

HUBUNGAN LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DALAM PROSES PEMBELAJARAN DI SMK PGRI 1 PALEMBANG

Dina Sri Nindiati¹ Ermini²

Universitas PGRI Palembang^{1,2,3}

ermini@univpgri-palembang.ac.id

Submit, 26-07-2021 Accepted, 23-11-2022

Publish, 01-12-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk menggambarkan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang didistribusikan kepada 42 responden dari SMK PGRI 1 Palembang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran. Ini dibuktikan dengan memperoleh F_{hitung} 6.622 lebih besar dari F_{tabel} 2.850. Selain itu, diketahui bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X1) tidak ada hubungan dengan Kinerja Guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan perolehan perhitungan nilai t_{hitung} 1.078 < t_{tabel} 2.023, dan koefisien 0,288. Sedangkan Disiplin Kerja (X2) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan perolehan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} (2.782 > 2.023) dan koefisien 0,008 dan nilainya positif.

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja dan Kinerja guru

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between the work environment and work discipline either partially or partially on the performance of teachers at SMK PGRI 1 Palembang. The type of research used in this research is descriptive analysis with a

quantitative approach to describe the relationship between variables through hypothesis testing. This study used a questionnaire as a data collection tool which was distributed to 42 respondents from SMK PGRI 1 Palembang. Based on the results of the research conducted, there is a simultaneous significant relationship between the Work Environment and Work Discipline variables on the Teacher Performance variable in the Learning Process. This is evidenced by obtaining F_{count} 6,622 which is greater than F_{table} 2,850. In addition, it is known that partially the Work Environment (X1) has no relationship with Teacher Performance (Y). This is evidenced by the calculation of the value of t_{count} 1.078 < t_{table} 2.023, and a coefficient of 0.288. Meanwhile, Work Discipline (X2) has a positive and significant relationship to Teacher Performance (Y). This is evidenced by the acquisition of t_{count} which is greater than t_{table} (2.782 > 2.023) and the coefficient is 0.008 and the value is positive.

Keywords: work environment, work discipline and teacher performance

PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuannya, pada dasarnya setiap organisasi memerlukan manajemen yang baik berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi, termasuk organisasi yang bergerak dibidang Pendidikan (*education*). Peningkatan mutu pendidikan dapat direalisasikan dalam suatu Lembaga pendidikan yaitu sekolah. Melalui sekolah seseorang mampu mengembangkan segala kemampuan yang ada pada dirinya atau yang dimilikinya. Keberhasilan yang dicapai sangat bermanfaat kemajuan pembangunan dibidang Pendidikan nasional.

Banyak faktor yang dapat menjadi penyebab meningkatnya kualitas pendidikan di sekolah, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan modal utama pembangunan Pendidikan Nasional agar tetap bertahan dalam era globalisasi yang penuh kompetisi (persaingan). 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 sebagai sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak dari tercapainya tujuan pembelajaran, dimana potensi yang dimiliki seorang guru sebagai pendidik tidak dapat disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuannya dalam bekerja. Dimana dapat dilihat bagaimana guru melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk mencapai kinerja yang berkualitas. Karenanya untuk mencapai dan menghasilkan kinerja guru yang mempunyai kualitas yang baik, maka perlu adanya dorongan atau motivasi kepada setiap guru untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik pula. Salah satu motivasi yang dapat dilakukan adalah pemenuhan aspek ekonomi para guru, dengan pemberian kompensasi berupa gaji yang sesuai, jaminan kesejahteraan, serta pemberian *reward* atau hadiah kepada guru yang berprestasi. Selain itu hal di atas, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik.

Merujuk pada uraian latar belakang yang ada, maka dapat diuraikan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMK PGRI 1 Palembang ?
2. Apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMK PGRI 1 Palembang ?
3. Apakah ada hubungan Lingkungan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMK PGRI 1 Palembang ?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMK PGRI 1 Palembang.
2. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMK PGRI 1 Palembang.
3. Hubungan Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMK PGRI 1 Palembang

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan “Hubungan Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran di SMK PGRI 1 Palembang”, baik secara parsial maupun secara simultan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan populasi yaitu seluruh guru di SMK PGRI 1 Palembang yang berjumlah 42 orang. Arikunto dalam (Sari, 2009: 19) menyatakan bahwa apabila subjek < dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Tabel 1
Data Guru SMK PGRI 1 Palembang

N O	BAGIAN	JUMLAH
1	Guru Tetap Yayasan	39 Orang
2	Guru tidak Tetap	3 Orang
Jumlah		42 Orang

