

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMKN 1 MOJOANYAR MOJOKERTO**

Afitah Adiningsih¹

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Afitahadiningsih22@gmail.com

Prof. Dr. drg. Ida Aju Brahmasari, Dipl, DHE, MPA²

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, brahmasari@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

The primary objective of this study is to substantiate and examine the effects of workload, work discipline and work environment effects on teacher performance in SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto. The presented study encompasses causal explanatory research, with its primary objective being the substantiation and examination of a causal association among multiple variables. Respondents of this study comprised educators from SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto with a population of 82 teachers. Data was gathered from participants through the utilization of a survey, subsequently, the gathered information underwent processing and analysis by means of the statistical software program known as SPSS version 26. In the realm of data analysis, various methods are employed to evaluate the accuracy, consistency, and predictive power. These encompass assessments of validity, reliability, and the coefficient of determination. The methodology employed for the research hypothesis entails the utilization of multiple linear regression, encompassing both the t-test and f-test. The findings derived from this study suggest that teacher performance is significantly influenced by factors such as workload, adherence to work protocols, and the surrounding work atmosphere, both individually and collectively. Thus which reads "The demands of tasks, professional conduct, and the surroundings where work takes place simultaneously affect achieving optimal results in terms of teacher SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto" is proven to be valid.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Work Environment, Performance.*

PENDAHULUAN

Di zaman percepatan global sekarang, kemajuan teknologi menjadi salah satu tantangan yang cukup berat. Kemajuan teknologi mendorong SDM untuk bisa terus seimbang serta melakukan penyesuaian individu seseorang guna untuk mengikuti zaman. Untuk itu sumber daya manusia perlu meningkatkan kualitasnya, perlu adanya

pendidikan yang berkualitas. Kesuksesan dunia pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru atau tenaga pendidik dalam prosedur pembelajaran. Kemampuan guru untuk membimbing dengan baik semua muridnya sehingga nantinya bisa menjadi pemuda yang merupakan penyambung bangsa ini dan menjadikan mereka memiliki kualitas tinggi dan berlomba dengan orang lain.

Satu dari sekian aspek utama dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang ada. Keberhasilan organisasi bergantung pada pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusia ini untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan dalam (Pratama, 2022) Manajemen sumber daya manusia merupakan Kemahiran pengetahuan dan keahlian dalam merencanakan hubungan serta peran tenaga kerja dengan efisiensi dan efektivitas untuk mencapai kinerja yang optimal. Agar mendapat modal manusia yang bagus maka bisnis harus mengelolanya secara benar.

Pegelolaannya tidak terlepas dari aspek pegawai, intansi juga perlu mempunyai pegawai yang berkinerja bagus untuk mewujudkan tujuan instansi. menurut Sumardjo dalam (Rohman, 2021) Kinerja merupakan tindakan yang terlihat nyata yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran mereka di dalam suatu organisasi. Pada upaya meningkatkan kinerja guru ada beberapa hal yang perlu diberikan perhatian, salah satunya adalah tugas-tugas yang harus diemban. Tugas-tugas yang harus diemban merupakan tugas yang dikasih berdasarkan wilayah cangkupan kerja, waktu dan tanggung jawab suatu pangkat.

Menurut Paramitadewi dalam [Diana, 2019] Beban kerja merupakan himpunan atau sejumlah aktivitas yang perlu penyelesaian oleh sebuah unit organisasi atau individu yang memegang posisi tertentu dalam periode waktu yang ditentukan. Sebuah dukungan ditemukan melalui temuan-temuan pengujian terdahulu yang dilakukan (Akmal et al., 2021) adanya dampak yang besar dari beban kerja terhadap kinerja guru. Standar pekerjaan yang diterapkan telah memastikan bahwa beban kerja guru sesuai dengan tuntutan yang diberikan masing-masing.

