

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta

<sup>1</sup>Fikri Irfan Muhyidin Radiningrat, <sup>2</sup>Wanta, <sup>3</sup>Dwi Epty Hidayaty

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Buana Perjuangan Karawang

<sup>1</sup>mn20.fikriirfanmuhyidinradiningrat@mhs.ubpkarawang2020.ac.id,

<sup>2</sup>wanta@ubpkarawang.ac.id , <sup>3</sup>dwiepty@ubpkarawang.ac.id

### **ABSTRACT**

*Human Resources, especially teachers, have a very large influence and are considered the main key in improving the quality of schools and educational goals. However, there is still a lack of collaboration and cooperation between teachers and between teachers and education staff, and the high rate of absenteeism without obvious reasons is also a significant problem that affects the continuity of learning. The purpose of this study is to determine the influence of work environment and work discipline on teacher performance partially and simultaneously at SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta. The research method used is a quantitative method with data collection techniques through observation, questionnaires and interviews. The sample used was 31 people (saturated sample). Data analysis using multiple linear regression data analyzer with the help of SPSS software version 26. The results of the study show that the work environment has no effect on teacher performance. Meanwhile, work discipline has an effect and is significant on employee performance. Simultaneous hypothesis testing shows that the work environment and work discipline together have a significant influence on teacher performance. This research has important implications for the development of management policies and practices in the educational environment. Good work discipline contributes positively to teacher performance and improves performance to achieve organizational goals.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Discipline and Teacher Performance*

### **ABSTRAK**

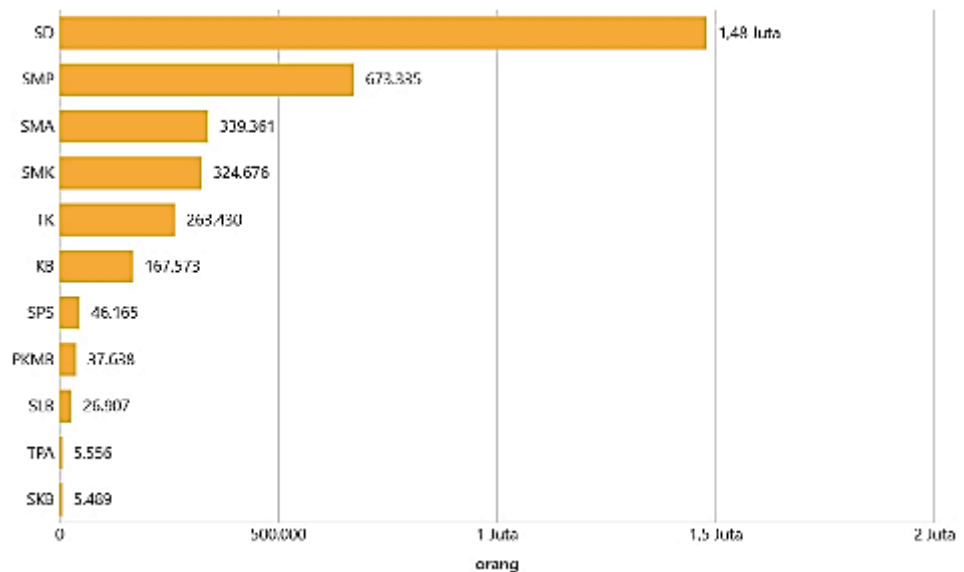
Sumber Daya Manusia terutama guru mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan mutu sekolah dan tujuan pendidikan. Namun masih terdapat minimnya kolaborasi dan kerja sama antar guru serta antara guru dan tenaga kependidikan dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi tanpa alasan yang jelas turut menjadi masalah signifikan yang mempengaruhi kontinuitas pembelajaran. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan di SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan berjumlah 31 orang (sampel jenuh). Analisis data menggunakan analisis data regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sementara disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan kebijakan

dan praktik manajemen di lingkungan pendidikan. Disiplin kerja yang baik maka berkontribusi positif terhadap kinerja guru dan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan di Indonesia telah mengalami perubahan yang cukup pesat. Pendidikan dapat tumbuh dan berkembang secara utuh dan optimal berkat perubahan pelayanan pendidikan sesuai dengan kebutuhan zaman. Oleh karena itu, pendidikan yang baik harus membahas komponen-komponen yang ada dalam pendidikan. Komponen pendidikan adalah tujuan, pendidik, peserta didik, kurikulum, fasilitas, dan lingkungan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal berfungsi menyiapkan sumber daya manusia dan merupakan komponen penting dalam pembangunan di segala bidang. Sumber Daya Manusia terutama guru mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan mutu sekolah dan tujuan pendidikan (Jumadi, 2023).