Sumber: Kabag TU SMK PGRI 1 Palembang

Penelitian ini memerlukan data baik deskriptif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu:

- 1) Data Primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan pada guru SMK PGRI 1 Palembang
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial, yang semua penggunaannya dengan menggunakan bantuan program SPSS *versi 26 for window*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menggunakan beberapa daftar pertanyaan/pernyataan yang disusun secara cermat untuk setiap variable yang menggunakan skala likert, selain itu data juga didapat dengan dokumentasi

HASIL PENELITIAN

Untuk menentukan apakah ada hubungan antara lingkungan kerja (X^1) dan disiplin kerja (X^2) terhadap kinerja guru (Y) dalam Pembelajaran di SMK PGRI 1 Palembang, maka peneliti menganalisis masalah tersebut dengan menggunakan teknik analisis korelasi, regresi sederhana dan regresi ganda. Sebelum data diolah dengan teknik regresi perlu didahului dengan pengujian persyaratan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Melihat hasil pengolahan data dengan memakai program SPSS *versi 26 for window* di atas menunjukkan bahwa:

1. Hasil uji validitas dari 15 item pertanyaan pada variable Kinerja Guru (Y) pada taraf nyata (α) = 0.05 (5%), nilai r_{hitung} berkisar antara 0.347 – 0.789, sedangkan r_{tabel} dari 42 responden diperoleh nilai sebesar 0.304. Hal ini berarti semua pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.
2. Hasil uji validitas dari 11 item pertanyaan pada variable Lingkungan Kerja (X_1) pada taraf nyata (α) = 0.05 (5%), nilai r_{hitung} berkisar antara 0.531 – 0.740, sedangkan r_{tabel} dari 42 responden diperoleh nilai sebesar 0.304. Hal ini berarti semua pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.
3. Hasil uji validitas dari 7 item pertanyaan pada variable Disiplin Kerja (X_2) pada taraf nyata (α) = 0.05 (5%), nilai r_{hitung} berkisar antara 0.670 – 0.887, sedangkan r_{tabel} dari 42 responden diperoleh nilai sebesar 0.304. Hal ini berarti semua pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Perhitungan uji reliabilitas semua variable menggunakan program SPSS versi 26.0 *for window* tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal, seperti yang terdapat pada tabel 3.

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kinerja Guru	0.757	16
Lingkungan Kerja	0.764	12
Disiplin Kerja	0.786	8

Sumber: Output SPSS v.26

B. Analisis Data

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

	X1	X2	Y
N	42	42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45.0476	25.6905
	Std. Deviation	5.49036	4.26265
Most Extreme Differences	Absolute	.140	.100
	Positive	.081	.100
	Negative	-.140	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z	.909	.650	.636
Asymp. Sig. (2-tailed)	.380	.791	.814

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS v.26

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 *for window*, didapat bahwa hasil uji normalitas data yang menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Test seperti yang terlihat pada tabel 4. di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua variable memiliki data normal, ini dikarenakan semua data tersebut memiliki *Asymp. Sig.* $> \alpha = 5\% = 0.05$, $X_1 = 0.380$, $X_2 = 0.791$, dan $Y = 0.814$.

Uji Linearitas

Tabel 5.

Uji linieritas Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	485.252	16	30.328	.551	.891
		Linearity	196.239	1	196.239	3.563	.071
		Deviation from Linearity	289.013	15	19.268	.350	.981
	Within Groups		1376.867	25	55.075		
	Total		1862.119	41			

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS *versi 26 for window*, didapat hasil 0.350 ($0.350 > 0.05$), ini menandakan ada hubungan linier antara lingkungan kerja (X1) dengan kinerja guru (Y).

Tabel 6.

Uji linieritas Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	757.936	14	54.138	1.324	.257
		Linearity	430.637	1	430.637	10.530	.003
		Deviation from Linearity	327.299	13	25.177	.616	.820
	Within Groups		1104.183	27	40.896		
	Total		1862.119	41			

Sumber: Output SPSS v.26

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS *versi 26 for window*, didapat hasil 0.616 ($0.616 > 0.05$), ini menandakan ada hubungan linier antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja guru (Y).

Analisis Korelasi (r)

Tabel 7.