Tidak hanya beban kerja, disiplin kerja juga berpengaruh dalam kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja pada instansi sangat penting supaya semua guru yang ada didalam sanggup mematuhi semua peraturan yang berlaku tanpa adanya paksaan. Menurut penjelasan Veithzal Rivai Zainal (2017:599), disiplin kerja memiliki peranan penting dalam interaksi antara manajer dengan para karyawan. Tujuannya adalah agar

karyawan mau mengubah perilaku mereka, serta meningkatkan kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan bisnis serta norma sosial yang telah ditetapkan. "Patuh kerja memberikan kesadaran pada diri karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan kerja. Pengujian yang dikerjakan sama [Bukhori & karnawati, 2023] membuktikan kalau Disiplin Kerja memengaruhi secara besar kepada kinerja guru.

Bukan cuma faktor beban kerja dan disiplin kerja aspek lainnya yang memengaruhi terhadap kinerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Darvis dalam [Permansari, 2013] Lingkungan kerja di dalam sebuah organisasi memiliki signifikansi yang penting bagi pribadi yang memiliki pekerjaan di dalamnya, sebab lingkungan kerja akan berdampak secara langsung ataupun tak langsung terhadap pribadi yang berada di dalamnya. Lingkungan kerja merujuk pada segala faktor di sekitar individu pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut Sutrisno dalam (Ahmad, 2022), Menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar para pekerja yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Maka dari itu, lingkungan kerja menjadi faktor yang penting bagi organisasi karena dapat melahirkan semangat dan gairah kerja. Semangat kerja inilah yang membantu meningkatnya produktivitas serta capaian kerja pekerja. Pernyataan tersebut juga dibantu oleh penelitian (Eliyanto, 2018) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan konteks permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, dapat dirangkum permasalahan pengujian yaitu sebagai: (1) Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto?, (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto?, (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto?, (4) Apakah beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto?

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pandangan Hasibuan (2017:10), MSDM merupakan ilmu serta seni dalam mengelola interaksi dan peran tenaga kerja dengan tujuan agar mencapai efektivitas dan efisiensi, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan bisnis, pekerja, dan kelompok orang. Faktor ini memiliki peranan yang penting

dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebuah bisnis yang jaya pasti memerlukan jumlah tenaga kerja yang lebih banyak, oleh karena itu perusahaan memerlukan manajemen dan pengawasan yang efektif terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya.

Berlandaskan pernyataan yang telah disampaikan sebelumnya, kesimpulan dapat diambil bahwa manajemen modal manusia merupakan suatu keahlian yang vital dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang membantu untuk terwujudnya tujuan perusahaan.

BEBAN KERJA

Koesomowidjojo dalam (Ahmad et al., 2019) menyatakan bahwa tugas yang ditugaskan kepada tenaga kerja adalah segala macam pekerjaan yang dibagikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam periode waktu yang ditentukan.

Dari pandangan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merujuk pada serangkaian tugas atau aktivitas yang diberikan kepada para pekerja dengan tingkat kelebihan beban yang signifikan, yang harus selesai sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan.

DISIPLIN KERJA

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin kerja melibatkan kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan bisnis dan norma sosial yang berjalan. Sikap sukarela ini mencerminkan kesadaran mereka dalam mematuhi aturan dan memahami tugas serta tanggung jawab yang ada. Sebagai hasilnya, seorang karyawan akan melakukan semua kewajibannya dengan benar dan tanpa dipaksa.

Dari definisi sebelumnya bisa disimpulkan kalau disiplin kerja yaitu bersedia serta rasa rela yang muncul pada diri seseorang untuk mematuhi aturan serta nilai sosial yang berjalan, mau itu yang tertulis ataupun secara lisan serta bisa menjalankannya tanpa menolak untuk mendapat ganjaran saat melakukan pelanggaran tugas yang dibagikan, Berangkat dari kesadaran akan tanggung jawab, bukan dipicu oleh desakan, maka seseorang dapat meningkatkan dan mengubah perilakunya menjadi lebih baik daripada yang lalu.