**Grafik 1. Jumlah Guru di Indonesia Berdasarkan Tempat Mengajar (Semester Ganjil TA 2023/2024)**

Sumber: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (2023)

Berdasarkan data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), jumlah guru di Indonesia mencapai 3,36 juta orang pada semester ganjil tahun ajaran (TA) 2023/2024. Dari jumlah tersebut, mayoritas guru mengajar di tingkat Sekolah Dasar (SD), yaitu sebanyak 1,47 juta orang atau menyumbang 43,89% dari keseluruhan guru di Tanah Air. Terbanyak kedua guru yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama (SMP), yaitu mencapai 673,3 ribu orang pada TA 2023/24. Jumlahnya berkontribusi sekitar 20% dari jumlah pengajar di

periode ini. Berikutnya, ada guru yang mengajar untuk Sekolah Menengah Akhir (SMA) sebanyak 339,3 ribu orang dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 324,6 ribu orang. Keduanya menyumbang sekitar 10% dari total guru di Indonesia. Sementara untuk guru yang mengajar di tingkat pendidikan yang lebih rendah, seperti Taman Kanak-kanak (TK), Kelompok Bermain (KB), serta Satuan PAUD Sejenis (SPS) memiliki jumlah yang lebih sedikit, seperti terlampir pada grafik.

Guru yang profesional sebagaimana disebutkan dalam UU Pasal 20 No. 14 Tahun 2005, guru berkewajiban sebagai berikut: 1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; 2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; 3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; 4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan 5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Berdasarkan hasil pengamatan, permasalahan yang terjadi di SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta bahwa terdapat minimnya kolaborasi dan kerja sama antar guru atau antara guru dan tenaga kependidikan, yang dapat menghambat proses pendidikan dan masih banyak tingkat ketidakhadiran yang tinggi tanpa alasan yang jelas dapat mempengaruhi kontinuitas pembelajaran.

**Tabel 1. Data Absensi Guru SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta 2023**

No	Bulan	Jumlah Guru	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi Pegawai			Jumlah	Persentase
				Izin	Sakit	Absen		
1.	Januari	31	21	-	2	10	12	98,2%
2.	Februari	31	20	-	-	-	0	100%
3.	Maret	31	21	-	5	5	10	98,46%
4.	April	31	14	-	-	-	0	100%
5.	Mei	31	21	-	-	2	2	99,7%
6.	Juni	31	18	4	4	7	15	97,3%
7.	Juli	31	20	-	-	8	8	98,71%
8.	Agustus	31	22	-	3	7	10	98,5%
9.	September	31	20	9	1	20	30	95,16%
10.	Oktober	31	22	-	-	-	0	100%
11.	November	31	22	-	2	-	2	99,4%
12.	Desember	31	19	-	-	-	0	100%

Jumlah	13	17	59	89	98,80%
--------	----	----	----	----	--------

Sumber: SMP 2 Negeri Babakancikao, 2024

Pada tabel 1 di atas, dapat di simpulkan tingkat absensi guru pada SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta mengalami penurunan yang signifikan pada bulan Juni dan September, artinya masih banyak guru yang melanggar aturan yang telah di tetapkan. Masalah tidak masuk tanpa keterangan dan miskomunikasi merupakan indikasi oleh karena itu, melihat pentingnya peran guru dalam keberhasilan dalam mengajar generasi penerus yang berkualitas diperlukan penelitian penyebab penurunan kinerja guru tersebut. Cara mengetahui serta mengukur sampai mana tingkat kinerja dipengaruhi adalah dengan meneliti lingkungan kerja dan disiplin kerja para guru tersebut.

**Tabel 2. Jumlah Guru PNS dan Non PNS SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta**

Status Kepegawaian	Jumlah Guru
Guru PNS	20
Guru Non PNS	11
Total	31

Sumber: SMP 2 Negeri Babakancikao, 2024

Tabel 2 di atas, menunjukkan jumlah guru yang berstatus PNS dan non-PNS SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta pada dari total 31 guru, sebanyak 20 orang berstatus PNS dan 11 orang berstatus non PNS.