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.389 [*]	.325 [*]
	Sig. (2-tailed)		.011	.036
	N	42	42	42
X2	Pearson Correlation	.389 [*]	1	.481 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.011		.001
	N	42	42	42
Y	Pearson Correlation	.325 [*]	.481 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.036	.001	
	N	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: Output SPSS v. 26

Inteprestasi output SPSS Pada tabel 7. di atas terlihat bahwa koefisien korelasi adalah 0,325 dengan signifikan 0,036. Karena nilai koefisien korelasi $0.325 > 0.304$ dan nilai signifikan $0,036 < 0.05$, maka H_0 di tolak, berarti H_a di terima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Palembang.

Begitu juga koefisien korelasi untuk disiplin kerja (X2) sebesar 0,481, dengan signifikan sebesar 0,001. Karena nilai koefisien korelasi $0.481 > 0.304$ dan nilai signifikan $0,001 < 0.05$, maka H_0 di tolak, berarti H_a di terima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Palembang.

Dengan melihat hasil analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS *versi 26 for window* yang meliputi korelasi parsial, korelasi majemuk, dan Regresi Berganda (simultan), maka dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Guru (Y) dalam Proses Pembelajaran di SMK PGRI 1 Palembang

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS *versi 26 for window* melalui analisis *product moment* menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMK PGRI 1 Palembang.

Hal ini dilihat dari nilai koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0.325 dengan signifikansi 0,036. Karena nilai koefisien korelasi $0.325 > 0.304$ (r_{tabel}) dan nilai signifikansi $0,036 < 0.05$, maka H_0 di tolak, berarti H_a di terima. Artinya ada hubungan yang signifikansi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Palembang.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat peneliti simpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan semakin baik pula kinerja guru di SMK PGRI 1 Palembang.

2. Hubungan antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y) dalam Proses Pembelajaran di SMK PGRI 1 Palembang

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS *versi 26 for window* melalui analisis *product moment* menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMK PGRI 1 Palembang. Hal ini dilihat dari nilai koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.481 dengan signifikansi 0,001. Karena nilai koefisien korelasi $0.481 > 0.304$ (r_{tabel}) dan nilai signifikansi $0,001 < 0.05$, maka H_0 di tolak, berarti H_a di terima. Artinya ada hubungan yang signifikansi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Palembang.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat peneliti simpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan semakin baik pula kinerja guru di SMK PGRI 1 Palembang.

3. Hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y) dalam Proses Pembelajaran di SMK PGRI 1 Palembang

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS *versi 26 for window* melalui analisis *product moment* menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMK PGRI 1 Palembang. Hal ini dilihat dari nilai r_{hitung} sebesar 0.503 dengan signifikansi 0,003. Karena nilai koefisien korelasi $0.503 > 0.304$ (r_{tabel}) dan nilai signifikansi $0,001 < 0.05$, maka H_0 di tolak, berarti H_a di terima. Artinya ada hubungan yang signifikansi antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Palembang.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat peneliti simpulkan bahwa ada hubungan positif terhadap kinerja guru, artinya bila ada kenaikan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

maka akan kenaikan kinerja guru, begitu pula sebaliknya apabila variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja menurun maka akan mengakibatkan akan terjadi penurunan kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dengan melihat hasil analisis penelitian sebagaimana yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X1) sebagai variabel bebas dengan kinerja guru di SMK PGRI 1 Palembang.
- b. Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas dengan kinerja guru di SMK PGRI 1 Palembang, secara positif.
- c. Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK PGRI 1 Palembang secara bersama-sama (simultan).

B. Saran

- a. Bagi suatu instansi baik pemerintah maupun swasta dalam penelitian ini di SMK PGRI 1 Palembang, lingkungan kerja dan disiplin kerja guru suatu hal yang sangat perlu diperhatikan, agar terciptanya kenyamanan, ketenangan yang pada akhirnya akan menghasilkan kualitas kerja baik terutama dalam proses pembelajaran.
- b. Bagi guru dalam melakukan dan menyelesaikan suatu tugas dan wewenang sebaiknya haruslah selalu memperhatikan keadaan lingkungan sekolah dan selalu bersikap disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media
- Arikunto, Suharmisi. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2005, hlm. 122.
- Barnawi & Mohammad Arifin.(2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media

- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Griffin, Ricky W. 2003. *Manajemen Jilid 1*. Edisi Ketujuh. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan kelimabelas. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilyas, Yaslis (2002). *Kinerja; teori, penilaian, dan penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Indrafachrudi. 2000. *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: P3T IKIP Malang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M, 2000. *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mulyatiningsih, E. 2011. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2006). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung. Mandar Maju
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Soekanto, Soerjono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010

Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.

Uno HB, Lamatenggo N. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan pertama. Jakarta (ID): Bumi Aksara.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.