

The Influence of Work Discipline and Work Environment on Teacher Work Performance at SMP Negeri 1 Lahat

Heri Fitriadi

STIE Sereho Lahat

Corresponding Author: Heri Fitriadi dhilahat@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Work Discipline, Work Environment and Work Performance

Received : 3 December

Revised : 15 December

Accepted: 15 January

©2023 Fitriadi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and the work environment both individually and collectively on the work performance of SMP Negeri 1 Lahat teachers. The population in this study were all teachers at SMP Negeri 1 Lahat, totaling 38 people. The sample in this study, namely all teachers working at SMP Negeri 1 Lahat, totaling 38 people, will be sampled in this study. So the method used in this study is the census method. The census method is a method by collecting data on the entire existing population. Testing the Effect of Work Discipline (X1) on Work Performance (Y) obtained a value of $0.003 < 0.05$, which means that the Work Discipline variable (X1) has a significant effect on Work Performance (Y). Testing the influence of the Work Environment (X2) on Work Performance (Y) obtained a Sig value of $0.000 < 0.05$, which means that the Work Environment variable (X2) has a significant effect on the Work Performance variable (Y). The calculation results show a significant value of $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that the variables of Work Discipline (X1) and Work Environment (X2). The coefficient of determination is 0.627, this means that the Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) variables have a contribution to the Job Performance variable (Y) of 62.7% and the remaining 37.3% is influenced by other factors not examined by the author

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 1 Lahat

Heri Fitriadi

STIE Serelo Lahat

Corresponding Author: Heri Fitriadi dhielahat@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

Received : 3 Desember

Revised : 15 Desember

Accepted: 15 Januari

©2023 Fitriadi: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara sendiri – sendiri maupun secara bersama – sama terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 1 Lahat. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Guru SMP Negeri 1 Lahat yang berjumlah 38 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh guru yang bekerja di SMP Negeri 1 Lahat yang berjumlah 38 orang, akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jadi metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode sensus. Metode sensus merupakan metode dengan pengumpulan data terhadap seluruh populasi yang ada. Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai $0,003 < 0,05$, yang berarti variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Pengujian pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hasil perhitungan menunjukkan nilai Signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,627, hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai sumbangan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 62,7 % dan sisanya 37,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan – peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Yang dimaksud kesadaran ialah sikap guru yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga guru yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya.

Seorang guru dikatakan disiplin jika menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja guru yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab guru dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan guru yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas guru yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran guru yang rendah.

Guru yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja tentunya, datang ke sekolah tepat pada waktunya, pulang kerja tepat pada waktunya dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, menggunakan peralatan sekolah sesuai dengan fungsinya, menggunakan peralatan sekolah sesuai dengan kebutuhan dan persediaan sekolah dan serta menggunakan waktu kerja dengan baik dan menggunakan atribut kerja dengan baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar atau tempat para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat guru merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja guru. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh guru bisa berakibat menurunnya prestasi kerja dari guru itu sendiri.

Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas – tugasnya dalam priode tertentu disesuaikan dengan standar, target, sasaran dan atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati terdahulu bersama. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja baik menghasilkan produk maupun jasa yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya dalam mencapai tujuan. Guru dapat bekerja dengan baik bila memiliki prestasi kerja yang tinggi sehingga

dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya prestasi kerja yang tinggi dari Guru diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Zainudin (2017 :130), ada beberapa indikator prestasi kerja guru yaitu sebagai berikut :

1. Inovatif dalam mengajar, dengan indikator : Guru membuat rancangan dalam mengajar dan guru melakukan pendekatan yang lebih baik dalam mengajar
2. Keteladanan guru, dengan indikator : Guru memberikan contoh yang baik dan guru menerapkan ilmu kesopan santunan
3. Peran serta dalam kegiatan seminar dan pelatihan, dengan indikator : Guru memiliki peran aktif dalam seminar dan guru memiliki peran aktif dalam pelatihan
4. Efektivitas dalam mengajar, dengan indikator : Guru memanfaatkan waktu mengajar dengan maksimal dan guru menggunakan waktu sesuai dengan target waktu yang ditentukan
5. Keterampilan dalam menyelesaikan administrasi kelas, dengan indikator : Guru memiliki keterampilan dalam menyelesaikan administrasi kelas
6. Inovatif dalam mengevaluasi hasil belajar, dengan indikator : Guru senantiasa melakukan evaluasi terhadap hasil belajar.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada guru SMP Negeri 1 Lahat didapati beberapa kendala yaitu Prestasi Kerja guru belum maksimal hal ini ditandai dengan:

1. Guru belum membuat rancangan dalam mengajar dan guru tidak melakukan pendekatan yang lebih baik dalam mengajar
2. Guru belum memberikan contoh yang baik kepada siswa dan guru belum menerapkan ilmu kesopan santunan
3. Guru belum memiliki peran aktif dalam seminar dan guru tidak memiliki peran aktif dalam pelatihan
4. Guru tidak memanfaatkan waktu mengajar dengan maksimal dan guru tidak menggunakan waktu sesuai dengan target waktu yang ditentukan
5. Guru belum memiliki keterampilan dalam menyelesaikan administrasi kelas
6. Guru tidak melakukan evaluasi terhadap hasil belajar.

