

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON
TEACHER PERFORMANCE AT NURUL ISLAM INTEGRATED QURAN
ELEMENTARY SCHOOL JOHAR KARAWANG***

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SD QURAN TERPADU NURUL ISLAM JOHAR
KARAWANG**

Geby Satama Putri¹, Wanta², Dwi Epty Hidayaty³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

mn20.gebyputri@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, wanta@ubpkarawang.ac.id²,
dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

Teachers are currently facing several challenges related to environmental factors and work discipline. One of the primary issues is the insufficient availability of educational infrastructure, including a shortage of classrooms and adequate learning facilities. This research aims to examine and evaluate how the work environment and work discipline impact the performance of teachers at Nurul Islam Integrated Elementary School in Johar, Karawang. The research methodology employed is quantitative, utilizing data collection techniques such as distributing questionnaires, conducting interviews, and making observations. The study involves a sample of 52 individuals (a saturated sample). Data analysis is conducted using multiple linear regression with SPSS 29 software. The research findings indicate that the work environment factors, when examined individually, do not positively affect teacher performance, whereas work discipline, when examined collectively, does have a positive impact on teacher performance. The researchers concluded that while the work environment does not directly influence performance, the work discipline within the school environment can enhance teacher performance and positively affect the quality of teaching and learning. These findings hold significant implications for policy development and management practices in educational settings. A strong work discipline among employees is shown to contribute positively to teacher performance.

Keywords: *Work Environment, Teacher Performance, Discipline*

ABSTRAK

Para guru menghadapi sejumlah tantangan berkaitan dengan faktor lingkungan dan disiplin kerja saat ini. Salah satu masalah utama adalah ketersediaan infrastruktur pendidikan yang memadai, yang masih kurang termasuk ruang kelas dan fasilitas belajar yang layak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru di SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. Sampel yang digunakan berjumlah 52 orang (sampel jenuh). Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sementara disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun disiplin kerja lingkungan sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen di lingkungan pendidikan. Disiplin kerja yang baik di kalangan karyawan berkontribusi positif terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Guru, Disiplin

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Guru berperan penting untuk membentuk etika dan perilaku seseorang. Guru juga membantu siswa

memahami nilai-nilai mereka mengajarkan kepada siswa tentang perilaku yang baik, moralitas, dan etika dalam kehidupan sehari-hari. Di Indonesia, para guru menghadapi

sejumlah tantangan serius yang berkaitan dengan faktor lingkungan dan disiplin kerja pada saat ini. Salah satu masalah utama adalah ketersediaan infrastruktur pendidikan yang memadai masih mengalami kekurangan ruang kelas dan fasilitas belajar yang layak. Tata kelola pendidikan di Indonesia juga belum optimal, terlihat dari alokasi anggaran untuk pelatihan guru dan bantuan sekolah yang belum memberikan dampak signifikan pada peningkatan kualitas pembelajaran

Menurut Analytical and Capacity Development Partnership (2014), sekitar satu dari sepuluh guru di Indonesia tidak hadir di sekolah pada saat mereka dijadwalkan untuk mengajar. Pada kunjungan pertama, 9,7% ($\pm 2,0\%$) guru ditemukan tidak hadir, dan pada kunjungan kedua, 10,7% ($\pm 2,8\%$) guru tidak hadir. Ketidakhadiran guru di Jawa sekitar 35,0%. Alasan paling umum ketidakhadiran guru secara nasional adalah karena mereka harus menyelesaikan tugas resmi yang berkaitan dengan pengajaran.



Gambar 1. Absensi Guru Januari-September 2023

Sumber: Olahan Peneliti (2023)

Menurut data yang diberikan oleh sekolah dan diolah penulis, Ketidakhadiran yang ada di SD Quran Terpadu Nurul Islam dari bulan Januari-September 2023 rata-rata sekitar ,70% . Dari data diatas, menunjukkan bahwa pencapaian karyawan masih belum ideal, seperti yang ditunjukkan oleh sekolah

yang mengingintakan pencapaian tingkat kehadiran guru 100%. dimana data tersebut menjabarkan bahwa sasaran kinerja guru 70% yang artinya masih adanya tujuan yang belum tercapai dan belum mencapai target yang diinginkan yaitu 100%, pada SD Quran Terpadu Nurul Islam itu sendiri masih perlu diperhatikan karna masih kurang pula dari target yang diinginkan yaitu 100%.

Penelitian ini juga didukung oleh tiga jurnal terkait. Menurut Munandar (2021), lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Subardi et al. (2022:203-209) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Sementara itu, Lubis (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena, celah teoritis, dan celah penelitian di atas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang."

