



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 5072-5086

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kota Solok

Yoga Faisal^{1✉}, Nurhayati², Wahyu Indah Mursalini³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok

Email: wahyiindah771@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kota Solok, menggunakan metode kuantitatif pendekatan asosiatif, sampel yang digunakan sebanyak 66 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kota Solok dengan nilai $t_{hitung} 7,086 > t_{tabel} 1,999$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Selanjutnya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kota Solok dengan nilai $t_{hitung} 4,421 > t_{tabel} 1,999$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Sedangkan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kota Solok dengan nilai $f_{hitung} 36,841 > 3,14$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Adapun besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kota Solok adalah 53,9%.

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

Abstract

This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on teacher performance at SMP Negeri 2 Solok City, using a quantitative method with an associative approach, the sample used was 66 respondents. Data collection methods use questionnaires and observation, while data analysis techniques use validity and reliability tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. Based on the research results, it shows that work discipline partially influences the performance of teachers at SMP Negeri 2 Solok City with a value of $t_{count} 7.086 > t_{table} 1.999$ and a value of $Sig. 0.000 < 0.05$. Furthermore, the work environment partially influences teacher performance at SMP Negeri 2 Solok City with a t_{count} value of $4.421 > t_{table} 1.999$ and a $Sig. 0.000 < 0.05$. Furthermore, work discipline and the work environment simultaneously influence teacher performance at SMP Negeri 2 Solok City with a calculated f value of $36.841 > 3.14$ and a Sig value. $0.000 < 0.05$. The magnitude of the influence of work discipline and work environment variables on teacher performance at SMP Negeri 2 Solok City is 53.9%.

Keyword: *Discipline, Work Environment, Performance*

PENDAHULUAN

Melalui pendidikan seseorang bisa menata kehidupan yang lebih baik, mampu beradaptasi dengan lingkungan, serta memiliki pengetahuan yang lebih luas. Dalam hal ini pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan formal, dimana individu sebagai peserta didik menempuh pendidikan tersebut sejak dini hingga beranjak dewasa, yang dipersiapkan untuk menjadi penerus generas bangsa yang lebih baik (Juwantini et al., 2022; Mahfudiyanto, 2022; Suryadi, 2020). Terlepas dari apa yang dihasilkan oleh pendidikan, banyak pihak yang memiliki andil dalam menyiapkan generasi penerus bangsa, salah satu dan utama adalah orang tua, namun orang tua tidak bisa memungkiri bahwa anak-anak yang dididik selama ini juga memerlukan sekolah formal untuk mendukung pendidikan yang diberikan kepada anak selama di rumah, selain itu melalui pendidikan formal tersebut secara sosial anak akan diakui sebagai individu yang berpendidikan (Muzakki & Ariyanto, 2019; Nafisah et al., 2023).

Guru di sekolah memberikan ilmunya kepada banyak individu, sehingga guru tidak boleh terbatas ilmu pengetahuannya utamanya dibidang keilmuan yang dimiliki. Menghadapi berbagai macam karakter peserta didik tentunya akan membuat guru memiliki berbagai cara mengajar, metode dan media pembelajaran, tujuannya agar ilmu yang disampaikan mudah diserap serta peserta didik merasa senang dengan pembelajaran yang diikuti (Mursalini, 2021). Sama halnya seperti pernyataan dalam penelitian Herlina et al (2020) bahwa guru merupakan komponen esensial dalam pendidikan, dimana peran dan tanggung jawab guru memiliki makna berarti dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu

mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas keimanan dan ketakwaan, akhlak mulia, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Lubis, 2020; Marliya et al., 2020).

