JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i4
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 16 Februari 2026 | **Revised:** 19 Februari 2026 | **Accepted:** 20 April 2026

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Guru SD Negeri 013 Balikpapan Kota

Tiara Larasati Muaya[1], Suhartono Suhartono[2], Ridho Jun Prasetyo[3], Pratama Rizky Kautsar Lauw[4], Norhidayati Norhidayati[5], Lilik Handayani[6]
[1]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan, Indonesia
[2]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan, Indonesia
[3]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan, Indonesia
[4]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan, Indonesia
[5]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan, Indonesia
[6]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan, Indonesia

Corresponding Author: ridhojun@stiebalikpapan.ac.id[3]

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work motivation, work environment, and work discipline on teacher performance at SD Negeri 013 Balikpapan City. The research employed a quantitative approach with a descriptive design. The sample consisted of 37 civil servant teachers as respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis. The results demonstrate that work motivation has a positive and significant effect on performance (t-value = 5.321 > t-table 2.034, sig. = 0.001,* $\beta_1 = 0{,}647$*). Work environment also shows a positive and significant effect on performance (t-value = 3.819 > t-table 2.034, sig. = 0.001,* $\beta_2 = 0{,}324$*). Similarly, work discipline has a positive and significant effect on performance (t-value = 2.942 > t-table 2.034, sig. = 0.006,* $\beta_3 = 0{,}178$*). The simultaneous test reveals that work motivation, work environment, and work discipline collectively have a significant effect on teacher performance (F-value = 491.836 > F-table 3.267, sig. = 0.001). The coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.976, indicating that 97.6% of the variation in teacher performance can be explained by the three independent variables, while the remaining 2.4% is influenced by other factors not examined in this study.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 013 Balikpapan Kota. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain deskriptif. Sampel penelitian terdiri dari 37 responden guru Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 5-1 dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (t-hitung = 5,321 > t-tabel 2,034, sig. = 0,001, $\beta_1 = 0{,}647$). Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (t-hitung = 3,819 > t-tabel 2,034, sig. = 0,001, $\beta_2 = 0{,}324$). Demikian pula disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

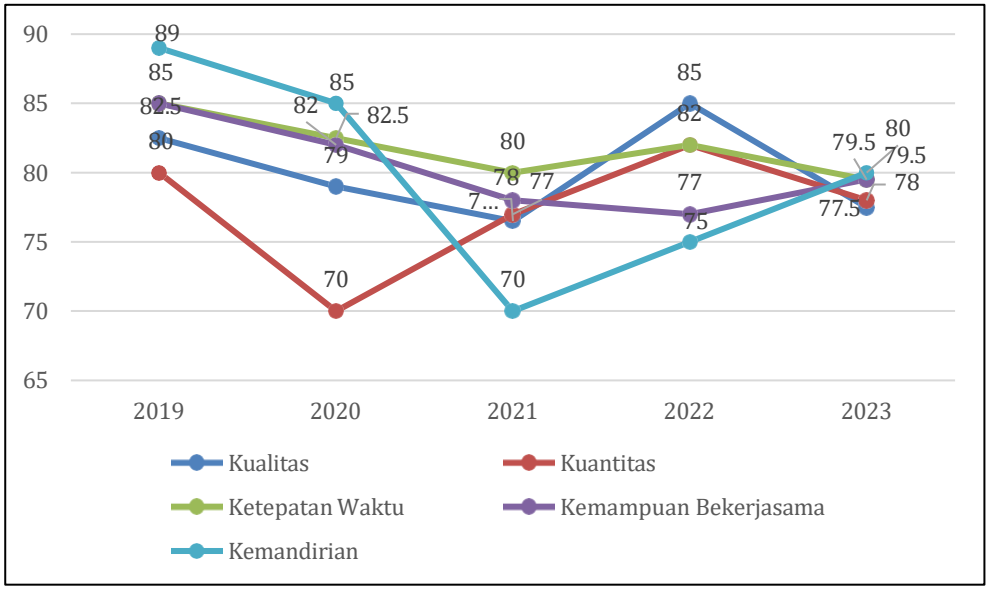
terhadap kinerja (t-hitung = 2,942 > t-tabel 2,034, sig. = 0,006, β_3 = 0,178). Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (F-hitung = 491,836 > F-tabel 3,267, sig. = 0,001). Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,976 menunjukkan bahwa 97,6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya 2,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