Dari uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 1 Lahat”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diuraikan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 1 Lahat
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 1 Lahat
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 1 Lahat

TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 1 Lahat
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 1 Lahat
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 1 Lahat

Hipotesis

Hipotesis ialah dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan dalam penelitian.

1. Diduga ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 1 Lahat
2. Diduga ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 1 Lahat
3. Diduga ada pengaruh positif disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri 1 Lahat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Perhitungan persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4.363	7.260
1 Disiplin Kerja	.374	.119
Lingkungan Kerja	.711	.099

Hasil tabel 1 di atas didapat persamaan regresi $Y = 4.363 + 0,374 + 0,711$. Nilai constanta sebesar 4.363, hal ini berarti jika variabel - variabel bebas diabaikan atau di asumsikan Nol maka nilai variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 4.363.

Nilai variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,374 yang berarti jika variabel Disiplin Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,374.

Nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,711 yang berarti jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,711.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel independent terhadap variabel dependent secara sendiri - sendiri, hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Parsial (Uji T)

Model	T	Sig.
Disiplin Kerja	3.140	.003
Lingkungan Kerja	7.200	.000

Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan pengujian secara parsial untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) diperoleh nilai Sig 0,003 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai t hitung sebesar 3,140, sedangkan nilai t tabel diperoleh dari $n - 2 = 38 - 2 = 36$ didapat nilai 2,028, hal ini berarti $3,140 > 2,028$ (tehitung lebih besar dari t tabel), pada nilai Sig 0,003 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Hasil pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan pengujian secara parsial untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05, hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), maka H₀ ditolak dan H_a diterima, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai t hitung sebesar 7,200, sedangkan nilai t tabel diperoleh dari $n - 2 = 38 - 2 = 36$ (tabel t statistik) didapat nilai 2,028, hal ini berarti $7,200 > 2,028$ (tehitung lebih besar dari t tabel), pada nilai Sig 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel - variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama - sama. Berikut ini pengujian pengaruh variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pengujian secara simultan sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)
 ANOVA^b

Model	F	Sig.
1 Regression	29.355	.000 ^a
Residual		
Total		

Hasil tabel 3 di atas menjelaskan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Disiplin Kerja (X₁), dan Lingkungan Kerja (X₂), berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai F hitung sebesar 29,355, sedangkan untuk menentukan nilai F tabel yaitu : $Df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $Df_2 = n - k = 38 - 3 = 35$ dengan melihat Df₁ dan Df₂ diperoleh nilai 3,27, jadi F hitung, $29,355 > F$ tabel, 3,27, sedangkan nilai Sig, 0,000 < 0,05, berarti Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), maka H₀ ditolak dan H_a diterima, jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur berapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai Koefisien Determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai Koefisien Determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependent.

Tabel 4. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square
1	.792 ^a	.627

Hasil tabel 4 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,627, hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,627.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada bab ini penulis merincikan kesimpulan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya, dengan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan didapat persamaan regresi $Y = 4.363 + 0,374 X_1 + 0,711 X_2$. Nilai constanta sebesar 4.363, hal ini berarti jika variabel - variabel bebas diabaikan atau di asumsikan Nol maka nilai variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 4.363. Nilai variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,374 yang berarti jika variabel Disiplin Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,374. Nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,711 yang berarti jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,711.
2. Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai $0,003 < 0,05$ yang berarti variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y), maka menolak H_0 dan menerima H_a , jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y)
3. Pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), maka menolak H_0 dan menerima H_a ,

jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

4. Hasil perhitungan menunjukkan nilai Signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Prestasi Kerja (Y).
5. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,627, hal ini berarti variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,627.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka berikut ini dapat diuraikan beberapa saran dari hasil penelitian yaitu:

1. Dengan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 1 Lahat, maka disiplin kerja harus ditingkatkan dengan cara memberikan sanksi kepada guru yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerja guru.
2. Dengan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 1 Lahat, maka sebaiknya lingkungan kerja harus ditingkatkan agar prestasi kerja guru meningkat
3. Dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 1 Lahat, maka dalam hal ini kepada SMP Negeri 1 Lahat hendaknya meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja agar prestasi kerja guru senantiasa meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2017), Manajemen Penelitian, Edisi Revisi, Rineka Cipta Jakarta
- Bambang (2019). Kajian Teori dan Penerapan. Yogyakarta: Pustaka Rihama.
- Nitisemito, (2017). Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3: Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Sedarmayati (2019). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: C.V. Mandar Maju
- Sekaran, (2017), Metodologi Penelitian, PT. Pustaka Baru Pers, Yogyakarta
- Soejono (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. CV, Metra Creatif Solusindo, Jakarta
- Sudjana (2018), Metodologi Penelitian, Rajawali Pers, Jakarta
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&H. Alfabeta Bandung

- Suryabrata (2019), *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta 358–380. Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w15352.pdf>
- Sabri, M. F., & MacDonald, M. (2010). Savings Behavior and Financial Problems among College Students: The Role of Financial Literacy in Malaysia | Sabri | *Cross-cultural Communication*. *Crosscultural Communication*. <https://doi.org/10.3968/j.ccc.1923670020100603.009>