



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 4 PASARKEMIS KABUPATEN TANGERANG

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER PERFORMANCE AT SMPN 4 PASARKEMIS DISTRICT TANGERANG

Ade Iskandar¹, Irwansyah²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : adeiskandar1752@gmail.com^{1*}, dosen01457@unpam.ac.id²

Article Info

Received : 01-03-2025

Revised : 02-03-2025

Accepted : 04-03-2025

Published : 06-03-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on teacher performance at SMPN 4 Pasarkemis, Tangerang Regency. This research employs a quantitative method. Sampling technique used is saturated sampling, 45 respondents. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that work discipline significantly affects teacher performance by 64.5%, with hypothesis testing indicating $t_{count} > t_{table}$ or $(8.846 > 1.681)$. The work environment also significantly affects teacher performance, with a coefficient of determination of 73.4%, and hypothesis testing showing $t_{count} > t_{table}$ or $(10.895 > 1.681)$. Both work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on teacher performance, with the regression equation $Y = 5.618 + 0.314X_1 + 0.561X_2$. The coefficient of determination is 76.4%, while the remaining 23.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing yields $F_{count} > F_{table}$ or $(68.100 > 3.220)$.

Keywords: Discipline, environment, and performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMPN 4 Pasarkemis Kab. Tangerang. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 45 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 64,5% dan uji hipotesis di peroleh thitung > ttabel atau $(8,846 > 1,681)$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 73,4% dan uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau $(10,895 > 1,681)$. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 5,618 + 0,314X_1 + 0,561X_2$. Nilai koefisien



determinasi sebesar 76,4% sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(68,100 > 3,220)$,

Kata Kunci : Disiplin, lingkungan, dan kinerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa. SMPN 4 Pasarkemis Kab. Tangerang sebagai lembaga pendidikan menengah pertama memiliki peran strategi dalam membentuk karakter, dan kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi kualitas pendidikan adalah kinerja para tenaga pendidik, dan di sekolah. SMPN 4 Pasarkemis, Kab. Tangerang sebagai lembaga pendidikan menengah pertama, memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk generasi penerus yang berkualitas. Kualitas pendidikan di sekolah ini tidak hanya ditentukan oleh sistem kurikulum, tetapi juga oleh kinerja seluruh komponen, terutama guru, dan staf administrasi

Tabel 1. 1
Data guru dan staf di SMPN 4 Pasarkemis Kab. Tangerang

Guru dan staf admin.	jumlah
PNS	12 ORANG
PPPK	21 ORANG
NONASN	16 ORANG
STAF ADMIN	3 ORANG

Sumber: SMPN 4 Pasarkemis

Smpn 4 PasarKemIs sebagai lokasi penelitian penulis memiliki dinamika tersendiri dalam konteks pendidikan. SMPN 4 Pasarkemis sebagai lembaga pendidikan menengah pertama di wilayah tersebut dihadapkan pada berbagai tantangan terkait dengan menciptakan lingkungan yang mendukung proses pembelajaran yang efisien. Disiplin kerja, diduga sebagai faktor internal, dan lingkungan kerja, sebagai faktor eksternal, diyakini memiliki peran signifikan dalam membentuk efisiensi kinerja guru di lembaga pendidikan menengah pertama ini.

Pendidikan memiliki peran sentral dalam membentuk fondasi karakter, dan persiapan individu untuk menghadapi perubahan dinamis dalam masyarakat. Efisiensi kinerja di lembaga pendidikan, khususnya di tingkat menengah pertama seperti SMP, menjadi kunci dalam menjamin penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Terdapat dua faktor utama yang diperkirakan memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi kinerja guru adalah disiplin kerja, dan lingkungan kerja