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

PENDAHULUAN

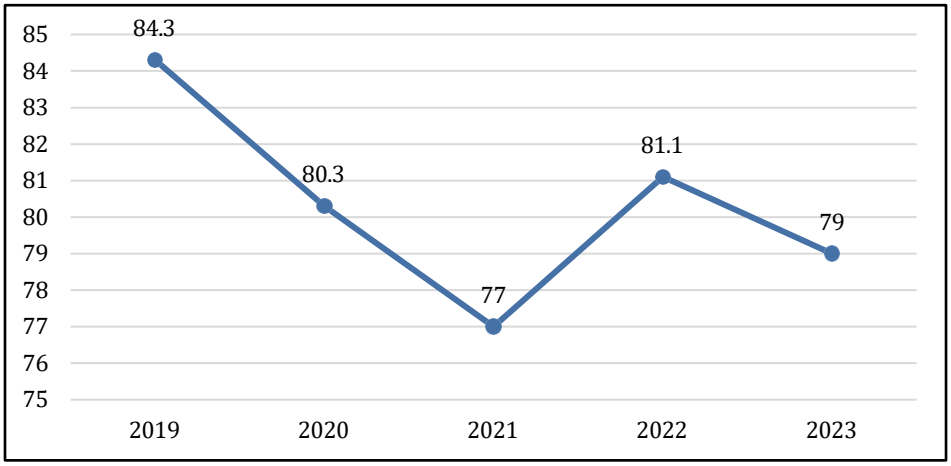
Pendidikan merupakan salah satu sektor fundamental dalam pembangunan bangsa yang memerlukan dukungan sumber daya manusia berkualitas. Menurut Hamali (2016), sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen organisasi. Dalam konteks pendidikan dasar, guru memegang peranan krusial sebagai ujung tombak keberhasilan pembelajaran. Supardi (2014) mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru yang optimal akan berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diterima peserta didik.

SD Negeri 013 Balikpapan Kota mengalami dinamika kinerja guru yang menarik untuk dikaji. Seperti yang ditunjukkan Grafik 1 yakni fluktuasi kinerja Guru ASN di SD Negeri 013 Balikpapan periode 2019-2023 berdasarkan lima indikator; dan Grafik 2 Rata-rata Tahunan Kinerja Guru ASN di SD Negeri 013 Balikpapan periode 2019-2023, penilaian kinerja Guru ASN di SD Negeri 013 Balikpapan periode 2019-2023, mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Rata-rata kinerja tahun 2019 mencapai 84,3%, kemudian mengalami penurunan menjadi 80,3% pada 2020, dan turun drastis menjadi 77% pada 2021 yang merupakan titik terendah. Meskipun terjadi peningkatan menjadi 81,1% pada 2022, namun kembali menurun menjadi 79% pada 2023. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu ditelaah lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.



Sumber: Data diolah, 2024

Grafik 1. Kinerja Guru ASN SDN 013 Balikpapan Periode 2019 – 2023 Berdasarkan Lima Indikator



Sumber: Data diolah, 2024

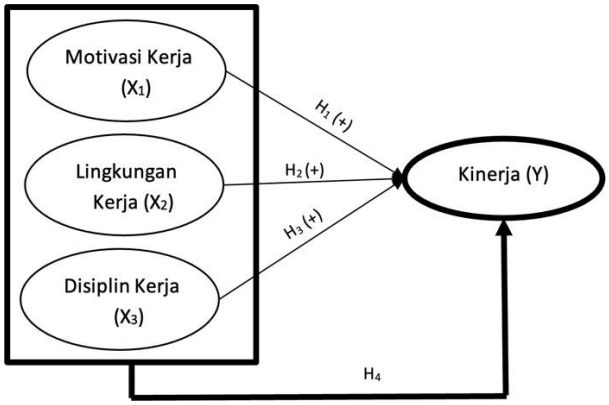
Grafik 2. Rata-Rata Tahunan Kinerja Guru ASN SDN 013 Balikpapan Periode 2019 – 2023

Motivasi kerja merupakan salah satu determinan penting dalam peningkatan kinerja guru. Wibowo (2016) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan yang menggerakkan perilaku manusia menuju pencapaian tujuan. Di SD Negeri 013 Balikpapan, motivasi guru dinilai kurang optimal karena minimnya apresiasi, terbatasnya pelatihan, dan kurangnya kesempatan pengembangan karir. Penelitian Handayani dan Azizah (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, meskipun hasil berbeda ditemukan oleh Sijabat dan Yusup (2024).