Dalam melaksanakan sebuah profesi yang menyangkut masa depan peserta didik, sebagai pendidik sangat disarankan untuk terus maksimal dalam mengeluarkan kemampuan yang dimiliki, tidak hanya berdampak pada peserta didik tapi juga pada kualitas lembaga pendidikan tersebut, karena jika tenaga pendidik memiliki kinerja yang baik serta mampu melahirkan penerus yang berprestasi, maka lembaga ataupun sekolah tersebut akan dipandang memiliki kualitas tinggi serta menjadi sekolah yang populer dan diminati (Anam, 2018; Suherdiningsih & Rokhman, 2020a). Bisa dikatakan baik lulusan yang dihasilkan berprestasi serta lembaga yang dikelola banyak diminati, semua ini berawal dari sumber daya manusia yang mengelolanya atau cara kerja individu di dalamnya, karena semua itu akan menunjukkan kinerja individu di dalam lembaga tersebut, salah satunya kinerja yang diberikan oleh para guru sangat besar dampaknya bagi kualitas lembaga dan peserta didik (Handayani, 2019; Hidayah & Santoso, 2020; Nurhayati et al., 2023).

SMP Negeri 2 Kota Solok merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang terus meningkatkan dan memperbaiki kinerja tenaga pendidiknya Sekolah yang berada di Kecamatan Tj. Harapan, Kota Solok, Provinsi Sumatera Barat ini dengan komitmen yang kuat untuk mengembangkan kualitas sekolah menjadi salah satu yang terbaik. SMP Negeri 2 Kota Solok memiliki visi terwujudnya insan yang memiliki kecerdasan spiritual, emosional, dan intelektual serta berbudaya lingkungan. Tentunya agar visi tersebut dapat diwujudkan diperlukan tenaga pendidik atau guru dengan kinerja yang terbaik dalam menerapkan ilmu dan memberikan pendidikan kepada peserta didik.

SMP Negeri 2 Kota Solok terus berupaya agar kinerja para gurunya optimal yang sebagai ujung tombak dari proses pembelajaran, maka perlu memperhatikan berbagai aspek yang ada. Karena optimalnya kinerja guru tidak dapat terjadi begitu saja, selain adanya pengarahan dan terkordinasinya dengan baik pengembangan kualitas sumber daya manusia tersebut, serta dukungan faktor-faktor lain. Erni et al (2022) menjelaskan bahwa faktor yang dimaksud adalah pengawasan, kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, teknologi, disiplin kerja, motivasi, pendidikan pelatihan dan sebagainya.

Berdasarkan observasi awal di SMP Negeri 2 Kota Solok ditemukan bahwa masih terdapat beberapa guru dengan kinerja belum optimal yang ditandai dengan indikasi yaitu belum membuat inovasi terkait sistem pembelajaran di dalam kelas, beberapa guru juga

masih terpaksa menggunakan buku sebagai perangkat pembelajaran dan terjadi keterlambatan saat mengumpulkan perangkat administrasi pendidikan para guru. Indikasi yang disebutkan tersebut berdasarkan hasil supervisi kepala sekolah SMP Negeri 2 Solok. Dari pendapat beberapa peserta didik juga menyatakan bahwa masih ada guru mata pelajaran yang terlambat masuk jam pelajaran, sehingga mengambil jam istirahat peserta didik untuk tetap melanjutkan materinya. Selain itu peserta didik juga menyampaikan bahwa ada guru yang hanya memberikan penugasan kepada peserta didik saat masuk kemudian meninggalkan kelas karena urusan lain, hal ini tentunya membuat peserta didik ketinggalan materi dari kelas lainnya, sehingga pada waktu tertentu guru melakukan sistem kebut demi mengejar materi yang tertinggal.