Tabel 1.2 Kinerja Guru Smpn 4 Pasarkemis Priode September 2023- Maret 2024

indikator	deskripsi	pengukuran	evaluasi
Kualitas Kerja	Sejauh mana tugas diselesaikan dengan standar yang ditetapkan, akurat, dan berkualitas.	90% laporan atau evaluasi tanpa kesalahan, 85% nilai kepuasan orang tua	Hasil ujian siswa, umpan balik orang tua, dan kesalahan dalam penilaian
Kuantitas	Jumlah tugas atau kegiatan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.	100% jumlah tugas selesai tepat waktu, minimal 20 tugas evaluasi bulanan	Hasil ujian siswa, umpan balik orang tua, dan kesalahan dalam penilaian
Ketepatan Waktu	Kemampuan menyelesaikan tugas atau kegiatan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan.	98% tugas diselesaikan tepat waktu	Penyampaian laporan hasil ujian dan administrasi sesuai tenggat waktu
Efektivitas	Sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan hasil yang optimal.	85% pencapaian target hasil belajar siswa, 15% peningkatan nilai ujian	Peningkatan nilai rata-rata ujian siswa setelah program pembelajaran dilaksanakan
Kemandirian	Kemampuan untuk bekerja secara mandiri, tanpa banyak bergantung pada arahan atau supervisi.	80% kegiatan diselesaikan secara mandiri oleh guru dan siswa	Guru merancang dan melaksanakan pembelajaran tanpa intervensi manajerial langsung

Sumber: Smpn 4 Pasarkemis

Berdasarkan Tabel 1.2 ini membantu SMPN 4 Pasarkemis untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dan staf administratif secara terstruktur, memberikan gambaran tentang pencapaian dan area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan

Tabel 1. 3 Data Mengenai Kedisiplinan absensi di SMPN 4 PASARKEMIS

No	bulan	Indeks Kehadiran (%)	Tanggung Jawab (%)	Ketepatan Waktu (%)	Komitmen (%)	Keterangan
1	September	97,98	80,33	96,96	85,70	Kehadiran sangat baik, tanggung jawab perlu perbaikan
2	Oktober	98,50	88,00	95,00	90,00	Kinerja sangat baik, tanggung jawab dan komitmen tinggi
3	November	95,00	75,00	92,50	82,00	Perlu meningkatkan tanggung jawab dan ketepatan waktu
4	Desember	99,00	90,00	98,00	93,00	Kinerja luar biasa, disiplin dan bertanggung jawab
5	Januari	96,00	85,50	94,00	86,50	Komitmen tinggi, tetapi perlu peningkatan ketepatan waktu
6	Februari	97,50	78,00	95,50	84,00	Kinerja stabil, namun bisa lebih bertanggung jawab
7	Maret	98,00	85,00	97,50	89,00	Kinerja memuaskan, memiliki komitmen yang baik

Sumber: SMPN 4 Pasarkemis



Berdasarkan analisis terhadap indikator kinerja guru periode September 2023 hingga Maret 2024, dapat disimpulkan bahwa secara umum, guru di SMPN 4 Pasarkemis menunjukkan performa yang baik dalam hal indeks kehadiran dan ketepatan waktu. Namun, ada variasi dalam tanggung jawab dan komitmen, di mana beberapa bulan menunjukkan penurunan, terutama pada November dan Februari, yang menunjukkan adanya potensi untuk meningkatkan konsistensi di kedua aspek ini

Tabel 1. 4 Data Menegenai Lingkungan Kerja Fisik di SMPN 4 Pasarkemis

No	Ruangan	keterangan	
		Baik	Kurang baik
1	Ruang kerja kepala sekolah	X	
2	Ruang wakil kepala sekolah	X	
3	Ruang staf administrasi	X	
4	Ruang guru	X	
5	Ruang kelas	X	
6	Ruang perpustakaan	X	
7	Ruang ibadah	X	
8	Lab ipa		X
9	Lab komputer	X	
10	Gudang		X
11	Pos security		X

Sumber: SMPN 4 Pasarkemis

Pada Tabel 1.4 menjelaskan secara umum, lingkungan kerja fisik di sekolah ini dapat dikatakan baik dengan sebagian besar ruang mendapatkan penilaian "Baik". Hal ini mengindikasikan bahwa sekolah memiliki fasilitas yang cukup mendukung untuk semua pihak yang terlibat dalam kegiatan belajar mengajar serta pengelolaan operasional. Kondisi yang baik ini dapat meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan produktivitas bagi seluruh warga sekolah