Lingkungan kerja guru memiliki peranan yang begitu penting, karena lingkungan kerja dapat memengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. (Hamzah & Lamatenggo, 2022:77). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Rahmawati et al., 2020:7).

Disiplin kerja menjadi sebuah titik awal untuk memperoleh keberhasilan organisasi. Sikap disiplin akan mendorong seorang guru untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Guru yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum pelajaran berakhir adalah salah satu contoh bahwa guru itu sudah menunjukkan kinerjanya Srisiska et al., (2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Fauziah, (2023) Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan berbanding terbalik menurut Irawan dkk, (2021) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian dari Sanga, (2023) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Yos Sudarso di kota Batam.

Fenomena yang telah diuraikan di atas, peneliti memilih untuk memperhatikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru

ini karena kedua faktor tersebut saat ini menjadi perhatian yang signifikan untuk mencari solusi guna meningkatkan kinerja para guru secara berkesinambungan pada SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Elfianto & Lesmana (2020:12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data kuantitatif (data yang berbentuk angka data yang diangkakan), metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme, metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas melalui penggunaan program SPSS versi 26. Seluruh item pertanyaan mendapatkan perolehan total *Pearson Corelation* > r Tabel (0,355) dengan taraf signifikansi (<0,05). Dikarenakan seluruh item > 0,355 dengan demikian setiap variabel dapat dikatakan sangat valid, sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alpha	Taraf signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,807	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,815	0,6	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,779	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data (2024)

Dari hasil yang ditunjukkan dalam tabel 3, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai reabilitas yang terpenuhi. Hal ini tersebut terjadi karena nilai *Cronbach's Alpha* keseluruhannya mempunyai hasil melebihi 0,60. Sehingga, variabel yang terdapat pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten Waty dkk, (2023:140)

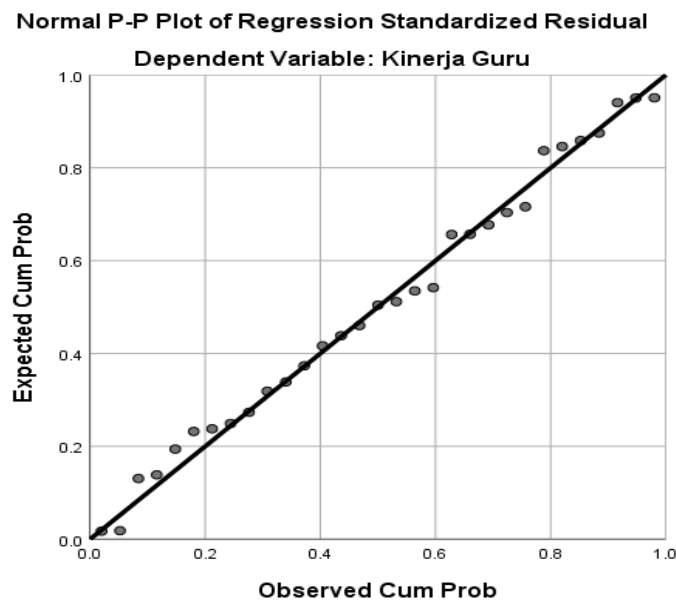
Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24123518
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.070
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Berdasarkan tabel 4 di atas, didapatkan nilai dari Asymp Sig. (2-tailed) melalui pengujian normalitas dengan hasil 0,200. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hasil yang didapatkan melebihi 0,05. Sehingga, kesimpulannya data yang dihasilkan pada penelitian ini yang dapat diamati dalam grafik 2 :

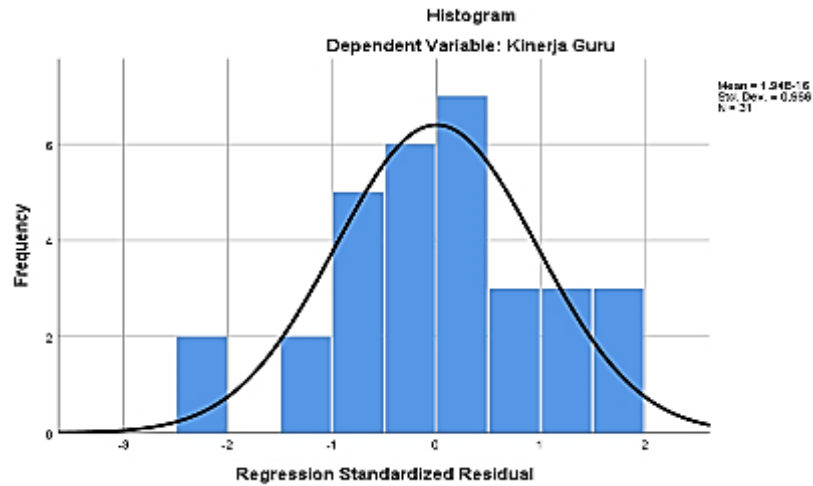


**Grafik 2. P-Plot Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Dari grafik 2 di atas, terdapat beberapa titik yang memiliki penyebaran pada area garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa data yang dihasilkan sudah memenuhi standar pengujian atau data pada