Lingkungan kerja juga memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja. Nitisemito (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas. Kondisi lingkungan kerja di SDN 013 Balikpapan menunjukkan beberapa permasalahan seperti warna cat dinding yang kurang kondusif serta fasilitas yang tidak memadai. Lubis (2020) menemukan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja, sementara Husnalia et al. (2022) mendapatkan hasil yang berbeda.

Disiplin kerja menjadi faktor ketiga yang dikaji dalam penelitian ini. Agustini (2019) mengartikan disiplin kerja sebagai sikap ketaatan terhadap aturan dan norma organisasi untuk mencapai tujuan. Permasalahan disiplin di SD Negeri 013 Balikpapan terlihat dari kurangnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas akibat keterbatasan fasilitas. Penelitian Nafisah et al. (2023) mengkonfirmasi pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja, berbeda dengan temuan Rahmania (2020).

Gambar 1 Kerangka Konseptual menunjukkan model teoritis yang dikemukakan pada penelitian ini dengan kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Berdasarkan teori-teori di atas, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru/pendidik.



Sumber: Hasil Riset

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; 2) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru; 3) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru; dan 4) menganalisis pengaruh simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri 013 Balikpapan Kota.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif (Sugiyono, 2020). Populasi penelitian adalah seluruh guru SD Negeri 013 Balikpapan Kota yang berjumlah 37 orang, sehingga menggunakan teknik purposive sampling yakni pada guru berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).

Variabel penelitian terdiri dari variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y) dan variabel independen meliputi Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3). Kinerja guru diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemampuan bekerjasama, dan tanggung jawab (Afandi, 2018). Motivasi kerja diukur menggunakan indikator kebutuhan prestasi, afiliasi, kekuasaan, fisiologis, rasa aman, dan penghargaan (Wibowo, 2016). Lingkungan kerja diukur melalui keamanan bekerja, hubungan karyawan, fasilitas, suasana kerja, pencahayaan, dan warna (Nitisemito, 2015). Disiplin kerja diukur dengan ketaatan terhadap waktu, perilaku, peraturan sekolah, tata cara kerja, dan kesadaran bekerja (Agustini, 2019).

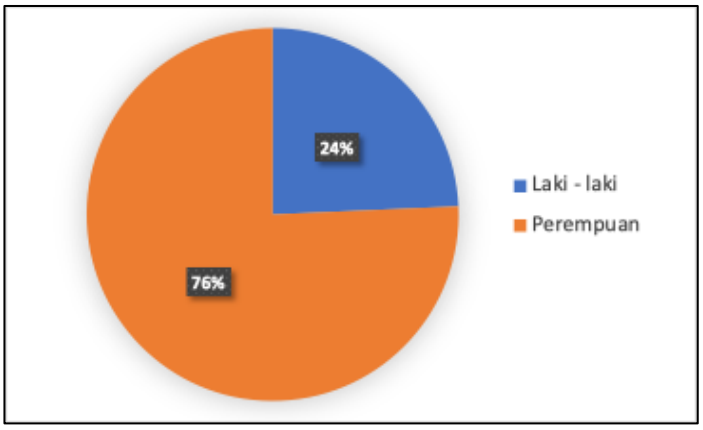
Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment dengan kriteria r-hitung > r-tabel (0,334). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria $\alpha > 0{,}60$. Uji asumsi klasik meliputi normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (VIF < 10), heteroskedastisitas (Scatterplot), dan autokorelasi (Durbin-Watson). Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan menghasilkan $Y = \alpha + \beta\ 1X1 + \beta\ 2X2 + \beta\ 3X3 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