Dengan mendalaminya hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja di SMPN 4 Pasarkemis, penelitian ini, bertujuan tidak hanya memberikan gambaran holistik tentang kondisi saat ini tetapi juga menawarkan rekomendasi konkrit untuk perbaikan, dan peningkatan. Melalui pemahaman yang mendalam, diharapkan lembaga ini dapat menghadapi masa depan dengan lebih siap, dan memenuhi tuntutan pendidikan yang berkualitas. Melalui pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini, diharapkan dapat diidentifikasi strategi perbaikan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi kinerja di SMPN 4 Pasarkemis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kebijakan, dan praktik manajemen sekolah yang lebih baik, sejalan dengan upaya peningkatan kualitas pendidikan di tingkat menengah pertama



METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012, hal 255) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu tepat

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik” (Santoso S. , 2015). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi a) uji normalitas, b) uji multikolinearitas, c) uji autokorelasi, dan d) uji heteroskedastisitas

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel *dependent* (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dengan demikian analisis regresi berganda akan dilakukan apa bila jumlah variabel *independent*nya minimal 2 (Sugiyono, 2014).

4. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* baik secara parsial maupun simultan. Persamaan *correlation pearson* dinyatakan dalam rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017).

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independen* menjelaskan kepada variabel *dependen* (Ghozali, 2012).

6. Uji Hipotesis

“Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel *independent* (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y) pada tingkat kepercayaan 95%” (Sugiyono, 2017). “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*” (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,756	0.294	Valid
Pertanyaan 2	0,827	0.294	Valid
Pertanyaan 3	0,752	0.294	Valid
Pertanyaan 4	0,804	0.294	Valid
Pertanyaan 5	0,828	0.294	Valid
Pertanyaan 6	0,769	0.294	Valid
Pertanyaan 7	0,788	0.294	Valid
Pertanyaan 8	0,698	0.294	Valid
Pertanyaan 9	0,798	0.294	Valid
Pertanyaan 10	0,860	0.294	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 di atas, variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai rhitung > rtabel (0,294), sehingga semua item kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak diolah lebih lanjut sebagai data penelitian, seperti yang terlihat pada Tabel 4.1. di atas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,765	0.294	Valid
Pertanyaan 2	0,806	0.294	Valid
Pertanyaan 3	0,790	0.294	Valid
Pertanyaan 4	0,806	0.294	Valid
Pertanyaan 5	0,791	0.294	Valid
Pertanyaan 6	0,859	0.294	Valid
Pertanyaan 7	0,625	0.294	Valid
Pertanyaan 8	0,756	0.294	Valid
Pertanyaan 9	0,900	0.294	Valid
Pertanyaan 10	0,839	0.294	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data Tabel 4.2 di atas, variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,294), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.2. di atas



Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,903	0.294	Valid
Pertanyaan 2	0,745	0.294	Valid
Pertanyaan 3	0,747	0.294	Valid
Pertanyaan 4	0,841	0.294	Valid
Pertanyaan 5	0,869	0.294	Valid
Pertanyaan 6	0,808	0.294	Valid
Pertanyaan 7	0,849	0.294	Valid
Pertanyaan 8	0,774	0.294	Valid
Pertanyaan 9	0,828	0.294	Valid
Pertanyaan 10	0,744	0.294	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data Tabel di atas, variabel kinerja guru (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,294), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent dan Dependent

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,932	0,600.	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,933	0,600.	Reliabel
Kinerja guru (Y)	0,941	0,600.	Reliabel

Sumber: Hasil *Output* SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja guru (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas dengan Shapiro Wilk