LINGKUNGAN KERJA

Sedarmayanti (2017:25) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan, perangkat dan material yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturannya, baik selaku individu maupun selaku bagian dari kelompok.

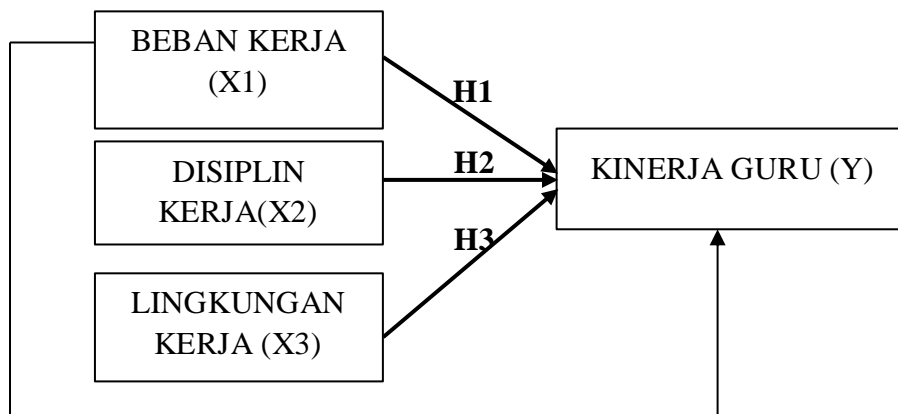
Berdasarkan Pandangan yang dijelaskan sebelumnya dapat disarikan bahwa lingkungan kerja meliputi semua elemen yang ada pada karyawan yang dapat memberikan pengaruh karyawan itu sendiri untuk melakukan tugasnya dengan optimal, yang mana pada tempat bekerja itu ada sarana dan prasarana yang berikan dukungan pekerja untuk selesaikan pekerjaan yang diberikan guna menumbuhkan kinerja pekerja dalam sebuah bisnis.

KINERJA GURU

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dengan mutu dan jumlah yang dapat dicapai saat menjalankan tugas sejalan dengan tanggung jawab yang dibagikan padanya.

Melihat opini sebelumnya bisa ditarik kesimpulan kalau Kinerja merupakan capaian kerja yang dicapai karyawan sebagai tanggung jawab mereka guna bantu perusahaan dalam menggapai target bisnis.

KERANGKA KONSEPTUAL



Hipotesis 1 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto.

Hipotesis 2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto.

Hipotesis 3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto.

Hipotesis 4 : Beban Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pengujian ini dilakukan dalam bentuk pengujian *causal explanatory* yang memiliki tujuan untuk memberi bukti serta melakukan analisis hubungan penyebab-dampak antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel-variabel bebas seperti beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto. Responden pada pengujian yang dilakukan adalah guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto memiliki jumlah 82 orang menggunakan metode mengumpulkan data dengan penggunaan kuesioner kemudian data digarap serta dilakukan analisis dengan penggunaan software SPSS versi 26.

Tempat dan Waktu Penelitian

Pengujian yang dilaksanakan pada SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto yang berlokasi di Jl. Wonoayu, Kapuhanyar, Kec. Mojoanyar, Kab Mojokerto. Untuk waktu pengujian dilaksanakan bulan Maret hingga Mei 2023.

Jenis dan Sumber Data

Jenis informasi yang dimanfaatkan dalam pengujian yang dilakukan merupakan data berupa angka dan statistik, sedangkan data pada pengujian yang dilakukan bersumber dari karyawan SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto yang berperan sebagai partisipan dalam pengujian yang dilakukan. Berlandaskan sumber informasi tersebut, pengujian yang dilakukan menggunakan data utama yang didapatkan dari pekerja SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto yang menjadi partisipan melalui penyebaran kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi pada pengujian yang dilakukan yakni seluruh tenaga pengajar pada SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto dengan jumlah 82 orang. Sampel pengujian yang dilakukan ditentukan dengan penggunaan metode total sampling jenuh (Sensus).