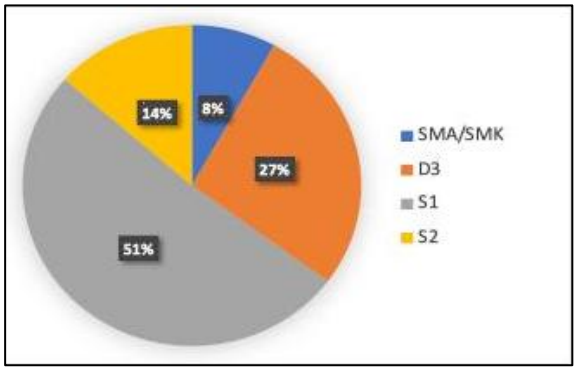
Hasil penelitian pada penelitian terkait klasifikasi responden ditunjukkan pada figur-figur berikut:



Sumber: Hasil Riset, 2024

Gambar 2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

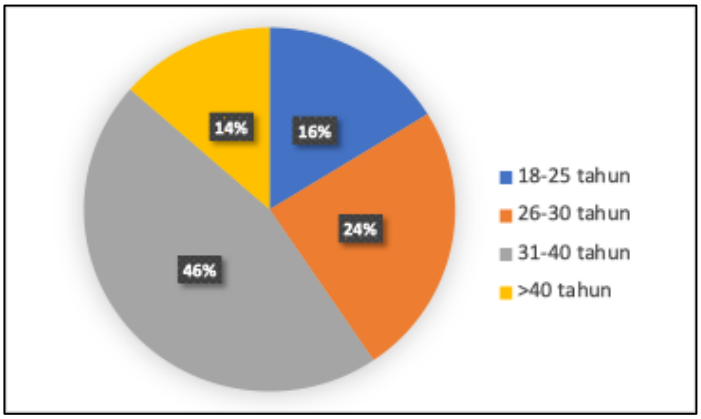
Komposisi responden menunjukkan dominasi signifikan guru perempuan sebesar 76% dibandingkan guru laki-laki yang hanya 24% dari total 37 guru ASN di SD Negeri 013 Balikpapan Kota. Fenomena ini mencerminkan karakteristik umum profesi guru sekolah dasar di Indonesia yang cenderung didominasi oleh tenaga pendidik perempuan, kemungkinan disebabkan oleh persepsi sosial bahwa perempuan memiliki kesabaran dan kelembutan yang lebih sesuai dalam mendidik anak usia dini, serta fleksibilitas jam kerja yang dianggap compatible dengan peran domestik perempuan. Ketimpangan gender ini perlu menjadi perhatian dalam konteks penelitian kinerja, karena perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi persepsi terhadap motivasi kerja, adaptasi terhadap lingkungan kerja, dan implementasi disiplin kerja, sehingga hasil penelitian mungkin lebih merepresentasikan perspektif guru perempuan dibandingkan laki-laki.



Sumber: Hasil Riset, 2024

Gambar 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

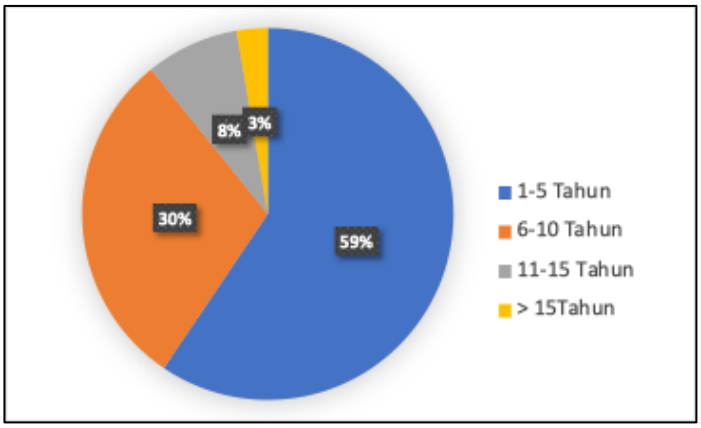
Profil pendidikan guru ASN di SD Negeri 013 Balikpapan menunjukkan bahwa mayoritas responden (51%) memiliki kualifikasi S1, diikuti oleh D3 sebesar 27%, S2 sebesar 14%, dan SMA/SMK sebesar 8%. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru telah memenuhi standar kualifikasi akademik minimal yang dipersyaratkan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen, yaitu sarjana (S1), meskipun masih terdapat 35% guru dengan kualifikasi di bawah S1 (D3 dan SMA/SMK) yang seharusnya sudah tidak diperbolehkan untuk mengajar atau dalam masa transisi peningkatan kualifikasi. Keberadaan 14% guru berpendidikan S2 menunjukkan adanya upaya pengembangan profesional dan kompetensi yang lebih tinggi, yang dapat berkontribusi positif terhadap kualitas pembelajaran dan kinerja sekolah. Variasi tingkat pendidikan ini dapat mempengaruhi persepsi guru terhadap motivasi kerja, pemahaman terhadap disiplin kerja, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis, sehingga menjadi faktor penting dalam menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini.