Selain karena alasan pribadi yang menyebabkan guru tidak sepenuhnya memberikan kinerjanya pada sekolah maupun peserta didik, masih terdapat berbagai macam faktor penyebab indikasi-indikasi guru dengan kinerja belum optimal tersebut terjadi, dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja para guru perlu menjadi perhatian dalam penelitian Nurfadilah dan Fariyah (2021) dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja seorang guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Kertati et al (2022) bahwa disiplin merupakan perilaku yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dapat dikatakan bahwa apabila ada guru yang melanggar ketentuan dan aturan di sekolah, maka dikatakan bahwa guru tersebut tidak memiliki disiplin kerja yang baik. Di SMP Negeri 2 Kota Solok berdasarkan hasil observasi terdapat masalah kedisiplinan kerja para guru, dimana guru terlambat dalam mengumpulkan perangkat administrasi pendidikan sesuai waktu yang telah ditentukan dan masih ada guru yang datang ke sekolah terlambat, sehingga pembelajaran peserta didik di kelas juga terlambat dilaksanakan bahkan materi yang diajarkan belum selesai sampai jam istirahat atau pulang tiba, adapula guru yang mengambil jam istirahat beberapa menit peserta didik, hal ini tentunya membuat pembelajaran dan waktu istirahat peserta didik berkurang dan tidak maksimal.

Disiplin kerja sangat diperlukan oleh sekolah agar menunjang lancarnya aktivitas, agar visi sekolah tersebut terjadi secara maksimal. Sesuai pernyataan Agustin dan Wijayanti (2023) bahwa dampak positif dari disiplin kerja bagi organisasi adalah pekerjaan yang selesai sesuai waktu yang ditetapkan. Tentunya bagi para guru disiplin akan menggambarkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dikerjakan, dengan begitu akan mendorong gairah bekerja, semangat kerja dan tujuan dari organisasi akan terwujud. Maka dari itu dari sekolah sendiri perlu mengawasi setiap tenaga pendidik agar memiliki kedisiplinan tinggi, lembaga pendidikan akan dikatakan efektif jika sumber daya manusia

yang ada di dalamnya disiplin (Afriwahyuni et al., 2023; Ahmad et al., 2022a; Fauziah, 2023; Hidayat et al., 2022).

Tidak hanya disiplin kerja faktor selanjutnya yang menjadi faktor pengaruh pada kinerja guru adalah lingkungan kerja, bagi guru hal tersebut merupakan sesuatu yang ada di dalam maupun di luar sekolah, yaitu baik lingkungan fisik dan nonfisik (sosial). Di SMP Negeri 2 Kota Solok berdasarkan hasil observasi awal ditemukan bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, karena terlihat di sekolah tersebut memang kurang kondusif secara fisik maupun nonfisik. Apabila membahas lingkungan kerja secara fisik ditemukan bahwa guru tidak memiliki ruang privasi, sehingga guru merasa tidak nyaman di dalam ruangan.

Tidak hanya berasal dari sesama rekan kerja guru, lingkungan kerja yang bersih dan rapi di SMP Negeri 2 Kota Solok hanya terjadi pada pagi hari karena petugas kebersihan telah membersihkan lingkungan kerja guru. Apabila menjelang siang dan jam pulang kerja maka lingkungan kerja tidak lagi bersih, peralatan kerja tidak lagi rapi dan tentunya membuat guru tidak nyaman. Sedangkan lingkungan nonfisik yang mengarah pada lingkungan sosial, terdapat guru yang membuat kelompok atau jarak diantara para guru lainnya, sehingga interaksi para guru hanya terjadi dengan guru yang seusiaanya, maka dari itu interaksi yang terjadi hanya saja dengan individu yang secara fisik maupun emosional yang membuat kerja sama antar guru kurang efektif.

