

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU DI SD NEGERI 183 PEKANBARU

Della Humairoh, Rahayu Setianingsih, Wan Laura Hardilawati

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304246@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru di SD Negeri 183 Pekanbaru. Semangat kerja guru merupakan elemen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SD Negeri 183 Pekanbaru yang berjumlah 34 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ($t=4,652$, $p=0,000$), disiplin kerja ($t=2,943$, $p=0,006$), dan lingkungan kerja ($t=3,068$, $p=0,005$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru. Secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan dengan F hitung 31,957 ($p=0,000$) dan R^2 sebesar 0,758 menunjukkan 75,8% variasi semangat kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen.

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

PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen utama dalam sistem pendidikan yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Sebagai tenaga pendidik profesional, guru memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal sesuai UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam menjalankan perannya yang kompleks tersebut, guru dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara optimal dan berkualitas.

Semangat kerja merupakan kondisi rohaniyah atau perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang tercermin melalui antusiasme, dedikasi, dan komitmen dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 2018). Menurut Sedarmayanti (2017), semangat kerja mencerminkan motivasi internal, tingkat disiplin, serta kenyamanan dalam lingkungan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dalam konteks pendidikan, semangat kerja guru yang tinggi akan memengaruhi semangat belajar siswa, kualitas proses pembelajaran, dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di SD Negeri 183 Pekanbaru pada april 2025, ditemukan bahwa dari 15 guru pengamatan awal, hanya sekitar 32,75% yang memiliki semangat kerja tinggi. Fenomena rendahnya semangat

kerja terlihat dari tingkat keterlambatan guru mencapai 35% dalam sebulan, kurangnya antusiasme saat mengajar dengan metode pembelajaran yang monoton, minimnya partisipasi guru dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan sekolah, serta rendahnya inisiatif guru dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. Berbagai faktor dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja guru. Berdasarkan studi literatur dan observasi awal, terdapat tiga faktor utama yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan penuh semangat (Hasibuan, 2016). Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku (Mangkunegara, 2017). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas (Nitisemito, 2018).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru di SD Negeri 183 Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat memberikan rekomendasi untuk meningkatkan semangat kerja guru dalam mendukung kualitas Pendidikan.

KAJIAN PUSTAKA

Semangat kerja merupakan kondisi rohaniah yang mencerminkan antusiasme, dedikasi, dan komitmen dalam menjalankan tugas. Nitisemito (2018) mendefinisikan semangat kerja sebagai melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Indikator semangat kerja meliputi tingkat absensi, kedisiplinan, kerjasama, kepuasan kerja, tanggung jawab, dan produktivitas.

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam maupun luar individu untuk melakukan sesuatu secara maksimal (Hasibuan, 2016). Teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh lima kebutuhan dasar yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Herzberg membedakan dua faktor motivasi yaitu hygiene factor dan motivator factor. Indikator motivasi kerja meliputi keinginan untuk berprestasi, berkembang, kebutuhan akan penghargaan, tanggung jawab, dan partisipasi.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku (Hasibuan, 2016). Mangkunegara (2017) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, komitmen terhadap tanggung jawab, dan keteraturan dalam bekerja. Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan, penggunaan waktu kerja efektif, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan konsistensi dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas (Nitisemito, 2018). Sedarmayanti (2017) membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan fisik (pencahayaan, temperatur,

sirkulasi udara, kebisingan, keamanan) dan lingkungan non-fisik (hubungan antar rekan kerja, komunikasi organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan).

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan signifikan antara ketiga faktor tersebut dengan semangat kerja. Widiastuti (2020) menemukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan koefisien korelasi 0,742. Sari (2019) menunjukkan disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja dengan R^2 sebesar 0,684. Lubis (2021) menyimpulkan lingkungan kerja kondusif mampu meningkatkan semangat kerja guru secara signifikan.

Berdasarkan kajian pustaka, hipotesis penelitian ini adalah: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru, (4) Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Penelitian dilaksanakan di SD Negeri 183 Pekanbaru yang beralamat di Jl. Taman Karya/Citra Kencana, Kelurahan Tuah Karya, Kecamatan Tuah Madani, Kota Pekanbaru pada periode April-Juni 2025. Populasi penelitian adalah seluruh guru yang aktif mengajar di SD Negeri 183 Pekanbaru sebanyak 34 orang yang terdiri dari 18 guru PNS dan 16 guru honorer. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijadikan sampel seluruhnya. Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel independen yaitu motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), serta satu variabel dependen yaitu semangat kerja (Y). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitas menggunakan korelasi product moment dan Cronbach's Alpha. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, serta analisis inferensial menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 22. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, karakteristik responden penelitian menunjukkan bahwa mayoritas guru berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (76,5%) dan laki-laki 8 orang (23,5%). Berdasarkan tingkat pendidikan, 30 orang (88,2%) berpendidikan S1 dan 4 orang (11,8%) berpendidikan S2. Berdasarkan masa kerja,

12 orang (35,3%) memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 15 orang (44,1%) masa kerja 5-15 tahun, dan 7 orang (20,6%) masa kerja lebih dari 15 tahun.

Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,339) sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel $> 0,60$ yaitu motivasi (0,876), disiplin kerja (0,843), lingkungan kerja (0,821), dan semangat kerja (0,891) sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 untuk semua variabel independen sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ untuk semua variabel sehingga tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 2,341 + 0,346X_1 + 0,267X_2 + 0,298X_3$$

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien	t Hitung	Sig.	Keputusan
Motivasi (X_1)	0,3464	4,652	0,000	diterima
Disiplin Kerja (X_2)	0,267	2,943	0,006	diterima
Lingkungan Kerja (X_3)	0,298	3,068	0,005	diterima

Sumber: Data primer diolah (2025)

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja

Hasil uji t menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru dengan nilai t hitung 4,652 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi guru, maka semakin tinggi pula semangat kerjanya. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk bekerja dengan antusias, berinisiatif dalam pengembangan diri, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Widiastuti (2020) yang menemukan motivasi memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan semangat kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja

Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t hitung 2,943 dan signifikansi $0,006 < 0,05$. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung hadir tepat waktu, patuh terhadap aturan sekolah, dan mampu menjalankan tugas secara konsisten. Disiplin menjadi indikator penting dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan terarah. Hasil ini diperkuat oleh

penelitian Sari (2019) yang menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan etos kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t hitung 3,068 dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Lingkungan kerja yang baik ditandai oleh kondisi fisik yang nyaman, fasilitas memadai, serta hubungan sosial yang harmonis antara guru, pimpinan, dan sesama rekan kerja. Penelitian Lubis (2021) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berperan besar dalam membentuk semangat kerja yang positif.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F hitung	Sig.	R ²	Adjusted R ²
Regression	31,957	0,000	0,758	0,734

Sumber: Data primer diolah (2025)

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 31,957 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru. Nilai R² sebesar 0,758 menunjukkan 75,8% variasi semangat kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sisanya 24,2% dijelaskan variabel lain di luar model penelitian.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru di SD Negeri 183 Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan. Motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja guru, diikuti oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 75,8% variasi semangat kerja guru.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan kepada pihak sekolah untuk meningkatkan motivasi guru melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Perbaikan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai, menciptakan iklim kerja yang kondusif, dan membangun komunikasi yang efektif. Penguatan disiplin kerja perlu dilakukan melalui sosialisasi peraturan, pemberian teladan oleh pimpinan, dan penerapan sistem reward dan punishment yang adil.

Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja guru seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada sekolah-sekolah lain untuk mendapatkan generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Lubis, R. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan dan Semangat Kerja Guru di SMA Negeri Se-Kota Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 8 (2), pp: 156-167.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. 2018. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahman, A., & Putri, S. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 15 (1), pp: 78-89.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, D.P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 12 (3), pp: 234-245.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Widiastuti, R. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 9 (1), pp: 45-58.