Sumber: Hasil Riset, 2024

Gambar 4. Data Responden Berdasarkan Usia

Distribusi usia guru menunjukkan bahwa kelompok terbesar adalah rentang usia 31-40 tahun (46%), diikuti oleh usia 26-30 tahun (24%), usia 18-25 tahun (16%), dan usia di atas 40 tahun (14%). Komposisi ini menggambarkan bahwa SD Negeri 013 Balikpapan Kota memiliki tenaga pendidik yang relatif muda dan berada dalam fase produktif karir, dengan 86% guru berusia di bawah 40 tahun yang umumnya memiliki energi, adaptabilitas teknologi, dan semangat inovasi yang tinggi dalam pembelajaran. Dominasi guru usia produktif ini dapat menjadi aset strategis bagi sekolah dalam mengimplementasikan perubahan kurikulum dan metode pembelajaran modern, namun di sisi lain, minimnya guru senior (>40 tahun) sebesar 14% dapat mengindikasikan kurangnya mentor berpengalaman yang dapat membimbing guru-guru muda dalam pengembangan profesional. Faktor usia ini sangat relevan dalam penelitian karena dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja, persepsi terhadap lingkungan kerja, kedewasaan dalam menjalankan disiplin kerja, serta pendekatan dalam mengevaluasi kinerja diri sendiri.



Sumber: Hasil Riset, 2024

Gambar 5. Data Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Profil masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas guru (59%) memiliki pengalaman mengajar 1-5 tahun, diikuti oleh 6-10 tahun (30%), 11-15 tahun (8%), dan di atas 15 tahun hanya 3%. Data ini mengungkapkan bahwa SD Negeri 013 Balikpapan Kota didominasi oleh guru-guru dengan pengalaman relatif baru atau masih dalam tahap awal pengembangan karir sebagai ASN, yang kemungkinan besar merupakan hasil dari rekrutmen guru dalam beberapa tahun terakhir untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik atau penggantian guru yang pensiun. Konsentrasi guru berpengalaman rendah (89% di bawah 10 tahun) dapat menjadi tantangan dalam hal stabilitas kelembagaan, transfer pengetahuan tacit, dan pengembangan budaya organisasi yang kuat, meskipun di sisi lain membawa semangat baru dan perspektif

segar dalam pengelolaan pembelajaran. Variabel masa kerja ini sangat krusial dalam penelitian karena pengalaman mengajar dapat mempengaruhi tingkat motivasi intrinsik, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, internalisasi nilai-nilai disiplin kerja, serta kematangan dalam menilai kinerja diri sendiri, di mana guru baru cenderung memiliki persepsi dan perilaku kerja yang berbeda dibandingkan guru senior.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Sig	Ket
Motivasi Kerja (X1)	X1.1 - X1.9	0,697 - 0,864	0,325	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1 - X2.16	0,546 - 0,865	0,325	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1 - X3.8	0,536 - 0,823	0,325	0,05	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1 - Y1.10	0,610 - 0,849	0,325	0,05	Valid

Sumber: SPSS 27.0, 2024

Semua indikator pada setiap variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel (0,325) pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,922	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X_2)	0,946	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X_3)	0,854	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,931	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS 27.0, 2024

Seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum 0,60.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif membantu memahami kecenderungan pusat data, sebaran atau variasi data, serta pola distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru, sehingga dapat diketahui tingkat homogenitas atau heterogenitas data sebelum dilakukan analisis statistik lebih lanjut seperti uji hipotesis dan analisis pengaruh antar variabel.