Metode Analisis Data

Pada pengujian yang dilakukan cara menganalisis data yang dipakai mencakup Uji Normalitas, Uji Validitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Reliabilitas, Analisis Koefisien Determinan (R^2), Uji F (simultan) dan Uji t (parsial) serta Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis Data

Uji Validitas

Bisa dijabarkan kalau r tabel pada pengujian yang dilakukan dengan $df=(n-2) = 82$ dengan signifikan 0,05 yakni dengan besaran 0,2146. Memperlihatkan kalau semua poin penjabaran dalam variabel Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja Guru (Y) punya r hitung lebih tinggi daripada r tabel. Dapat disimpulkan seluruh poin penjabaran pada pengujian yang dilakukan untuk melakukan pengukuran setiap variabel pengujian terbilang valid.

Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach Alpha* dalam variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja guru (Y) memperlihatkan kalau nilai variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) serta kinerja guru (Y) punya nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, dari sini bisa ditarik kesimpulan kalau setiap variabel pengujian yang dilakukan yakni reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,45246990
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,097
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,069 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

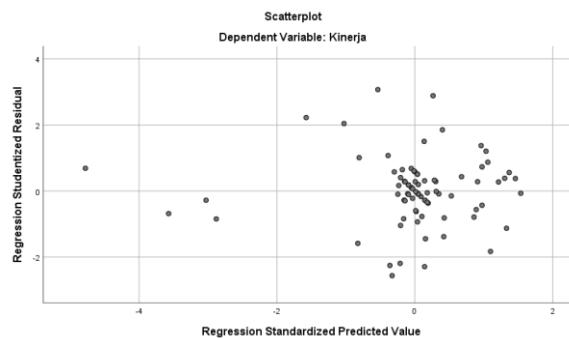
Berlandaskan tabel yang disajikan, hasil Uji Normalitas dalam pengujian yang dilakukan menunjukkan Asymp. Sig. sebesar 0,069. Karena Asymp. Sig. melebihi nilai 0,05, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal..

Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,556	1,798
Disiplin Kerja (X2)	0,268	3,732
Lingkungan Kerja (X3)	0,370	2,705

Berlandaskan tabel yang disajikan di atas, dapat diamati bahwa variabel X1 menunjukkan Tolerance sebesar 0,556 dengan VIF sebesar 1,798. Dalam konteks pengujian yang dilakukan, variabel X2 punya Tolerance sebesar 0,268 dengan VIF sebesar 3,732. Selanjutnya, variabel X3 dalam pengujian ini punya Tolerance sebesar 0,370 dengan VIF sebesar 2,705. Dari analisis ketiga variabel itu, dapat disimpulkan bahwa nilai Tolerance melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, bisa ditarik kesimpulan kalau pada pengujian yang dilakukan tidak terdapat indikasi multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

Uji Heterokedastisitas



Berlandaskan ilustrasi tersebut, bisa disimpulkan kalau grafik itu menunjukkan sebaran data yang acak dan tidak membentuk pola yang konsisten. Dengan demikian, pada pengujian yang dilakukan tidak ditemukan adanya indikasi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,233	2,865		,430	,668
	Beban Kerja (X1)	,302	,151	,139	2,004	,049
	Disiplin Kerja (X2)	,603	,145	,415	4,151	,000
	Lingkungan Kerja (X3)	,345	,068	,430	5,053	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berikut adalah hasil dari Model Persamaan Regresi Linear Berganda yang dihasilkan:

$$Y = 1,233 + 0,302 X1 + 0,603 X2 + 0,345 X3$$

Nilai tetap dalam variabel Y memperlihatkan nilai 1,233, yang mengindikasikan jumlah yang mengekspresikan ukuran dari kinerja variabel (Y). Jika Beban Kerja (X1),

Disiplin Kerja (X2), lingkungan kerja (X3) konstan, maka tingkat kinerja Guru (Y) akan mencapai 1,233.

Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X1) mengindikasikan angka 0,302, yang menunjukkan kalau Kinerja Guru (Y) dipengaruhi secara positif oleh Beban Kerja (X1). Jika Beban Kerja (X1) meningkat satu unit, maka kinerja Guru (Y) tentu naik sebesar 0,302. Dalam konteks ini, diasumsikan kalau variabel lainnya pada pengujian yang dilakukan tetap konstan.

Nilai koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X2) memperlihatkan angka 0,603, yang mengindikasikan kalau adanya pengaruh baik kepada kinerja Guru (Y). Jika Disiplin Kerja (X2) meningkat satu satuan, maka kinerja Guru (Y) akan bertumbuh sebesar 0,603. Dalam konteks pengujian yang dilakukan, diasumsikan kalau variabel lainnya tetap konstan.

Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X3) memperlihatkan angka 0,345, yang mengindikasikan kalau lingkungan kerja (X3) punya efek baik kepada kinerja Guru (Y). Jika variabel lingkungan kerja (X3) bertumbuh satu poin, bisa dipastikan kinerja Guru (Y) bakal bertumbuh sebesar 0,345. Pada pengujian yang dilakukan, diasumsikan kalau variabel lainnya tetap konstan.

Analisis Koefisiensi Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,791	,783	3,493

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Beban Kerja , Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas, menggunakan nilai koefisien determinasi, yang disebut R, guna melakukan pengukuran sampai mana model ini dapat menjelaskan alternatif alternatif dalam variabel tak bebas atau variabel terikat, yang mana variabel kinerja guru. Setelah melakukan hitungan menggunakan SPSS, memperoleh hasil nilai R² = 0,791, yang mana sebesar 79,1%. Artinya, 79,1% dari kinerja guru bisa dijabarkan oleh variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sisanya sebesar 20,9% diberikan pengaruh oleh faktor-faktor lain di luar model yang sedang diuji.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,233	2,865		,430	,668
	Beban Kerja (X1)	,302	,151	,139	2,004	,049
	Disiplin Kerja (X2)	,603	,145	,415	4,151	,000
	Lingkungan Kerja (X3)	,345	,068	,430	5,053	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

1. Uji t (parsial) dalam variabel beban kerja (X1)

Berlandaskan hasil analisis data pengujian, terungkap bahwa sig memiliki nilai sebesar 0,49 yang lebih kecil dari 0,05, serta t hitung sebesar 2,004 yang lebih kecil dari nilai t tabel 1,96. Oleh karena itu, pada tingkat signifikansi 5%, Ho dapat diterima. Dalam rangkuman, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan besar kepada kinerja guru (Y).

2. Uji t (parsial) dalam variabel disiplin kerja (X2)

Berlandaskan hasil penggarapan data pengujian, didapat nilai sig dengan besaran $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung $4,151 >$ nilai t tabel 1,96, oleh karena itu Ho ditolak dalam level signifikan 5%. Ditarik rangkuman yakni variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan besar kepada kinerja guru (Y).

3. Uji t (parsial) dalam variabel lingkungan kerja (X3)

Berlandaskan hasil penggarapan data pengujian, didapat nilai sig dengan besaran $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung $5,053 >$ nilai t tabel 1,96, karena itu Ho ditolak dalam level signifikansi 5%. Ringkasannya yakni variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan besar kepada kinerja guru (Y).

Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3606,442	3	1202,147	98,546	,000 ^b
	Residual	951,509	78	12,199		
	Total	4557,951	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan nilai signifikansi yakni 0,000 dengan artian $< 0,05$ serta F hitung $98,546 > F$ tabel $2,72$. Faktor tersebut memperlihatkan kalau H_0 tidak dapat diterima serta H_1 diterima. Sehingga variabel bebas yang berisikan Beban Kerja (X1), disiplin Kerja (X2), serta Lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru (Y).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berlandaskan temuan analisis penjabaran deskripsi menunjukkan bahwa rerata guru yang berlaku sebagai partisipan pengujian yang dilakukan memberikan pendapat beban tugas sebagai guru pada SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto adalah besar (3,63). Hasil uji hipotesis penelitian memperlihatkan kalau tugas yang diemban punya pengaruh baik serta besar kepada kinerja guru pada SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto, jika tugas yang diemban dinaikkan satu poin menyebabkan kinerja guru di SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto akan bertumbuh dengan besaran 0,302 serta nilai t hitung $>$ nilai t tabel karena itu H_0 ditolak dalam level signifikansi 5% jadinya bisa ditarik kesimpulan yakni variabel beban kerja berpengaruh baik serta besar terhadap kinerja guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto. Temuan pada pengujian yang dilakukan bisa memvalidasi penjabaran punya Koesomowidjojo pada (Ahmad et al., 2019) beban kerja meliputi semua jenis tugas yang dikasih untuk tenaga manusia dengan batasan waktu yang ditentukan. Penemuan dari pengujian ini sama seperti penemuan dari pengujian yang dilaksanakan oleh Akmal et al., yang mendapati kalau beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berlandaskan temuan penganalisaan penjabaran deskripsi menunjukkan bahwa rerata guru yang menjadi responden pengujian yang dilakukan memberikan nilai disiplin kerja guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto adalah tinggi (3,94). Temuan pengujian hipotesis pengujian menunjukkan kalau ketaatan kerja memiliki pengaruh baik serta besar terhadap kinerja guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto, apabila ketaatan kerja dinaikkan satu- basis poin maka kinerja guru di SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto bakal bertumbuh sebesar 0,603 serta nilai t hitung $>$ nilai t tabel sehingga H_0 tidak diterima pada tingkat signifikan 5% maka dari itu diambil kesimpulan yakni variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto.

Penemuan pada pengujian yang dilakukan bisa memvalidasi penjabaran punya Hasibuan (2017:193) yang memperlihatkan kalau disiplin kerja merupakan rasa sadar serta kemauan pribadi mematuhi semua aturan perusahaan serta norma sosial yang berjalan. Rasa sadar merupakan sikap kerelaan seseorang mematuhi seluruh aturan serta memahami tugas serta tanggung jawab mereka. Sebagai hasilnya, seorang karyawan akan melakukan semua kewajibannya dengan benar dan tanpa dipaksa. Hasil pengujian yang dilakukan memberikan dukungan untuk pengujian yang dilaksanakan oleh Nugraheni & Rahmayanti (2016) yang mendapati kalau disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berlandaskan penemuan penganalisaan deskripsi menunjukkan bahwa rerata guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto adalah tinggi (3.84). Temuan pengujian hipotesis riset menunjukkan kalau lingkungan kerja punya dampak baik serta besar terhadap kinerja guru, apabila tempat bekerja dinaikan satu basis poin menyebabkan kinerja guru di SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto bakal bertumbuh dengan besaran 0,345 serta nilai t hitung $>$ nilai t tabel karena itu H_0 tidak diterima dalam levels signifikansi 5% maka ditarik rangkuman yakni variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penemuan pada pengujian yang dilakukan bisa memvalidasi penjabaran punya Sedarmayanti (2017:25) mengatakan bahwa lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat kerja serta bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya yang mana ada individu yang bekerja, cara kerjanya, serta aturan kerja baik selaku individual ataupun selaku organisasi. Penemuan dari pengujian yang dilakukan memberikan dukungan untuk pengujian yang dilaksanakan oleh Melianah, Nurahyani, Missriani (2020) yang mendapat temuan kalau lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja guru.