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara individual terhadap kinerja guru, serta untuk mengetahui pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wanta (2017) sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan tata kelola organisasi, yang dikenal dengan

"manajemen sumber daya manusia" (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau cara mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) individu secara efisien, efektif, dan maksimal agar tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Saputra, 2023:727-731). Menurut Rahman (2020) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, menempatkan manusia sebagai sumber daya pembangunan yang sangat berperan dalam kemajuan suatu negara. Sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi (Soetrisno, 2017).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM adalah kegiatan perencanaan yang mengelola sumber daya manusia, mulai dari menangani berbagai masalah yang sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan. Perbedaannya dengan manajemen umum terletak pada penggunaan sumber daya yang lebih spesifik, yaitu sumber daya manusia.

Kinerja Guru

Menurut Fauzi & Nugroho, (2020) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk tenaga kerja berbasis kompetensi, evaluasi kinerja mencakup kemampuan, keterampilan, dan etika yang digunakan saat menjalankan tugas. Kinerja merupakan suatu fungsi potensi, dan untuk mencapai serta mempertahankan kinerja yang baik, diperlukan proses organisasional yang memungkinkan orang dan program untuk mewujudkan potensi mereka (Wanta, 2017). Kinerja guru (teacher performance) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang

guru suatu lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, guru perlu didukung dengan kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki untuk menjalankan profesi tersebut (Susanto, 2016).

Sebagai sintesis dari paparan sebelumnya, kinerja guru dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, seorang guru harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan profesinya dengan baik.

Lingkungan Kerja

Menurut Bahri (2018), lingkungan kerja meliputi semua faktor di sekitar karyawan yang memengaruhi kinerjanya, termasuk lingkungan fisik yang nyaman dan aman. (Siagian, 2014:56) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat di mana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang berpengaruh besar dalam mendukung pencapaian kinerja maksimal. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari (Djafar et al., 2021:10-19). Elfita (2019:37-55) menggambarkan lingkungan kerja sebagai kondisi fisik yang mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya. Dalam lingkungan kerja guru, kolaborasi dan musyawarah antar guru menjadi penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang direncanakan.

Sehingga dapat disintesis bahwa lingkungan kerja merupakan suatu

sarana maupun prasarana yang mendukung karyawan/pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan kenyamanan agar karyawan dapat secara leluasa melakukan pekerjaannya.

Disiplin Kerja

Menurut

Sastrohadiwiryono & Syuhada, (2021) disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja mencerminkan kontrol seseorang dalam mengatur perilakunya agar sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya (Uno & Lamatenggo, 2022). Disiplin kerja pegawai tercermin dalam ketaatan terhadap tata tertib dan peraturan, ketepatan waktu, penggunaan atribut organisasi, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, dan sebagainya (Wanta, 2017). Hal ini dapat memengaruhi kinerja pegawai karena merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi peraturan dan sanksi yang berlaku (Noor & Prasetyo, 2023).

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah proses mengarahkan atau mengendalikan anggota organisasi agar mematuhi berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SD Quran Terpadu Nurul Islam secara parsial.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD Quran Terpadu Nurul Islam secara parsial.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja

dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD Quran Terpadu Nurul Islam secara simultan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif verifikatif. Metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono, didasarkan pada filosofi positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau (Siyoto & Sodik, 2015). Objek penelitian ini adalah SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang, dan penelitian ini membahas dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Populasi

Populasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu populasi target dan populasi terjangkau. Populasi terjangkau adalah populasi di mana semua unit penelitian benar-benar memiliki kesempatan untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, semua unit penelitian dalam populasi terjangkau harus termasuk dalam kerangka sampling (Djaali, 2021). Peneliti menggunakan populasi terjangkau. Jumlah sampel penelitian sebanyak 52 orang mendapat kesempatan untuk terpilih sebagai sampel karena jumlah tersebut adalah seluruh pekerja yang ada di SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang.

Sampel

Adapun sampel penelitian merupakan sebagian dari unit-unit yang ada dalam populasi (Djaali, 2021). Dikarenakan jumlah populasi sama dengan sampel, maka penelitian ini disebut juga dengan sampel jenuh.

Jumlah sampel penelitian sebanyak 52 orang karena jumlah tersebut adalah seluruh guru yang ada di SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang.

Teknik Sampling

Pengambilan teknik sampling semua guru yang bekerja di Sekolah Dasar Quran Terpadu Nurul Islam dengan menggunakan sample jenuh, sama dengan populasi yang ada dengan menyebarkan kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan disesuaikan dengan karakteristik variabel yang akan dikumpulkan datanya, serta instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpulan data. Teknik-teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian meliputi wawancara, kuesioner, observasi, tes, dan dokumentasi. Setiap teknik pengumpulan data tersebut memanfaatkan instrumen atau alat pengumpul (Djaali, 2021).