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

Variable	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	37	23,00	42,00	33,2703	6,12667
Lingkungan Kerja	37	42,00	73,00	58,4324	9,85602
Disiplin Kerja	37	20,00	36,00	29,4865	4,50075
Kinerja	37	26,00	45,00	36,3784	6,65562
Valid N (listwise)	**37**				

Sumber: SPSS 27.0, 2024

Seluruh variabel menunjukkan nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai *mean*, mengindikasikan bahwa data bersifat homogen dengan tingkat penyebaran atau variasi

data yang rendah, artinya persepsi guru terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja mereka relatif seragam atau tidak terdapat perbedaan yang signifikan antar responden. Hal ini menunjukkan konsistensi tinggi dalam penilaian guru terhadap kondisi kerja dan kinerja mereka di SD Negeri 013 Balikpapan Kota.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Kolmogorov-Smirnov (normalitas)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			37
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.98440063
Most Extreme Differences	Absolute		.117
	Positive		.117
	Negative		-.067
Test Statistic			.117
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.221
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.210
		Upper Bound	.232

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: SPSS 27.0, 2024

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 > 0,05, menunjukkan data berdistribusi normal.

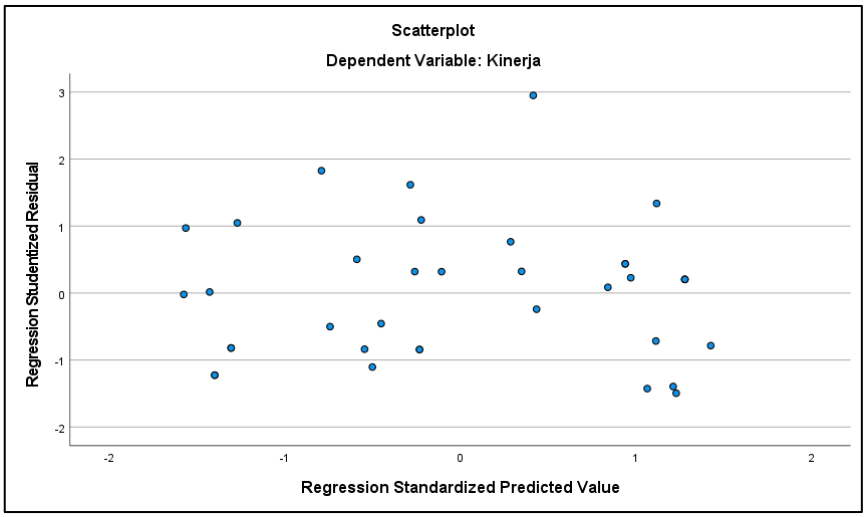
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,147	1,172		0,979	0,335		
	Motivasi Kerja	0,647	0,122	0,595	5,321	0,001	0,529	8,889
	Lingkungan Kerja	0,324	0,085	0,480	3,819	0,001	0,419	3,870
	Disiplin Kerja	0,178	0,060	0,120	2,942	0,006	0,397	2,520

Sumber: SPSS 27.0, 2024

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF untuk semua variabel < 10, mengindikasikan tidak terjadi multikolinearitas.



Sumber: SPSS 27.0, 2024

Grafik 3. Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

Grafik Scatterplot memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak tanpa pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,989[a]	0,978	0,976	1,02817	2,043

Sumber: SPSS 27.0, 2024

Nilai Durbin-Watson sebesar 2,043 berada di antara dU (1,655) dan 4-dU (2,345), menandakan tidak ada autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,147	1,172		0,979	0,335
	Motivasi Kerja	0,647	0,122	0,595	5,321	0,001
	Lingkungan kerja	0,324	0,085	0,480	3,819	0,001
	Disiplin Kerja	0,178	0,060	0,120	2,942	0,006

Sumber: SPSS 27.0, 2024

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja guru SD Negeri 013 Balikpapan Kota, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel (0,001; 0,001; dan 0,006) yang jauh di bawah alpha 0,05.