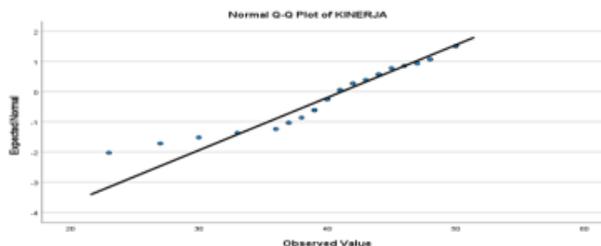
	<i>Tests of Normality</i>					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
DISIPLIN KERJA (X1)	,163	45	,004	,926	45	,007
LINGKUNGAN KERJA (X2)	,116	45	,149	,955	45	,081
KINERJA KARYAWAN(Y)	,156	45	,007	,924	45	,006

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: *Output* SPSS 27 (2024)



Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian shapiro-wilk sebesar 0,07, 0,81 dan 0,06 > 0,05. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* yaitu di bawah residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 27 yang dapat dilihat pada Gambar 4.3



Sumber: Output Spss Versi 27 (2024)

Gambar 4. 3
Grafik Q-Q plot Hasil Uji Normalitas

Pada Gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa grafik normal Q-Q *plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinearity Statistic*

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,618	3,229		1,740	,089		
	DISIPLIN	,314	,135	,305	2,321	,025	,324	3,085
	LINGKUNGAN	,561	,122	,606	4,604	,000	,324	3,085

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: *Output SPSS 27 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.6 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,324; dan lingkungan kerja sebesar 0,324, yaitu bahwa kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel disiplin kerja sebesar 3,085; serta lingkungan kerja sebesar 3,085 yaitu bahwa nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinieritas

c. Uji Autokorelasi

Adapun hasil pengujian autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson yang dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini



Tabel 4. 8 Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin Watson*

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,874 ^a	,764	,753	2,85100	1,925
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, DISIPLIN					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: *Output SPSS 27 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa nilai *durbin watson* adalah sebesar 1,925 termasuk dalam rentang 1,550-2,460 dengan kriteria tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Rank Spearman*

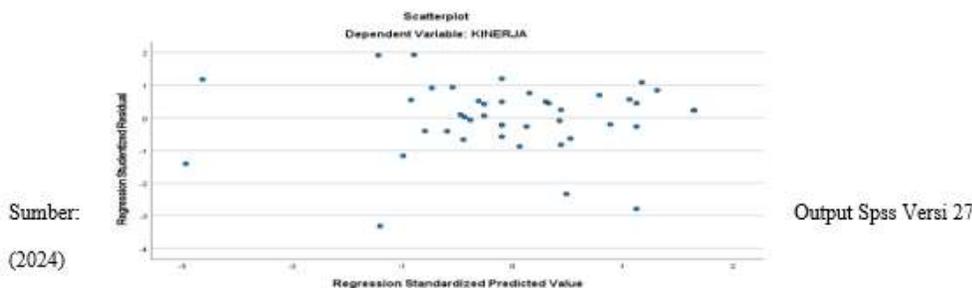
Correlations					
			DISIPLIN	LINGKUNGAN	KINERJA
Spearman's rho	DISIPLIN (X1)	Correlation Coefficient	1,000	,783**	,041
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,789
		N	45	45	45
	LINGKUNGAN (X2)	Correlation Coefficient	,783**	1,000	-,017
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,910
		N	45	45	45
	KINERJA (Y)	Correlation Coefficient	,041	-,017	1,000
		Sig. (2-tailed)	,789	,910	.
		N	45	45	45

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Hasil Output SPSS 27 (2024)*

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada Tabel 4.9 di atas, pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,789; dan lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,910 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai lebih lanjut sebagai data penelitian

Adapun hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *Scatter Plot* yang dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut ini



Gambar 4. 4
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,618	3,229		1,740	,089
	DISIPLIN	,314	,135	,305	2,321	,025
	LINGKUNGAN KERJA	,561	,122	,606	4,604	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.20 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,618 + 0,314X1 + 0,561X2$. Atas dasar persamaan regresi linier di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 5,618 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja guru (Y) hanya akan bernilai sebesar 5,618 poin.
- Nilai disiplin (X1) sebesar 0,314 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja guru (Y) sebesar 0,314 poin
- Nilai lingkungan kerja (X2) sebesar 0,561 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru (Y) sebesar 0,372 poin



4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4. 22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru(Y)

Correlations			
		DISIPLIN	KINERJA
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	,803**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
KINERJA	Pearson Correlation	,803**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=75

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,803 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000; artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “sangat kuat”.

