madiun.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung menunjukkan bahwa nilai standar error sebesar 0,101 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} 2.497 > t_{tabel} 2,03693$ dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$, berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru maka kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ajabar, Resi Marina (2019), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih. Penelitian lain yang dilakukan oleh Supeno, Imam Suseno, Ira Miranti (2017), juga menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru bahasa inggris SMP Negeri 1 DKI Jakarta.

Penutup dan Saran

Simpulan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi SMP Negeri 1 Karangsambung mengenai kinerja guru, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik yang tercipta di Sekolah SMP Negeri 1 Karangsambung sudah cukup baik, berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarakan kepada responden yang merupakan guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS). Lingkungan kerja non fisik yang tidak dapat diartikulasikan secara nyata hanya dapat dirasakan oleh para guru harus tetap dipertahankan agar suasana lingkungan kerja tetap kondusif. Lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai suatu hubungan internal yang baik antara guru

dengan guru, guru dengan siswa-siswi, guru dengan kepala sekolah maupun guru dengan para staff sekolah. Lingkungan kerja non fisik tersebut sudah terjaga dengan baik di SMP Negeri 1 Karangsambung. Hal itu sebagai penjelasan dari hasil kuisioner serta hasil wawancara dari responden secara langsung. Adanya penelitian ini diharapkan dapat menguatkan hubungan dari masing-masing faktor lingkungan kerja non fisik yang telah dirasakan oleh guru-guru, siswa-siswi serta staff pengelolaan SMP Negeri 1 Karangsambung.

2. Guru di SMP Negeri 1 Karangsambung mempunyai motivasi secara personal dalam bekerja, namun dikala masa pandemi Covid-19 harus tetap bersama untuk menjaga dan meningkatkan kinerja guru. Pemberian motivasi secara berkala melalui kegiatan-kegiatan evaluasi kinerja, kegiatan rapat rutin atau kegiatan lain seperti penilaian kinerja, rapat mingguan, dan kegiatan *outbond* yang mendukung kinerja sangatlah penting, terutama pada masa pandemi Covid-19 yang dapat menurunkan kinerja guru secara masif. Sistem pendidikan yang berubah di masa pandemi Covid-19 dapat membuat guru sebagai pengajar mengalami kesulitan dan kejenuhan. Oleh karena itu, dibutuhkanlah motivasi secara rutin melalui kegiatan yang dapat mengurangi beban pikiran dikala pandemi Covid-19.
3. Penerapan disiplin kerja dalam lingkungan sekolah SMP Negeri 1 Karangsambung sudah cukup baik, dimana seorang guru harus memberikan contoh kedisiplinan kepada murid-muridnya. Hal ini dapat dilihat dari tingkat presensi guru. Namun perlu adanya evaluasi secara berkala untuk mengukur tingkat disiplin kerja pada guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS). Selain itu juga, penerapan protokol kesehatan di masa pandemi Covid-19 yang telah diterapkan sudah berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dalam hal ini, guru harus dapat memberikan contoh kedisiplinan mengenai aturan protokol kesehatan Covid-19.

Referensi

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02).
- Aritonang, K. T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 2(4), 50-59.
- Darmada, I. K., Dantes, N., & Natajaya, N. (2013). Kontribusi Kompensasi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Sekecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 3.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H.. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Holan, A., & Marina, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 80-90.
- Kusmianto. (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. P. (2001). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Natawijaya, R. (2009). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Erlangga.
- Poerwadarminta, W. J. S. (2015). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta Balai Pustaka.
- Santoso, S. (2003). *Mengatasi Berbagai Masalah dengan SPSS Versi 12*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2009). *Perilaku Pembelian Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supeno, I. S., & Miranti, I. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta. *Jurnal Deiksis*, 9(1), 90-99.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wursanto. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.