Persamaan regresi **Y = 1,147 + 0,647X1 + 0,324X2 + 0,178X3** mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja dengan koefisien regresi tertinggi (β = 0,647), diikuti oleh lingkungan kerja (β = 0,324), dan disiplin kerja (β = 0,178). Secara praktis, setiap peningkatan satu satuan skor motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,647 satuan, peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,324 satuan, dan peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,178 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Berdasarkan nilai Beta standardized, motivasi kerja (0,595) merupakan prediktor terkuat terhadap kinerja guru, mengalahkan lingkungan kerja (0,480) dan disiplin kerja (0,120), yang menunjukkan bahwa faktor intrinsik berupa dorongan dan semangat kerja memiliki dampak lebih besar dibandingkan faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja atau aturan disiplin dalam meningkatkan kinerja guru.

Temuan ini mengungkapkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru di SD Negeri 013 Balikpapan Kota, manajemen sekolah harus memprioritaskan peningkatan motivasi kerja melalui penguatan sistem reward, pengakuan prestasi, dan pengembangan karir, kemudian diikuti dengan perbaikan lingkungan kerja fisik dan psikologis, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten namun humanis. Nilai konstanta sebesar 1,147 menunjukkan bahwa tanpa kontribusi dari ketiga variabel independen, kinerja guru masih memiliki nilai dasar yang positif, mengindikasikan adanya faktor-faktor lain di luar model penelitian yang turut mempengaruhi kinerja guru.

Hasil Uji Parsial (t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	5,321	2,034	0,001	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	3,819	2,034	0,001	Signifikan
Disiplin Kerja (X3)	2,942	2,034	0,006	Signifikan

Sumber: SPSS 27.0, 2024

Hasil uji parsial pada menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan t-hitung (5,321) > t-tabel (2,034) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan t-hitung (3,819) > t-tabel (2,034) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan t-hitung (2,942) > t-tabel (2,034) dan nilai signifikansi 0,006 < 0,05.

Hasil Uji Simultan (F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1559,817	3	519,939	491,836	0,001[b]
	Residual	34,886	33	1,057		
	Total	1594,703	36			

Sumber: SPSS 27.0, 2024

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah fit dan layak untuk memprediksi kinerja guru SD Negeri 013 Balikpapan Kota, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 491,836 dengan tingkat signifikansi 0,001 (p < 0,05).

Nilai signifikansi yang sangat kecil ini mengindikasikan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga model regresi yang terbentuk dapat diandalkan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai F hitung yang sangat tinggi (491,836) juga menunjukkan bahwa ketiga variabel prediktor memiliki kemampuan prediksi yang sangat kuat terhadap variasi kinerja guru.

Dari sisi proporsi varians, nilai Sum of Squares Regression sebesar 1559,817 yang jauh lebih besar dibandingkan Sum of Squares Residual sebesar 34,886 mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kinerja guru (97,8%) dapat dijelaskan oleh model regresi yang melibatkan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, sementara hanya 2,2% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel yang diteliti merupakan faktor-faktor kunci yang sangat dominan dalam menentukan kinerja guru di SD Negeri 013 Balikpapan Kota, sehingga intervensi manajerial yang fokus pada peningkatan motivasi, perbaikan lingkungan kerja, dan penguatan disiplin kerja akan memberikan dampak signifikan dan terukur terhadap peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri 013 Balikpapan dengan nilai t hitung 5,321 > t tabel 2,034 dan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga *H1 diterima*. Temuan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan motivasi kerja—baik melalui penguatan motivasi intrinsik seperti pengakuan prestasi, pengembangan karier, maupun motivasi ekstrinsik berupa insentif dan kompensasi—akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugas mengajar, membimbing siswa, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan sekolah. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Handayani & Azizah (2021) yang juga membuktikan pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja, namun berbeda dengan Sijabat & Yusup (2024) yang menemukan pengaruh negatif, mengindikasikan bahwa konteks organisasi dan karakteristik responden dapat menghasilkan dinamika yang berbeda dalam hubungan motivasi-kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 3,819 > t tabel 2,034 dan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga *H2 diterima*. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif—mencakup aspek fisik seperti fasilitas ruang kelas, sarana mengajar, pencahayaan, ventilasi, serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal antar guru, dukungan kepala sekolah, dan iklim organisasi yang positif—mampu menciptakan kenyamanan dan fokus kerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lubis (2020) yang memvalidasi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja, namun kontras dengan hasil Husnalia et al. (2022) yang menemukan pengaruh negatif, kemungkinan disebabkan oleh perbedaan persepsi guru terhadap elemen lingkungan kerja atau adanya faktor moderasi yang tidak dikontrol dalam penelitian tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 2,942 > t tabel 2,034 dan signifikansi 0,006 < 0,05, sehingga *H3 diterima*. Meskipun memiliki koefisien pengaruh paling rendah dibandingkan motivasi dan lingkungan kerja, disiplin kerja tetap menjadi faktor penting yang menentukan konsistensi dan kualitas kinerja guru melalui kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan waktu mengajar, pelaksanaan administrasi pembelajaran, serta kehadiran dalam kegiatan sekolah yang mencerminkan

profesionalisme dan tanggung jawab. Hasil ini konsisten dengan penelitian Nafisah et al. (2023) yang mengonfirmasi pengaruh positif disiplin terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan Rahmania (2020) yang menemukan pengaruh negatif—hal ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja yang terlalu rigid atau punitif tanpa pendekatan humanis dapat justru menurunkan motivasi dan kinerja, sehingga diperlukan keseimbangan antara penegakan aturan dengan fleksibilitas kontekstual.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Secara simultan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung 491,836 > F tabel 3,267 dan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga *H4 diterima*. Nilai F hitung yang sangat tinggi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak bekerja secara terpisah melainkan saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain dalam membentuk kinerja guru yang optimal—motivasi memberikan dorongan internal, lingkungan kerja menyediakan kondisi eksternal yang mendukung, dan disiplin kerja memastikan konsistensi pelaksanaan tugas. Temuan ini memperkuat argumen teoritis dan empiris dari penelitian Handayani & Azizah (2021), Lubis (2020), dan Nafisah et al. (2023) bahwa pendekatan holistik yang mengintegrasikan peningkatan motivasi, perbaikan lingkungan kerja, dan penguatan disiplin kerja secara bersamaan akan menghasilkan dampak yang jauh lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dibandingkan intervensi parsial yang hanya fokus pada satu aspek saja, sehingga manajemen SD Negeri 013 Balikpapan perlu merancang strategi komprehensif yang menyentuh ketiga dimensi tersebut secara terintegrasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa, Pertama, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri 013 Balikpapan Kota, dengan kontribusi pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya; Kedua, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang kondusif; Ketiga, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, menegaskan peran kedisiplinan dalam pencapaian kinerja optimal; Keempat, Secara simultan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kemampuan menjelaskan 97,6% variasi kinerja.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya SD Negeri 013 Balikpapan Kota untuk meningkatkan apresiasi dan pengakuan terhadap prestasi guru, memperbaiki kondisi fisik lingkungan kerja terutama aspek warna dan fasilitas, serta memperkuat sistem monitoring dan evaluasi kedisiplinan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan memasukkan faktor kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi, serta memperluas cakupan lokasi penelitian untuk meningkatkan generalisasi hasil.

REFERENSI

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. https://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/1411/13/13.%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press. https://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/40887/

Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada. https://id.annas-archive.org/md5/e44a9dcd1d4b6df54db367eed21c7a21

Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepalasekolahan.* CV Budi Utama. https://balaiyanpus.jogjaprov.go.id/opac/detail-opac?id=299543

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.

Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 345-358. https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.713

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.

Husnalia, S., Hadi, S. E., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 78-91. https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/598

Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 4(2), 156-170.

Nafisah, Arafat, Y., & Ahyani, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2456-2468. https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/5633

Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.

Rahmania, N. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 234-248.

Ridhotullah, S., & Jauhar, M. (2015). *Pengantar Manajemen*. Prestasi Pustakaraya.Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.

Sedarmayanti. (2020). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Sijabat, H., & Yusup. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mandau Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 45-62.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.

Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Nilacakra Publishing House.

Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada.

Susanto, A. (2016). *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Prenadamedia Group.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). PT Rajagrafindo Persada.