Diantara faktor-faktor kinerja yang menjadi pembahasan, Banyak hal yang menjadi penyebab naik turunnya kinerja, namun dalam penelitian ini yang dibahas adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kinerja guru rendah ada kaitannya dengan profesionalisme hal ini disebabkan oleh sumber daya manusia yang rendah, fasilitas pembelajaran yang kurang, jaminan kesehatan guru yang rendah, serta kurangnya kecerdasan intelektual dan semangat guru. Sedangkan guru dengan profesionalisme yang tinggi akan mengerjakan tanggung jawabnya dengan maksimal sehingga berpengaruh pada kinerja guru tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kota Solok. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif, jenis data kuantitatif bersifat angka-angka, data kuantitatif diperoleh dari skor di setiap butir pernyataan yang diberikan. Data kuantitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden berkaitan dengan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta pengaruhnya terhadap

kinerja guru (Y).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 2 Kota Solok, berjumlah 66 orang pada tahun ajaran 2023. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah total sampling, metode total sampling yaitu mengambil populasi sebagai sampel yaitu seluruh guru di SMP Negeri 2 Kota Solok yang berjumlah 66 orang pada tahun ajaran 2023 dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, maka dilakukan terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif sehingga memberikan gambaran secara jelas dan rinci mengenai data setiap variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner variabel Disiplin Kerja, variabel Lingkungan Kerja, dan variabel Kinerja diperoleh bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ pada pernyataan 1-15, sehingga sebagai kesimpulan bahwa semua pernyataan yang digunakan pada Disiplin Kerja, variabel Lingkungan Kerja, dan variabel Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Standard</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,825	0,60	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X_2)	0,815	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja (Y)	0,744	0,60	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja (Y) dimana nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sebagai kesimpulan bahwa dalam penelitian ini semua variabel dinyatakan *reliabel*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.962	7.895		2.022	.047
X1	.299	.076	.403	3.914	.000
X2	.428	.101	.434	4.214	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 15,962 + 0,299 (X_1) + 0,428 (X_2) + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 15,962 yang menunjukkan nilai positif. Jika Disiplin Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Solok meningkat sebesar 15,962 dan bersifat positif.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,299 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Disiplin Kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Solok meningkat sebesar 0,299 dan apabila Disiplin Kerja (X_1) menurun sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Solok juga akan ikut menurun dengan besaran yang sama yaitu sebesar 0,299
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,428 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Lingkungan Kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Solok meningkat sebesar 0,428 dan apabila Lingkungan Kerja (X_2) menurun sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Solok juga akan ikut menurun dengan besaran yang sama yaitu sebesar 0,428.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.524	3.545

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai pada tabel *R Square* diperoleh hasil 0,539 atau 53,9% sehingga dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Solok adalah sebesar 53,9%. Sedangkan sisanya sebesar 46,1% dari 100% - 53,9% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi profesional.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependent. Adapun hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.972	7.048		.138	.891
	X1	.605	.085	.607	7.086	.000
	X2	.373	.084	.379	4.421	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai t_{tabel} dengan rumus $t_{\text{tabel}} = (a/2 ; n-k-1 \text{ atau } df \text{ residual})$, dimana a adalah taraf kepercayaan penelitian yaitu 0,05 sedangkan n adalah jumlah sampel yaitu 66, k adalah jumlah variabel independen atau X yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, sehingga persamaan $t_{\text{tabel}} = (0,05/2 ; 66-2-1) = (0,025 ; 63)$, maka diperoleh t_{tabel} 1,999. Berdasarkan hasil uji parsial maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), berdasarkan uji t diperoleh hasil $t_{\text{hitung}} 7,086 > t_{\text{tabel}} 1,999$ dan berdasarkan nilai sig diperoleh hasil nilai Sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap

variabel Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Solok. Sebagai kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

- b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), berdasarkan uji t diperoleh hasil $t_{hitung} 4,421 > t_{tabel} 1,999$ dan berdasarkan nilai sig diperoleh hasil nilai Sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Solok. Sebagai kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	926.105	2	463.052	36.841	.000 ^b
Residual	791.835	63	12.569		
Total	1717.939	65			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22

