



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK SE-KECAMATAN SIMPANG PEMATANG KABUPATEN MESUJI LAMPUNG

Subardi<sup>1</sup>, M. Ihsan Dacholfany<sup>2</sup>, Agus Sutanto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: [subardissi@gmail.com](mailto:subardissi@gmail.com)<sup>1)</sup>  
[mihsandacholfany@yahoo.com](mailto:mihsandacholfany@yahoo.com)<sup>2)</sup>  
[sutanto11@gmail.com](mailto:sutanto11@gmail.com)<sup>3\*)</sup>

### Abstrak

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsa, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada Tujuan penelitian ini yaitu (1) untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung, (2) untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung, (3) untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *expost facto*, yaitu penelitian yang hanya mengungkapkan data yang ada tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi variabel maupun subyek yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional karena bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan pengaruh di antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya semua informasi atau data diwujudkan dalam angka, dengan teknik pengambilan sampel secara *cluster proporsional random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Se-Kecamatan Simpang Pematang. Hal ini ditunjukkan oleh Sig. = 0,005 < 0,05 yang berarti bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif yang diberikan sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

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

### Abstract

*Improving the quality of human resources can be done by improving the quality of the nation's education, because with quality education it is hoped that quality human resources will also be created, and the objectives of this study are (1) to determine the effect of the work environment on the performance of teachers in vocational schools throughout Indonesia. Simpang Pematang Subdistrict, Mesuji Regency, Lampung, (2) to determine the effect of work discipline on teacher performance in vocational schools throughout Simpang Pematang Subdistrict, Mesuji Regency Lampung, (3) to determine the effect of work environment and work discipline together on teacher performance in SMK in Simpang Pematang District, Mesuji Regency, Lampung. This research is an *expost facto* type of research, namely research that only discloses existing data without providing treatment or manipulation of the variables or subjects studied. This research is a correlational study because it aims to determine the pattern and the closeness of influence between the independent variable and the dependent variable. This study uses a quantitative approach, meaning that all information or data is realized in numbers, with a proportional random sampling cluster sampling technique. The results showed a positive influence between the work environment and work discipline together on the performance of teachers in Vocational High Schools in Simpang Pematang District. This is shown by Sig. = 0.005 < 0.05 which means that there is an influence between the work environment and work discipline together on teacher performance with an effective contribution of 22.8% influenced by other variables not discussed in the study.*

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

Received: Juli 2022

Approved: Agustus 2022

Published: Agustus 2022

## **PENDAHULUAN**

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dilihat dari penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga dari mentalitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsa, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Guru akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja guru. Guru yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi.

Disiplin kerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian hasil kerja yang baik. Hasil kerja atau kinerja seorang guru tidak akan tercapai jika belum diterapkannya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain diperlukan adanya disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan guru untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja guru adalah hasil kerja dapat dicapai seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Ast dan Mustofa, 2013: 155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Tujuan penelitian ini yaitu (1) untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung, (2) untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung, (3) untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *expost facto*, yaitu penelitian yang hanya mengungkapkan data yang ada tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi variabel maupun subyek yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional karena bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan pengaruh di antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya semua informasi atau data diwujudkan dalam angka. Data-data diperoleh dengan menggunakan kuisioner instrumen penelitian yang berisi pernyataan maupun pertanyaan yang

merefleksi persepsi mereka terhadap pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK se-Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMK se-Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung yang berjumlah 77 guru. Sampel penelitian ini adalah 44 guru, dengan teknik pengambilan sampel secara *cluster proporsional random sampling*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini pada dasarnya meliputi tiga uji analisis yaitu untuk mengetahui besarnya: 1) Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, 2) Adanya pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, dan 3) Adanya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil uji analisis dapat dirinci sebagai berikut:

### 1. Hasil Uji Hipotesis Pertama Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru di SMK Se-Kecamatan Simpang Pematang sebesar 16,4%, dan sisanya 83,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan analisis butir variabel gaya kepemimpinan demokratis, skor terendah yang diperoleh berjumlah 179 pada butir item kondisi peralatan dan perlengkapan kerja, sehingga diperlukan upaya-upaya peningkatan pengadaan dan pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kerja agar dicapai kerja yang maksimal.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Syafrina (2018:166) dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,9%. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Elfita dkk (2019:54) dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTs Negeri Sentajo Filail Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,710. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yumaroh dan Andriani (2017:83) dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru dengan nilai *R Square* sebesar 0,701.