Tabel 4. 23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Correlations			
		LINGKUNGAN	KINERJA
LINGKUNGAN	Pearson Correlation	1	,857**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
KINERJA	Pearson Correlation	,857**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,857 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000; artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “sangat kuat”.

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,764	,753	2,851

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, DISIPLIN

Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,874 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000; artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang “sangat kuat” terhadap kinerja guru.



5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 25 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,637	3,456

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X1)

Sumber: Hasil *Output* SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,645 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 64,5\%) = 35,5\%$ dipengaruhi faktor lain

Tabel 4. 26 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,734	,728	2,993

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN (X2)

Sumber: Hasil *Output* SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,734; maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 73,4%; sedangkan sisanya sebesar $(100 - 73,4\%) = 26,6\%$ dipengaruhi faktor lain

Tabel 4. 27 Hasil Analisi Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,764	,753	2,851

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN (X1), LINGKUNGAN (X2)

Sumber: Hasil *Output* SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,764 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 76,4% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 76,4\%) = 23,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini



6. Uji hipotesis

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,923	3,899		1,776	,083
	DISIPLIN	,826	,093	,803	8,846	,000

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.28 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,846 > 1,681). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,291	2,955		3,145	,003
	LINGKUNGAN	,794	,073	,857	10,895	,000

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.29 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (10,895 > 1,681). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Tabel 4. 30
Hasil Uji Simultan (Uji F) Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1107,059	2	553,529	68,100	,000 ^b
	Residual	341,386	42	8,128		
	Total	1448,444	44			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, DISIPLIN
Sumber: Hasil Output SPSS 27 (2024)



Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.30 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(68,100 > 3,220)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka H_{03} ditolak, dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV yang telah diuraikan oleh penulis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 6,923 + 0,826X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,803 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang “sangat kuat”, dengan koefisien determinasi sebesar 64,5%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,846 > 1,681$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 9,291 + 0,794X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,857 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 73,4%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,895 > 1,681$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 5,618 + 0,314X_1 + 0,561X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,874 menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang “sangat kuat”, dengan koefisien determinasi sebesar 76,4%, sedangkan sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($68,100 > 3,220$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{03} ditolak, dan H_{a3} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMPN 4 Pasarkemis

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Marzolina, Taufiqurrahman, “*Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pabrik PT. Intikarya Plasma Perkasa Tapung*”, Jom FEKON, 1(2) : 2-6 , Pekan Baru, 2014
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ardana, I Komang dkk. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arikunto, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edi, Sutrisno (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, Imam, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.



- Hasibuan, Malayu S.P, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Erlangga, Jakarta, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi Revisi. Cetakan ke-12. Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- J. Supranto. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga
- Lastri, Dudung, Eva, “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Bandung*”, *Keuangan dan Perbankan Syariah*, 4(1) : 2-3, Bandung, 2018.
- Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- Nitiseimito, Alex S, “*Manajemen Personalia Jakarta*”, Galia Indonesia, Jakarta, 2006.
- Riduan, Dr, M.B.A, “*Metode dan Teknik Penyusunan Proposal*”, Alfabeta, Bandung, 2015.
- Rivai, Veithzal, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Sedarmayanti, Prof, Dr, H, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*”, PT. Refika Aditama, Bandung, 2007.
- Siagian, S.P, “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”, Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sinabela, Lijan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Siswanto 2005 *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, Prof, Dr, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, Alfabeta, Bandung, 2012.
- Sugiyono, Prof, Dr, “*Metode Penelitian Manajemen*”, Alfabeta, Bandung, 2016.
- Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhartanto (2014). *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada