

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMAN 2 TASIKMALAYA

Nova Mulyawati¹, Suci Putri Lestari², Irly Artiara Irawan³

Manajemen, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

novamulyawati@gmail.com , suciputri@unper.ac.id , irlyartiara@unper.ac.id

Abstract

Teacher performance at SMAN 2 Tasikmalaya has declined in recent years. This is thought to be influenced by low work discipline and suboptimal work environment conditions, both physically and socially. Discipline and work environment are believed to have a significant influence on improving teacher performance, so they need to be analyzed further through this study. This study also aims to determine and analyze the description of Work Discipline, Work Environment and Teacher Performance of SMAN 2 Tasikmalaya. The influence of Work Discipline and Work Environment on Teacher Performance simultaneously at SMAN 2 Tasikmalaya. The influence of Work Discipline on Teacher Performance partially at SMAN 2 Tasikmalaya and the influence of Work Environment on Teacher Performance partially at SMAN 2 Tasikmalaya. The method used in this study is a survey with a descriptive approach. With a research sample of 76 Teacher Employees. The data used is primary and secondary data. The analysis tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS version 25 support application. The test results show that Work Discipline has a good classification, Work Environment has a good classification, and Teacher Performance has a very good classification. Simultaneously, the variables used in this study, namely Work Discipline and Work Environment, have a significant effect on Teacher Performance at SMAN 2 Tasikmalaya. Partially, there is a significant influence between Work Discipline and Work Environment on Teacher Performance at SMAN 2 Tasikmalaya.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Teacher Performance.

Abstrak

Kinerja guru di SMAN 2 Tasikmalaya mengalami penurunan dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini diduga dipengaruhi oleh rendahnya disiplin kerja serta kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, baik dari segi fisik maupun sosial. Disiplin dan lingkungan kerja diyakini berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, sehingga perlu dianalisis lebih lanjut melalui penelitian ini. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gambaran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru SMAN 2 Tasikmalaya. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru secara simultan di SMAN 2 Tasikmalaya. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial pada SMAN 2 Tasikmalaya dan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial pada SMAN 2 Tasikmalaya. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel penelitian 76 Guru. Data yang di gunakan

Article history

Received: September 2025

Reviewed: September 2025

Published: September 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

adalah menggunakan data primer dan sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi support SPSS versi 25. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki klasifikasi baik, Lingkungan Kerja memiliki klasifikasi baik dan Kinerja Guru memiliki klasifikasi sangat baik, secara simultan menunjukan variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Tasikmalaya. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Tasikmalaya.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

1. Pendahuluan

Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh proses pembelajaran yang dialami oleh peserta didik. Proses pembelajaran yang baik diharapkan mampu meningkatkan aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan siswa. Sekolah sebagai suatu sistem pendidikan memiliki berbagai komponen yang saling terkait dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan, seperti siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, sarana, fasilitas, lingkungan, serta proses pembelajaran hingga hasil (output) yang dihasilkan.

Tujuan pendidikan nasional Indonesia sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 menekankan pada pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, guru memegang peranan sentral sebagai tenaga pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab strategis dalam penyelenggaraan pendidikan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan pendidikan adalah kedisiplinan guru. Menurut Wijayanti (2022), kedisiplinan guru merupakan sikap penuh kerelaan dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam menjalankan tugasnya. Guru yang memiliki disiplin tinggi akan mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya serta menjadi teladan bagi siswanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mestika (2020) yang menegaskan bahwa kedisiplinan guru akan meningkatkan etos kerja dan mendorong tercapainya tujuan sekolah secara optimal.

Namun, berdasarkan data absensi di SMAN 2 Tasikmalaya, masih ditemukan pelanggaran disiplin guru, seperti ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) maupun keterlambatan. Data menunjukkan ketidakhadiran guru tertinggi terjadi pada bulan April, Mei, dan November dengan jumlah 14 guru yang tidak masuk. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kedisiplinan sebagian guru di sekolah tersebut.

Selain disiplin, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi kenyamanan guru dalam menjalankan tugasnya. Hamsiah Djafar dkk. (2021) menyatakan bahwa masalah lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, seperti kurangnya fasilitas ruang kerja yang nyaman, maupun kondisi nonfisik, seperti adanya kelompok atau jarak sosial antar guru yang menimbulkan kurangnya interaksi positif. Berdasarkan hasil observasi di SMAN 2

Tasikmalaya, ditemukan permasalahan berupa ruang kelas yang belum tertata rapi, minimnya fasilitas seperti kursi, meja, dan pendingin udara (AC), serta suasana lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan guru dalam mengajar.

Permasalahan kedisiplinan dan lingkungan kerja tersebut berpengaruh pada penurunan kinerja guru. Berdasarkan data penilaian kinerja guru selama tiga tahun terakhir, terjadi penurunan dari tahun 2022 sebesar 83,46 menjadi 82,06 pada tahun 2023, dan menurun signifikan pada tahun 2024 menjadi 80,09. Penurunan ini diduga karena kurangnya kedisiplinan guru, rendahnya kepatuhan terhadap peraturan sekolah, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Padahal, kinerja guru yang optimal sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan prestasi belajar siswa.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Guru yang disiplin akan lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, sedangkan lingkungan kerja yang baik akan mendukung kenyamanan dan produktivitas guru dalam mengajar. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Tasikmalaya”

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin kerja (X1)

“Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai.” (Wulandari.,2019)

Lingkungan Kerja(X2)

“Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi dimana antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi.”Menurut (Junaidi, 2021)

Kinerja Guru (Y)

“kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu”Menurut (Budiyarti, 2025)

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di SMAN 2 Tasikmalaya yang beralamat di Jl. R.E. Martadinata No.261, Panyingkiran, Kec. Indihiang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46151.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN 2 Tasikmalaya yang berjumlah

76 orang (Sugiyono, 2017:80).

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya kurang dari 100 orang. Dengan demikian, sampel penelitian ini adalah 76 orang guru SMAN 2 Tasikmalaya (Sugiyono, 2019:117).

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan adalah *Teknik sampling jenuh*.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Data

1. Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel valid. Hal tersebut disimpulkan dengan cara melihat hasil semua variabel rhitung > rtabel dan didefinisikan bahwa semua pernyataan layak untuk diteliti. Berikut ini hasil uji validitas :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,640	0,227	Valid
		X _{1.2}	0,758	0,227	Valid
		X _{1.3}	0,841	0,227	Valid
		X _{1.4}	0,851	0,227	Valid
		X _{1.5}	0,852	0,227	Valid
		X _{1.6}	0,856	0,227	Valid
		X _{1.7}	0,844	0,227	Valid
		X _{1.8}	0,800	0,227	Valid
		X _{1.9}	0,854	0,227	Valid
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,730	0,227	Valid
		X _{2.2}	0,769	0,227	Valid
		X _{2.3}	0,777	0,227	Valid
		X _{2.4}	0,775	0,227	Valid
		X _{2.5}	0,719	0,227	Valid
		X _{2.6}	0,830	0,227	Valid
		X _{2.7}	0,812	0,227	Valid
		X _{2.8}	0,576	0,227	Valid
		X _{2.9}	0,801	0,227	Valid
3.	Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,813	0,227	Valid
		Y.2	0,836	0,227	Valid
		Y.3	0,807	0,227	Valid
		Y.4	0,761	0,227	Valid
		Y.5	0,758	0,227	Valid
		Y.6	0,764	0,227	Valid

Y.7	0,719	0,227	Valid
Y.8	0,848	0,227	Valid
Y.9	0,794	0,227	Valid
Y.10	0,782	0,277	Valid
Y.11	0,769	0,277	Valid
Y.12	0,844	0,227	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis,2025

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa pernyataan dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Guru (Y) mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka didefinisikan semua pernyataan reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	9

Pada Tabel 4.2 menunjukkan hasil pengujian nilai *cronbach alpha* 0.937 maka nilai 0.933 > 0.60 maka dapat disimpulkan semua pernyataan reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	9

Pada Tabel 4.3 menunjukkan hasil pengujian nilai *cronbach alpha* 0.915 maka nilai 0.903 > 0.60 maka dapat disimpulkan semua pernyataan reliabel dan dinilai layak untuk diteliti.

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	12

Pada Tabel 4.3 menunjukkan hasil pengujian nilai *cronbach alpha* 0.932 maka nilai 0.943 > 0.60 maka dapat disimpulkan semua pernyataan reliabel dan dinilai layak untuk diteliti. Untuk menganalisis data yaitu menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Data kuesioner yang telah dihasilkan berskala ordinal lalu ditingkatkan menjadi skala interval melalui Method Of Successive Interval (MSI). Pada hasil pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji

multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi dapat dilihat sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Penelitian ini pada uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Test melalui SPSS 25 (Lampiran 8 Hal 124), yang bertujuan untuk melihat apakah model regresi antar variabel memiliki distribusi normal atau tidak dan hasilnya adalah :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36942865
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.070
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2025.

Pada Tabel 4.44 dapat dilihat hasil output SPSS 25 bahwa Sig (2-tailed) sebesar 0.200 yang artinya lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0.05. Hal tersebut dapat diartikan berarti nilai residualnya terstandarnisasi dan dinyatakan menyebar secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Dengan menggunakan software SPSS 25 (Lampiran 8 Hal 124) maka memperoleh hasil :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.814	2.636		1.447	.152		
	Disiplin Kerja	.285	.115	.215	2.468	.016	.337	2.969
	Lingkungan Kerja	.949	.115	.719	8.260	.000	.337	2.969

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2025.

Dari tabel 4.45 dapat diketahui bahwa nilai tolerance varibel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) $0.337 > 0,10$ dan nilai VIF value $2.969 < 10,00$. Maka hasil tersebut dapat diketahui bahwa data tersebut tidak terjadi multikonearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik scatterplot dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Correlations

			Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.788**	-.032
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.782
		N	76	76	76
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.788**	1.000	-.037
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.753
		N	76	76	76
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.032	-.037	1.000
		Sig. (2-tailed)	.782	.753	.
		N	76	76	76

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

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.46 menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukan nilai 0.782 > 0.0,5, dan variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai 0.753 > 0.0,5 maka dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas dan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk mengetahui Uji Autokorelasi dilihat dari nilai Durbin-Watson pada Tabel 4.46 sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.902 ^a	.814	.809	2.32890	1.952

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2025.

Dari Tabel 4.47 Dari output SPSS yang sudah di uji, hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa regresi yang dibangun dari variabel X (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel kinerja guru (Y) tidak terindikasi adanya autokorelasi karena nilai Durbin Watson (1.952) melebihi nilai DU (1,6819) serta tidak melebihi nilai dari 4-DU.

Adapun kesimpulan pada hasil pengujian uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4.48 sebagai berikut :

No	Uji Asumsi Klasik	Hasil Pengujian
1	Uji Normalitas	Terpenuhi
2	Uji Multikolinearitas	Terpenuhi
3	Uji Heteroskedastisitas	Terpenuhi
4	Uji Autokorelasi	Terpenuhi

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2025

Hasil pengujian uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi hasilnya sudah semua terpenuhi. Sehingga model ini layak untuk diuji dengan metode regresi linear berganda.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Tasikmalaya

Berdasarkan hasil analisis statistik nilai koefisien masing-masing variabel bebas (independent) yaitu Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat (dependent) dengan bantuan sebuah program aplikasi SPSS versi 25 dapat dilihat pada pada tabel Coefficients Tabel 4. 48 sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.814	2.636		1.447	.152			
	Disiplin Kerja	.285	.115	.215	2.468	.016	.800	.278	.125
	Lingkungan Kerja	.949	.115	.719	8.260	.000	.893	.695	.417

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2025.

Sebagaimana ketentuan interpretasi koefisien regresi dan variabel yang mempengaruhi Kinerja Guru (Y) dengan tingkat kesalahan atau nilai signifikan 0,05 (5%) maka diperoleh hasil :

$$Y = 3.814 + 0.285 X1 + 0.949 X2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- 1) Jika nilai dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah konstan atau sama dengan nilai 0, maka nilai variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 3.814.
- 2) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.285 dan memiliki nilai positif yang berarti apabila variabel Disiplin Kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y) akan naik dan meningkat juga sebesar 0.285, begitu pula sebaliknya dengan asumsi Lingkungan Kerja (X2) tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.949 dan memiliki nilai positif yang berarti apabila variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y) akan naik dan meningkat juga sebesar 0.949 dengan asumsi Lingkungan Kerja (X1) tetap.

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai konstanta persamaan diatas 3.814 yang menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai 0 artinya kedua variabel tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Guru adalah sebesar 3.814.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.809	2.32890

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

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2025.

Berdasarkan Tabel 4.50 diketahui bahwa koefisien korelasi simultan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,902. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru memiliki nilai positif artinya disiplin kerja meningkat dan lingkungan kerja meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja guru juga. Sebaliknya, disiplin kerja menurun dan lingkungan kerja menurun, maka kinerja guru menurun juga. Artinya hal tersebut dapat disebabkan oleh peningkatan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja diikuti oleh Peningkatan Kinerja Guru di SMAN 2 Tasikmalaya.

Berdasarkan output SPSS, koefisien determinasi R-Square adalah sebesar 0,814 atau 81,4% artinya besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan sebesar 81,4% terhadap Kinerja Guru, sedangkan sisanya sebesar 18,6% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Selanjutnya diperoleh hasil uji hipotesis dengan uji signifikan menggunakan SPSS 25 sebagai berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1731.169	2	865.584	159.590	.000 ^b
	Residual	395.936	73	5.424		
	Total	2127.105	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2025

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru, pada Tabel 4.51 diperoleh hasil Uji F dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya H_0 diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya secara bersama - sama Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Semakin meningkat tingkat kedisiplinan atau baiknya Lingkungan Kerja maka akan semakin dapat mempengaruhi Kinerja Guru. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama maka akan meningkatkan Kinerja Guru. Sebaliknya jika perusahaan menurunkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja maka hal itu dapat menurunkan Kinerja Guru di SMAN 2 Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Rizki Pratama (2024) menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN Sidotopo.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Tasikmalaya

Adapun hasil uji parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y) pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.814	2.636		1.447	.152			
	Disiplin Kerja	.285	.115	.215	2.468	.016	.800	.278	.125
	Lingkungan Kerja	.949	.115	.719	8.260	.000	.893	.695	.417

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,278. yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru termasuk dalam klasifikasi kategori rendah karena berada dalam kriteria 0,20 - 0,399. Dalam arti, semakin baiknya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Guru di SMAN 2 Tasikmalaya. Besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja dilihat dari tabel 4.35 dalam Partial Tabel Coefficients sebesar $(0,278)^2 \times 100\% = 7,72\%$ sehingga besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 7,72%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMA N 2 Tasikmalaya dapat dilihat dari nilai sig. 0,016 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). dengan demikian H0 ditolak Ha diterima, yang berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMA N 2 Tasikmalaya. Sehingga jika Disiplin Kerja meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja Guru.

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan patuh pada peraturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan. Disiplin kerja juga merupakan suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dari norma-norma social yang berlaku.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riza Fauziah (2023) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Bekasi Utara.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Tasikmalaya

Adapun hasil uji parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru(Y) pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.814	2.636		1.447	.152			
	Disiplin Kerja	.285	.115	.215	2.468	.016	.800	.278	.125
	Lingkungan Kerja	.949	.115	.719	8.260	.000	.893	.695	.417

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan nilai koefisien korelasi parsial hasil perhitungan regresi adalah sebesar 0.695 maka menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y) termasuk dalam kategori kuat karena berada dalam kriteria antara 0,60 - 0,799. Besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial yaitu dengan

rumus [$Kd = r^2 \times 100\%$] maka memiliki hasil [$Kd = (0,695)^2 \times 100\%$] = 48,30% sehingga besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 48,30%. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Guru dilihat dengan taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan Lingkungan Kerja mempunyai nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Guru SMAN 2 Tasikmalaya. Hal tersebut dikarenakan Lingkungan Kerja di SMAN 2 Tasikmalaya cukup baik karena memiliki fasilitas lingkungan yang nyaman dan lengkap sehingga dapat mempengaruhi Lingkungan Kerja di SMAN 2 Tasikmalaya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru di SMAN 2 Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa secara umum disiplin kerja dan lingkungan kerja guru berada pada klasifikasi baik, sedangkan kinerja guru berada pada klasifikasi sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa SMAN 2 Tasikmalaya telah memiliki kinerja guru yang optimal apabila ditinjau dari aspek disiplin kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh para guru. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik disiplin kerja dan semakin kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dapat dicapai. Secara parsial, variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga guru yang disiplin dalam menjalankan tugas akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Demikian pula, variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, maka akan semakin mendorong peningkatan kinerja guru di SMAN 2 Tasikmalaya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. Dalam *Pengaruh... 2811 Jurnal Emba* (Vol. 7, Nomor 3).
2. Aulia Indah Mutiara, Supardi Supardi, & Agus Dharmanto. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Pada Smk Negeri 1 Cikarang Barat. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 22-31. <https://doi.org/10.30640/Digital.V3i1.2128>
3. Arinka Dwi Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Information Systems And Management*, 02(04). <https://jisma.org>
4. Budiarti, N., Handayani, H. R., & Abadi, H. P. (2025). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lokus Kendali Terhadap Kinerja Guru* (Vol. 8, Nomor 1).
5. Dwi Saputri, A., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Putra Karisma Palembang. Dalam *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm E* (Vol. 2, Nomor 1).
6. Melania Erni, M., Foeh, J. E., & Silalahi, E. E. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)*. 4(1). <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V4i1>

7. **Riza Fauziah, R. (2023).** Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn I, li Dan Iii Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina* , 1(3), 266-281.
8. **Fitri Sintia Yulia Ningsih, & Roziana Ainul Hidayati. (2024).** Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Upt Smp Negeri 11 Gresik. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(3), 484-494. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i3.3245>
9. **Giawa, W., Gulo, D., & Tampubolon, K. (2024).** Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatra Utara. *Journal Genta Mulia*, 15(1), 409-420. <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm>
10. **Hartono, S., & Parameswari, R. (2021).** *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sma Negeri 3 Tangerang* (Vol. 1, Nomor 1).
11. **Henry Purba, J. (2019).** Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol.5(No.1), 19-28.
12. **Fatihatul Jannah, F. (2023).** Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 10 Kota Bima. *Kredibel Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 42-50.
13. **Junaidi, J. (2021).** Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411-426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
14. **Miftahul, P., Bengkak, U., Banyuwangi, W., Rosyidah,), Tsauri, S., & Fatmawati, E. (2023).** Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Ustadz Di Yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum Bengkak Wongsorejo Banyuwangi. *Comserva : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, Vol. 3(No. 8), 3189-3196.