Sumber Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuisisioner, peneliti membuat angket berupa pernyataan yang kemudian diberikan kepada responden dengan harapan dapat mengisi, menjawab pernyataan dengan jujur, dan memberikan informasi yang diminta.
2. Wawancara, dilakukan dalam bentuk pertanyaan yang diajukan kepada anggota staf terkait penelitian yang akan dilakukan. Wawancara ini dilakukan secara langsung antara peneliti dan responden untuk mengumpulkan data yang lebih tepat.
3. Metode pengumpulan data, dilakukan dengan cara melakukan observasi langsung di lokasi penelitian. Observasi ini membantu dalam

mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja di SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang. Teknik sampling jenuh dan skala likert dengan rentang penilaian tertentu digunakan untuk menentukan data dalam sampel akhir.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis data dalam penelitian ini. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah aplikasi komputer yang digunakan untuk menganalisis data dengan analisis statistik (Purnomo, 2016). Penelitian ini menggunakan SPSS versi 29.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Yunianto (2021) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent) dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normalitas diperlukan untuk memastikan model regresi yang baik. Uji normalitas dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolenaritas menurut Yunianto (2021) Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas terjadi ketika variabel yang digunakan saling terkait satu sama lain dalam model. Untuk mendeteksi multikolinearitas, dilakukan analisis nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut

Sugiyono (2019) merupakan suatu teknik statistik yang dipakai dalam memeriksa apakah terselip ketidakseragaman variansi dari satu kontrol ke kontrol lainnya dalam model regresi. Jika terdapat heterokedastisitas, maka asumsi bahwa variansi nilai error adalah konstan tidak terpenuhi, sehingga estimasi yang dihasilkan oleh model regresi menjadi tidak efisien dan tidak dapat diandalkan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menurut Sukestiyarno & Agoestanto (2017:168-177) ialah jenis teknik statistik yang dipakai untuk menguji apakah terdapat keterkaitan ditengah nilai residual pada suatu model regresi dengan nilai residual pada waktu sebelumnya. Jika terdapat autokorelasi, maka asumsi bahwa nilai residual pada suatu waktu tidak berkorelasi dengan nilai residual pada waktu sebelumnya tidak terpenuhi, sehingga estimasi yang dihasilkan oleh model regresi menjadi tidak efisien dan tidak dapat diandalkan. Teknik uji autokorelasi yang dapat digunakan adalah uji Durbin-Watson.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar dan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Uji t

Uji t digunakan untuk menilai sejauh mana masing-masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), berpengaruh terhadap variabel

dependen, yaitu kinerja guru (Y). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dengan menganggap variabel independen lainnya tetap (Ghozali (2017)).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi keseluruhan model regresi. Uji ini membandingkan variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh model regresi dengan variasi yang tidak dijelaskan oleh model. Hipotesis nol dari uji F adalah bahwa semua koefisien regresi sama dengan nol, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen. Hipotesis alternatifnya adalah setidaknya satu koefisien regresi tidak sama dengan nol, yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen (Chicco et al. (2021)).

Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Chicco et al. (2021) adalah ukuran statistik yang mewakili proporsi varian dalam variabel dependen yang dapat diperkirakan dari variabel independen. bermula dari 0 hingga 1, dengan 1 membuktikan kesesuaian yang sempurna antara variabel dependen dan independen, dan 0 menunjukkan tidak ada hubungan di antara keduanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

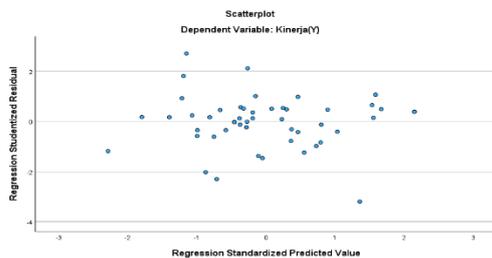
Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau nilai probabilitas dari unstandardized residual adalah 0,109. Nilai ini menunjukkan bahwa data variabel terdistribusi secara teratur atau mendekati distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan toleransi, tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) kurang dari 2,046 (VIF < 10), dan nilai toleransi lebih besar dari 0,489 (toleransi > 0,10). Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak saling berkorelasi kuat. Dengan demikian, asumsi klasik untuk analisis regresi linier berganda terpenuhi, sehingga analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Diagram Scatterplot
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2023)

Seperti yang terlihat dari diagram scatterplot di atas, tidak terlihat pola yang konsisten karena titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Uji Autokolerasi

Dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,838, lebih besar dari batas atas (du) yaitu 1,6334 dan kurang dari (4-du) yaitu 2,3666. Berdasarkan kriteria uji Durbin-Watson, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi dalam data. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi independensi residual terpenuhi, dan hasil estimasi serta uji signifikansi pada model regresi dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linier Berganda
Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.881	6.619		1.040	.304
	Lingkungan Kerja(X1)	.210	.132	.208	1.598	.117
	Disiplin Kerja(X2)	.677	.146	.607	4.651	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2023)
 Persamaan Regresi :

$$Y = 6.881 + 0,210 X1 + 0,677 X2 + \epsilon$$

Berikut ini dapat disimpulkan dari hasil regresi linier berganda:

- Kinerja guru (Y) memiliki korelasi positif dengan nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,210. Hal ini menunjukkan bahwa di SD Quran Terpadu Nurul Islam, kinerja guru cenderung meningkat seiring dengan peningkatan lingkungan kerja.
- Kinerja guru (Y) memiliki korelasi positif dengan nilai variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,677. Artinya, di SD Quran Terpadu Nurul Islam, kinerja guru cenderung meningkat seiring dengan peningkatan disiplin kerja.

Uji t

Uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai p-value sebesar 0,117 (>0,05), sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai p-value sebesar 0,001 (<0,05).

Uji F

Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan tingkat signifikansi 0,01 (<0,05) dan nilai F hitung sebesar 35,609.

Determinasi (R^2)

Nilai determinasi (R^2) sebesar 0,592 atau 59,2%, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja guru (Y) sebesar 59,2%.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t-hitung sebesar 1,598 dan nilai signifikansi sebesar 0,117 ($>0,05$). Ini berarti koefisien variabel Lingkungan Kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t-hitung sebesar 4,651 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$). Ini menunjukkan bahwa koefisien variabel Disiplin Kerja signifikan terhadap kinerja guru.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F-hitung sebesar 35,609 $>$ nilai F-tabel 3,19. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang.

PENUTUP

Kesimpulan

- Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang. Artinya, ketika disiplin kerja diperhatikan dan dilakukan dengan baik oleh para karyawan, kinerja mereka cenderung meningkat.
- Temuan penelitian menegaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru, serta disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang. Ini mengimplikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya, penurunan dalam kedua faktor tersebut dapat berdampak negatif pada kinerja para guru.

IMPLIKASI

- Peningkatan Efektivitas Pengajaran: Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas pengajaran yang lebih efektif, maka penyelenggaraan program pelatihan atau pendidikan terkait disiplin kerja dapat diterapkan.
- Perbaikan Lingkungan Sekolah: Jika lingkungan kerja guru juga terbukti berpengaruh pada kinerja guru, pihak sekolah dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja. Ini mungkin

- melibatkan penyediaan fasilitas yang lebih baik, dukungan tim kerja, atau pengembangan program kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru.
- c. Monitoring dan Evaluasi Kinerja Guru: Pihak sekolah dapat menggunakan temuan penelitian untuk meningkatkan proses monitoring dan evaluasi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Analytical and Capacity Development Partnership. (2014). *Studi Kehadiran Guru di Indonesia 2014*. Education Sector Analytical and Capacity Development Partnership (ACDP), Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Bahri, S. M. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Chicco, D., Warrens, M. J., & Jurman, G. (2021). *The Coefficient of Determination R-squared is More Informative than SMAPE, MAE, MAPE, MSE and RMSE in Regression Analysis Evaluation*. PeerJ Computer Science.
- Djaali. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Fauzi, A., & Nugroho, A. R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9 ed.)*. Universitas Diponegoro.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metode Penelitian*. Literasi Media.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2022). *Tugas Guru Dalam Pembelajaran: Aspek Yang Memengaruhi*. Bumi Aksara.
- Djafar, H., Putri, H. E., Nurbaiti, P., & Hamzah, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTS Madani Pao-Pao. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 10–19.
- Elfita, R. Z. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam)*, 1(1), 37–55.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1).
- Munandar, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Melalui Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru MTSN Malang Raya*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah. Jurnal Pendidikan Islam*.
- Saputra, A. F. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Penguatan Ekonomi pada Usaha Kedai 168. *Jurnal Pijar*, 1(3), 727–731.
- Subardi, S. B., Dacholfany, M. I., &

- Sutanto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Se-Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung. *POACE: Jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan*, 2(2), 203–209.
- Sukestiyarno, Y. L., & Agoestanto, A. (2017). Batasan Prasyarat Uji Normalitas dan Uji Homogenitas pada Model Regresi Linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177.
- Wanta, M. M. (2017). Analisis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 2.2.
- Yunianto, D. (2021). Analisis Pertumbuhan dan Kepadatan Penduduk terhadap Pertumbuhan Ekonomi. *Forum Ekonomi*, 23(3).