penelitian ini berdistribusi dengan normal. Berikut uji normalitas yang dihasilkan dalam penelitian ini yang dapat diamati dalam grafik 3:



**Grafik 3. Histogram Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Dari grafik 3 yang ditampilkan di atas, menunjukkan data yang dihasilkan mengikuti alur grafik dan menyerupai kurva, sehingga kesimpulannya data memperlihatkan bentuk penyebaran yang normal dan asumsi normalitas terpenuhi dari model regresi.

**Uji Multikolinearitas**

Berikut merupakan pengujian multikolinearitas yang dihasilkan:

**Tabel 5. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,638	1,568	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,638	1,568	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Hasil yang didapatkan tabel 5, menunjukkan bahwa nilai toleransi pada masing-masing variabel melebihi 0,1 dan nilai VIF yang dihasilkan dibawah 10. Kondisi tersebut membuktikan bahwa tidak ditemukan masalah pada multikolinearitas terhadap variabel bebas pada penelitian yang dilakukan.

**Uji Heteroskedastisitas**

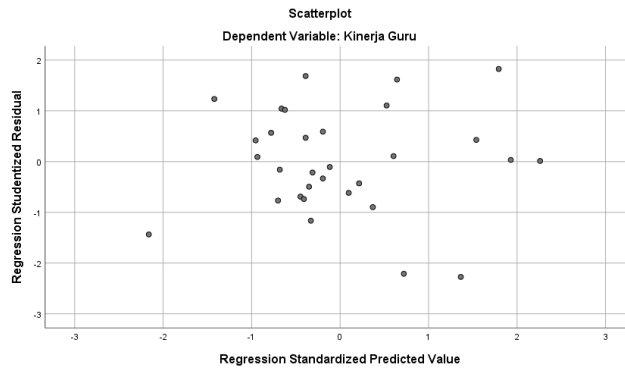
Uji heteroskedastitas dilakukan menggunakan program SPSS Versi 26. Berikut hasil dari pengujian uji heteroskedastitas yang dapat diamati pada tabel di bawah:

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,456	Tidak terjadi Heteroskedastitas
Disiplin Kerja (X2)	0,702	Tidak terjadi Heteroskedastitas

Sumber: Hasil Olah Data (2024)

Hasil yang didapatkan dari tabel 6, menunjukkan bahwa signifikansi yang diperoleh dari variabel Lingkungan Kerja (X1) yaitu 0,456 ( $>0,05$ ). Sementara pada Disiplin Kerja (X2) signifikansi yang dihasilkan yakni 0,702 ( $>0,05$ ). Maka kesimpulannya yaitu tidak ditemukan gejala heteroskedastitas atau terbentuknya homokedastitas dari kedua variabel tersebut. Berikut uji heteroskedastitas yang dihasilkan dalam penelitian ini yang dapat diamati dalam grafik 4 :



**Grafik 4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Olah Data (2024)

Grafik 4, dapat diamati bahwa beberapa titik tidak membentuk pola tertentu dan penyebarannya beberapa titik terjadi secara acak di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka kesimpulannya tidak ditemukan gejala heteroskedastitas dalam model regresi.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 7. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.704 <sup>a</sup>	.495	.459	3.355	2.067

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Olah Data (2024)

Berdasarkan data pada tabel 7, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,067 ,lebih besar dari batas atas (du) yaitu 1,5697 dan kurang dari (4-du) yaitu 1,2965 ,

dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi dalam data. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi independensi residual terpenuhi, dan hasil estimasi serta uji signifikansi pada model regresi dapat diandalkan.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.182	7.222		2.241	.033
	Lingkungan Kerja	.250	.141	.298	1.770	.088
	Disiplin Kerja	.438	.152	.483	2.874	.008

a. Dependent Variabel Kinerja Guru

Sumber : Hasil Olah Data (2024)