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Penemuan penganalisaan memperlihatkan variabel beban kerja, disiplin kerja serta lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan itu didapat dari hasil pengujian F yang memperlihatkan kalau nilai sig. Pada uji F memiliki besaran 0,000 dengan artian $<$ dari 0,05, menjadikan efek setiap variabel independen yang berisikan beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto.

Sehubungan dengan itu hipotesis pengujian yang berbunyi “beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto” bisa dibuktikan kebenarannya. Nilai koefisien determinasi atau R² dipakai guna melakukan pengukuran sampai mana kemampuan model untuk menjabarkan alternatif-alternatif variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja guru. Penemuan dari melakukan hitungan SPSS mendapati nilai R² = 0,791 dengan artian dengan besaran 79,1% kinerja guru bisa dijabarkan oleh variabel beban kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sementara itu sisanya 20,9%, diberikan pengaruh oleh variabel lainnya diluar model yang diuji.

KESIMPULAN

Berlandaskan rancangan permasalahan, pengkajian pustaka & penemuan penganalisaan serta penjabaran yang sudah disampaikan dalam bab-bab sebelum ini, ditarik kesimpulan seperti ini:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMKN 1 Mojoanyar Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. O. G. Pratama and M. R. Adiwaty, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kaibon Indah Madiun,” *J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 2, pp. 368–373, 2022, [Online]. Available: <https://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1165/pdf>
- [2] M. A. Rohman and R. M. Ichsan, “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi,” *J. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–22, 2021, [Online]. Available: <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- [3] Y. Diana, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort,” *J. Manaj. Tools*, vol. 53, no. 9, pp. 193–205, 2019.
- [4] M. Bukhori and T. A. Karnawati, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah

- Pangkalanbun Kalimantan Tengah,” *J. Pendidik. Dan Kewirausahaan*, vol. 11, no. 2, pp. 373–390, 2023.
- [5] R. Permansari, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang,” *Manag. Anal. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–6, 2013.
- [6] A. J. Ahmad, Mappamiring, and N. Mustari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba,” *Kaji. Ilm. Mhs. Admnistrasi Publik*, vol. 3, no. 1, pp. 287–298, 2022.
- [7] Dharma dalam Eliyanto, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen,” *J. Pendidik. Madrasah*, vol. 3, no. 1, pp. 169–181, 2018.
- [8] Z. Akmal *et al.*, “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai,” *Instr. Dev. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 94–103, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IDJ>
- [9] B. Tarigan and Aria Aji Priyanto, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan,” *WACANA Ekon. (Jurnal Ekon. Bisnis dan Akuntansi)*, vol. 20, no. 1, pp. 1–10, 2021, doi: 10.22225/we.20.1.2890.1-10.
- [10] A. Bimantara, Mayu, L. Dotulong, O., H., and V. Lengkong, P., K., “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19,” *J. EMBA*, vol. 9, no. 4, pp. 1261–1271, 2021.
- [11] Y. . Ahmad, B. . Tewal, and R. N. Taroreh, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- [12] R. Armiami, “Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Indo Java Land,” *El-Arbah*, vol. 4, no. 1, pp. 67–78, 2020, [Online]. Available: <file:///C:/Users/User/Downloads/1461-Article Text-3253-1-10-20210708.pdf>
- [13] S. R. Anandita, M. Baharudin, and W. Mahendri, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri

- Jombang),” *J. Inov. Penelit.*, vol. 2, no. 3, pp. 727–734, 2021.
- [14] A. S. Nugraheni and R. Rahmayanti, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari,” *J. Pendidik. Madrasah*, vol. 1, no. 2, pp. 277–294, 2016, [Online]. Available: <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/JPM/article/download/1219/1113%0Ahttps://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/JPM/article/view/1219>
- [15] Melianah, Nurahyani, and Missriani, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara,” *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 4, no. 3, pp. 1950–1964, 2020.