Nilai f_{tabel} dengan rumus $f_{tabel} = (k; n-k)$, dimana k adalah jumlah variabel bebas atau X dan n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini jumlah variabel X ada dua yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan jumlah n sebanyak 66, sehingga persamaan $f_{tabel} = (2; 66-2 = (2 ; 64)$ maka diperoleh $f_{tabel} 3,14$. Berdasarkan uji f diperoleh hasil $f_{hitung} 36,841 > f_{tabel} 3,14$ dan berdasarkan nilai sig diperoleh hasil Sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Solok. Sebagai kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data terhadap 66 responden dengan menggunakan kuesioner dan telah melalui tahap uji instrumen, olah data dan analisis data mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kota Solok. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 15,962 + 0,299 (X_1) + 0,428 (X_2) + e$ yang menunjukkan bahwa dari variabel independent yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang paling berpengaruh adalah variabel Lingkungan Kerja, dimana memiliki koefisien regresi 0,428.

Besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja karena setiap individu membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaannya, selain itu terpenuhinya segala kebutuhan yang menunjang pekerjaan juga memberikan kemudahan dalam penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya tidak hanya masalah sarana prasarana maupun fasilitas, memiliki rekan kerja atau tim kerja yang solid dan mampu bekerja sama sangat dibutuhkan untuk setiap organisasi, karena jika terjadi perselisihan antar rekan kerja maka tanggung jawab yang diberikan tidak akan terselesaikan karena perbedaan prinsip dan tujuan.

Menurut hasil penelitian (A. J. Ahmad, Mappamiring, and Mustari 2022) menjelaskan bahwa alasan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja yaitu karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan ketenangan beserta kegairahan dalam bekerja, dengan meningkatnya kegairahan dalam bekerja maka kinerja juga pastinya akan lebih meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kota Solok

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diperoleh bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kota Solok dengan nilai $t_{hitung} 7,086 > t_{tabel} 1,999$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja yang dinyatakan berpengaruh dimana faktor-faktor disiplin kerja terdiri dari ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab, dan taat pada aturan. Disiplin kerja guru terjadi karena beberapa hal yaitu kesadaran, kesediaan, ketaatan dan etik. Dalam (Ananda 2023) dijelaskan bahwa kesadaran adalah kesediaan untuk menaati segala peraturan guru. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan tindakan guru menurut aturan tertulis dan tidak tertulis, ketaatan adalah perbuatan yang dilakukan guru sesuai perintah tanpa mengeluh, dan etika adalah aturan yang berkaitan dengan perilaku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari dalam bekerja.

Warsopurnomo (2020) menjelaskan bahwa disiplin memainkan peran penting dalam membentuk perilaku. (Mulia 2021) juga menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab dari seorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian (Utari and Rasto 2019b) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kota Solok

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diperoleh bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP

Negeri 2 Kota Solok dengan nilai $t_{hitung} 4,421 > t_{tabel} 1,999$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh dimana faktor-faktor lingkungan terdiri dari tata ruang kerja yang baik, pencahayaan yang memadai, dilengkapi AC disetiap ruang kerja, dilengkapi keamanan CCTV dan terdapat satpam keamanan sekolah. Fasilitas kerja mendukung setiap pekerjaan, sehingga memberikan efek yang baik bagi guru alam melaksanakan tugasnya sehari-hari, dan mendorong guru memberikan hasil kerja yang memuaskan.

Menurut penelitian Sihaloho and Siregar (2020) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sama halnya dengan penelitian (Sunarsi et al. 2020) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, jika lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik yang kurang baik akan mengakibatkan kinerja berkurang dengan indikator ketidaksesuaian dalam penyelesaian tugas, ketidaksesuaian jam kerja, kehadiran yang menurun dan tidak ada kerja sama antar karyawan.