Berdasarkan data pada tabel 8, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 16,182 dan beta pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,250 dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,438. Oleh karena itu, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 16,182 + 0,250 X_1 + 0,438 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 16,182 dengan tanda positif menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai nol (0).
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan 1% pada tingkat lingkungan kerja dengan asumsi variabel disiplin kerja dan konstanta (a) bernilai nol (0), maka akan menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,250. Dengan koefisien bernilai positif artinya terjadi perilaku yang positif antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan kinerja guru (Y) dimana semakin naik variabel lingkungan kerja (X1) maka akan semakin meningkatkan kinerja guru (Y).
- Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,438. Hal ini menunjukkan bahwa, apabila disiplin kerja mengalami peningkatan 1% pada tingkat disiplin kerja dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan konstanta (a) bernilai nol (0), maka akan menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,438. Dengan Koefisien bernilai positif artinya terjadi perilaku yang positif antara variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) dimana semakin naik variabel disiplin kerja (X2) maka semakin meningkatkan kinerja guru (Y).

**Uji T Parsial**

**Tabel 9. Uji T Parsial**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.182	7.222		2.241	.033
	Lingkungan Kerja	.250	.141	.298	1.770	.088
	Disiplin Kerja	.438	.152	.483	2.874	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Olah Data (2024)

Berdasarkan hasil tabel 9, di atas Uji t secara parsial di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

**a. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $1,770 < 2,048$ ) dengan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ( $0,088 > 0,05$  maka, hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima).

**b. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,874 > 2,048$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,008 < 0,05$ ) maka,  $H_a$  dinyatakan diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Uji F Simultan**

**Tabel 10. Uji F Simultan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.219	2	154.609	13.736	.000 <sup>b</sup>
	Residual	315.168	28	11.256		
	Total	624.387	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 10, Uji F di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung yaitu  $13,736 > F$  tabel  $3,340$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru (Y). Sehingga, dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  dapat diterima.

## Uji Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 <sup>a</sup>	.495	.459	3.355

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Olah Data (2024)

Dari hasil perhitungan tabel 11, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,495. Hal ini menunjukkan 49.5 % variasi variabel kinerja guru (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya 50,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari pengujian analisis yang dilakukan, ditemukan tidak adanya pengaruh secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan adanya pengujian secara parsial, dengan nilai t-hitung sebesar 1.770 lebih kecil dari t-tabel 2,048. Sehingga, dapat dikatakan bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Sedangkan untuk nilai perolehan signifikansi yaitu  $0,088 > 0,05$ , artinya H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta.

Dari temuan penelitian ini bahwa lingkungan kerja harus dimanfaatkan dengan baik, dimana dalam proses kerja akan mempengaruhi kinerja guru itu sendiri. Hasil ini mendukung hasil penelitian Widarti, (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para guru sehingga dapat mendukung kinerja guru dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja para guru di dalam lingkungan tersebut.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari pengujian analisis yang dilakukan, ditemukan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan adanya pengujian secara parsial, dengan perolehan nilai t-hitung sebesar 2.874 lebih besar