Dengan demikian disimpulkan berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru tinggi; artinya semakin baik lingkungan

kerja, maka semakin baik pula kinerja guru. Demikian pula sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka makin rendah pada kinerja guru.

## **2. Hasil Uji Hipotesis Kedua Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan besaran pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Se-Kecamatan Simpang Pematang sebesar 21,7%. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa variasi perubahan kinerja guru ditentukan oleh lingkungan kerja sebesar 21,7%, dan sisanya 78,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Berdasarkan analisis butir variabel lingkungan kerja, skor terendah yang diperoleh berjumlah 173 pada butir item datang tepat waktu, sehingga kepala sekolah harus mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan pada guru khususnya mengenai kedatangan ke sekolah tepat waktu. Peningkatan disiplin waktu perlu ditekankan karena dengan disiplin waktu kegiatan belajar dan mengajar akan berjalan dengan teratur. Selain itu, disiplin waktu dapat mencerminkan seorang guru menghargai pekerjaannya menjadi seorang guru.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni dan Rahmayanti (2016:292) dengan judul "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MI Al Islam Tempel dan MI Ihsan Medari*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 68,9%. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Utari dan Rasto (2019:242) dengan judul "*Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi sebesar 19%. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadiati (2018:64) dengan judul "*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Se-Kota Bandar Lampung*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin secara langsung mempengaruhi kinerja guru dengan kontribusi sebesar 62,4%.

Dengan demikian disimpulkan berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana antara disiplin kerja terhadap kinerja guru tinggi, artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja guru. Demikian pula sebaliknya semakin rendah disiplin kerja, maka makin rendah pada kinerja guru.

## **3. Hasil Uji Hipotesis Ketiga Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Hasil perhitungan besaran pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Se-Kecamatan Simpang Pematang yaitu 22,8% dan sisanya 77,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian. Juga dengan menggunakan uji F, nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu Nilai Fhitung = 6,056 > Ftabel = 3,22, maka ada pengaruh positif dan

signifikan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru .

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK. Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Se-Kecamatan Simpang Pematang. Dan ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Se-Kecamatan Simpang Pematang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung
- Aida Rahmita. (2013). *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: UNY.
- Alviah, Rina. (2012). “*Pengaruh Motivasi Dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru TK Dharmawanita Karangwaru Tulungagung*”. *Jurnal Otonomi*. Vol.12 No. 2.
- Alwi Hasan. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Amran. (2009). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*, *Jurnal Ichsan Gorontalo*, vol. 4, no. 2.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Budiyono. (2000). *Statistika Dasar Untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Depdiknas RI : Jakarta.

- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Depdiknas RI : Jakarta.
- Edy Wibowo, Agung. (2012). *Aplikasi SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Mandar Maju. (2000). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Martinis Yamin & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Mohammad Thobroni dan Arif Mustofa. (2013). *Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-ruzz media.
- Mulyasa, H.E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang *Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi Ketiga). Jakarta: Balai Pustaka.
- Rosy Fauziah. (2014). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: UNY.
- Raharjo, Gatot. (2014). “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Sukses Eratama Tangerang*”. *Journal bisnis dan manajemen eksekutif*, 1(1), 1-7.
- Rahmawati, Novita. (2014). “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PKU Aisiyah Boyolali*”. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:
- Siswanto Sastrohadiwiryo, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugihartono,dkk. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sujudi, Riyanto. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal, Dan Koperasi Kabupaten Karanganyar (Studi Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Penanaman Modal Dan Koperasi Kabupaten Karanganyar)*.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sutirman. (2013). *Media dan Model-model Pembelajaran Inovatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset. The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*.Yogyakarta: Liberty.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Subagya, Pangestu dan Djarwanto PS. (2005). *Statistik Induktif Edisi 5*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Sutarmi, Nur. (2011). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tunjangan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Ataq (Anugrah Terang Abdi Gasindo) Sukoharjo*”. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wahyuningtyas, Nadya. (2013). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)*”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Yunanda, Mega Arum. (2015). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)*”. Skripsi. Malang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Yuliana, Ita dan Ariefientoro, Teguh. (2012). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap kinerja karyawan PT Adira Kredit Cabang Semarang*.
- Zesbendri dan Ariyanti, Anik. (2009). *Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kabupaten bogor*.