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kota Solok

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diperoleh bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya disiplin dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kota Solok dengan nilai $f_{hitung} 36,841 > 3,14$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Adapun besar kontribusi pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kota Solok adalah 53,9%. Sedangkan sisanya sebesar 46,1% dari 100% - 53,9% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi profesional. Apabila lingkungan kerja diatasi dengan baik dan disiplin kerja pada guru meningkat, maka kinerja guru akan meningkat. Sama halnya dengan penelitian Suherdiningsih and Rokhman (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Upaya yang dilakukan oleh sekolah terhadap guru-guru di SMP Negeri 2 Kota Solok agar kinerja meningkat berdasarkan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah dengan cara memenuhi kebutuhan yang menjadi dasar dari tujuan yang diharapkan oleh guru, kemudian nantinya akan berubah menjadi motivasi, menciptakan budaya yang membuat guru memiliki tanggung jawab dan berkewajiban penuh dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang sudah menjadi aturan dan identitas di mata masyarakat dan pemerintah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai regresi linear berganda memiliki persamaan $Y = 15,962 + 0,299 (X1) + 0,428 (X2) + e$, dimana nilai konstanta sebesar 15,962 yang menunjukkan nilai positif. Jika Disiplin Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), tidak berubah atau bersifat tetap atau nilai 0 (nol) maka Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Solok meningkat sebesar 15,962 dan bersifat positif. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,299 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Disiplin Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Solok meningkat sebesar 0,299 dan apabila Disiplin Kerja (X1) menurun sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Solok juga akan ikut menurun dengan besaran yang sama yaitu sebesar 0,299. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,428 yang menunjukkan nilai positif. Berarti adanya perubahan yang searah, dimana jika Lingkungan Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Solok meningkat sebesar 0,428 dan apabila Lingkungan Kerja (X2) menurun sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 2 Kota Solok juga akan ikut menurun dengan besaran yang sama yaitu sebesar 0,428.
2. Nilai koefisien determinan (R²) atau besar kontribusi pengaruh variabel disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kota Solok adalah 53,9%. Sedangkan sisanya sebesar 46,1% dari 100% - 53,9% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi dan kompetensi profesional.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kota Solok dengan nilai $t_{hitung} 7,086 > t_{tabel} 1,999$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru di SMP Negeri 2 Kota Solok dengan $t_{hitung} 4,421 > t_{tabel} 1,999$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$
5. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja guru dengan nilai $f_{hitung} 36,841 > 3,14$ dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

Afriwahyuni, R., Sriyanti, E., & Nirwana, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*,

7(3), 24586–24595.

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 12412–12427.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022a). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287–298.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022b). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Ananda, F. R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(2), 75–85.
- Erni, M., FoEh, J. E. H. J., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 71–81.
- 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), 266–282.
- Handayani, D. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140–150.
- Herlina, H., Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 276–282.
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan disiplin kerja sebagai determinan etos kerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213.
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79–96.
- Juwantini, N., Rochman, T., & Edy, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(2), 36–42.

- Kertati, I., Pratomo, S., & Widyastomo, R. P. (2022). Pendampingan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Perangkat Daerah Kabupaten Grobogan. *Jurnal Suara Pengabdian* 45, 1(2), 85–96.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 2 model medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 17–25.
- Mahfudiyanto, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Man Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 24–33.
- Marliya, M., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. *Journal of Education Research*, 1(3), 206–2012.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja)*. Eureka Media Aksara.
- Mursalini, W. I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) X Koto Singkarak. *Jurnal Pustaka Manajemen (Pusat Akses Kajian Manajemen)*, 1(1), 41–45.
- Muzakki, M., & Ariyanto, S. Y. (2019). Manajemen Strategik Dalam Penilaian Kinerja. *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6(1), 171–182.
- Nafisah, N., Arafat, Y., & Ahyani, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se Kecamatan Simpangkatis. *Journal on Education*, 6(1), 2481–2498.
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128.
- Nurhayati, N., Rizki, H., & Indrawati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Kota Solok. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 15016–15023.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Suherdiningsih, V. F., & Rokhman, N. (2020a). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 39–58.
- Suherdiningsih, V. F., & Rokhman, N. (2020b). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KB3A) Kabupaten Sumbawa Besar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 39–58.

Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(1), 117–123.

Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28.