dari nilai t-tabel 2,048. Sehingga, dapat dikatakan bahwa hubungan variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Sedangkan untuk perolehan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ , artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Uswatun et al., (2023) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Disiplin Kerja, kemauan guru untuk berjuang atau berusaha meningkatkan yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi. Berdasarkan data absensi yang dikumpulkan, terlihat bahwa guru non-PNS memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik dibandingkan dengan guru PNS, Meskipun tingkat kehadiran adalah indikator penting dari disiplin kerja, evaluasi kinerja harus mempertimbangkan juga faktor lain seperti kualitas pengajaran dan dukungan lingkungan kerja. Tingkat kehadiran yang baik pada guru non-PNS menunjukkan komitmen yang tinggi, namun perlu diimbangi dengan penilaian menyeluruh terhadap kinerja mereka secara keseluruhan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Dari pengujian analisis yang dilakukan, ditemukan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan adanya pengujian secara simultan dengan hasil nilai uji-F yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F-hitung  $13,736 >$  nilai F-tabel  $3,34$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000$  ( $P\text{-value} < 0,05$ ), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Rastana et al., 2021), yang menunjukkan hasil bahwa ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan disiplin kerja yang baik saling terkait dan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Lingkungan yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan, sementara disiplin kerja mendukung pengelolaan waktu dan kualitas pengajaran. Keduanya sangat penting untuk menciptakan kondisi yang optimal bagi guru agar dapat memberikan yang terbaik dalam proses pendidikan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak adanya pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta dengan nilai signifikansi  $0.088 > 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki hubungan yang dapat memengaruhi Kinerja Guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa baik buruknya situasi lingkungan kerja yang ada tidak memberikan pengaruh pada kinerja guru di SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta.
2. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta dengan nilai signifikansi  $0.008 < 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif dan dapat memengaruhi Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin baik kinerja yang dimiliki di tempat bekerja.
3. Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang positif dan dapat memengaruhi Kinerja Guru secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan disiplin kerja yang baik saling terkait dan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhafedh. (2022). *Incorporating Multiple Linear Regression in Predicting the House Prices Using a Big Real Estate Dataset with 80 Independent Variables*. 9(1), 121.
- Ahmad, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 1*. (Ed. Fajar Ahmad). Jakarta: Alfabeta.
- Anggara, T., Mita, A., Larasati, S., & Emi. (2023). Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. 47–57.
- Ansori, M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Metode Penelitian Kuantitatif Edisi 2*. (Ed. Muhammad Ansori). Surabaya: Airlangga University Press.
- Arifin, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi Kasus, dan Solusi*. (Ed. Nurul Arifin). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dina, A., Yohanda, D., Fitri, J., & Hakiki, U. (2022). Teori Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. 3(1), 2715–2634.
- Fauziah, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN I, II dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina* 1(3):266-281

- Ghazali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. (Ed. Imam Ghazali). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, U., & Lamatenggo, N. (2022). Tugas Guru Dalam Pembelajaran (Bunga Sari Fatmawati). (Ed. Usman Hamzah & Nila Lamatenggo). Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, I., Gatos, K., & Suprianto. (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)* 1(3):176-185
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, & Teknologi (Kemendikbudristek). (2023). Data Guru Semester Ganjil Tahun Ajaran 2023/2024. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru>
- Khaeruman., Luis, M., Syeh, I., Laila, I., Yuary, F., Eni, E., Hartatik., Supatmin., Yuliani, Nur, A., Nurdin, N., Mutinda, T, W., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. (Ed. Supatmin). Bandung: CV.AA. RIZKY.
- Magfiroh,S.,Sunarmo,A., & Primasari,P. (2018) Profesional Audit dan Etika Kerja Terhadap Tindakan *Whistleblowing* . *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Ed. Anwar Prabu Mangkunegara). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, H., Lulu, U, S., Nurhadi, K., Siti, R., Margiyono, S., Agi, M, P., Arifuddin., Baiq, S., Desty, E, S., Al, A, W, P., Holong, S, N., Abdul, H, A., & Eskawida. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan. (Ed. Abdul Hakim). Bandung: PT Sada Kurnia Pustaka.
- Muhtadin, I. (2023). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. (Ed. Suardi Moh). Yogyakarta: CV Azka Pustaka.
- Nur, F, A., Sabaruddin, G., & Kamaluddin, A., (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1).
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., dan Chabib, M, N ., (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Rastana, S.I.M., I Gede.A.M., & Ni Wayan, W. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Studi Manajemen, Program Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata, Fakultas*, 1(3), 834–843.
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

- Saring. (2022). Peningkatan Kinerja Guru. (Ed. Dasmo). Yogyakarta: Media Nusa Creative.
- Srisiska, A., & Missrian, N. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. 5(1), 1256–1465.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, D. (2022). Konsep VS Implementasi (Studi Kasus Manajemen SDM, Pemasaran, Keuangan dan Operasional). Jakarta: CV Adanu Abimata.
- Syafrida, H, S. (2021). Metodologi Penelitian. Jakarta: KBM Indonesia.
- Uswatun, K, Kharisma, N, Sigit., & Muhammad, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMK Ma'arif NU Nusahada Reban). *Journal Economic Insights*, 1–13. <https://jei.uniss.ac.id/>
- Waty, E., Annisa, F, A., Hasan, I., Afrina, S., Henny, A, M., Galuh, J., Tinjung, D, N., & Yayan, H., (2023). Metodologi Penelitian Bisnis: Teori & Panduan Praktis dalam Penelitian Bisnis. Surabaya: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Widarti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi).
- Yadnya, D, I. (2022). Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai. (Ed. August Leonardo). Yogyakarta: CV Feniks Muda Sejahtera.