



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 007 BELIBAK

Ahmad Yani^{1*}, Dhonny Frasetio², Abdul Basyid³, Betty Leindarita⁴, & Fatahuddin⁵

^{*1-5} Program Studi Manajemen: STIE Pembangunan Tanjungpinang

*e-Mail: ayani.tpi@gmail.com

Submit Tgl: 18-Januari-2026

Diterima Tgl: 20-Januari-2026

Diterbitkan Tgl: 21-Januari-2026

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of the Work Environment on Teacher Performance at State Elementary School 007 Belibak, Palmatak District, Anambas Islands Regency. To determine the effect of Work Discipline on Teacher Performance at State Elementary School 007 Belibak, Palmatak District, Anambas Islands Regency. To determine the effect of Work Environment and Work Discipline together on Teacher Performance at State Elementary School 007 Belibak, Palmatak District, Anambas Islands Regency. The population used in the study was 32 people with saturated sample technique. The method in this study is quantitative, the data analysis process in this study was carried out using SPSS version 25 with the tests carried out, namely research instrument tests, classical assumptions, simple linear regression, hypothesis tests and determination coefficient tests. Based on the results of the research conducted, the following conclusions can be drawn: the work environment is good enough to influence performance. This means that a good work environment at SD Negeri 007 Belibak, Palmatak District, Anambas Islands Regency can influence performance. Discipline is good enough to influence performance. This means that discipline at SD Negeri 007 Belibak, Palmatak District, Anambas Islands Regency can influence performance. The conclusion in this study is that the work environment and discipline together can influence performance. This means that a good work environment and good discipline can influence performance.*

Keywords: *Work Environment; Discipline; Performance;*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 007 Belibak Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 007 Belibak Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 007 Belibak Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas. Populasi yang digunakan dalam penelitian 32 orang dengan Teknik sampel jenuh. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif, proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan pengujian yang dilakukan yaitu uji instrumen penelitian, asumsi klasik, regresi linear sederhana, uji hipotesis serta uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui kesimpulan sebagai berikut lingkungan kerja sudah dengan baik untuk berpengaruh terhadap kinerja. Artinya lingkungan kerja yang baik pada SD Negeri 007 Belibak Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja. Kedisiplinan sudah dengan baik untuk berpengaruh terhadap kinerja. Artinya kedisiplinan

pada SD Negeri 007 Belibak Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kedisiplinan secara bersama-sama dengan baik dapat berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini berarti adanya lingkungan kerja yang baik serta kedisiplinan yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Kedisiplinan; Kinerja; Guru

Cara mengutip Yani, A., Frasetio, D., Basyid, A., Leindarita, B., & Fatahuddin. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 007 Belibak. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 217–229. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1614>

PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang didirikan memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan adanya peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri.

Sebuah lembaga pendidikan perlu adanya sumber daya manusia yang baik, guru merupakan salah satunya. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka sebuah institusi pendidikan akan berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan. Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas utama yakni mendidik, mengajar, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini baik jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah Peningkatan mutu pendidikan, banyak pakar sepakat bahwa yang paling menentukan adalah guru. Hampir semua usaha reformasi pendidikan, seperti pembaruan kurikulum dan penerapan metode mengajar baru, akhirnya bergantung kepada guru.

Guna mencapai prestasi yang tinggi, maka segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa guru.



Gambar 1.1. Data Kinerja Guru Indonesia

Sumber : Badan Pusat Statistik (2025)

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tiap tahunnya jumlah guru layak mengajar terus mengalami tren peningkatan. Guru layak mengajar menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 didefinisikan sebagai guru yang telah memenuhi syarat kualifikasi akademik setara Diploma IV (D4) atau Strata I (S1) maupun lebih tinggi. Pada tahun ajaran 2020/2021 jumlah guru layak mengajar di Indonesia mencapai 2.910.955 orang dengan persentase sebesar 95,78 persen. Jumlah ini meningkat 9,6 persen bila dibandingkan secara year-on-year dari tahun ajaran sebelumnya yakni sejumlah 2.654.945 orang. Peningkatan kelayakan mengajar pada guru yang terjadi secara signifikan ini merupakan pertanda bahwa kualitas pendidik di Indonesia semakin berkembang, meskipun belum dapat dikatakan cukup untuk mengindikasikan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Masih banyak faktor lain yang menentukan tingginya kualitas pendidikan, ketersediaan fasilitas belajar dan mengajar yang memadai, rasio murid dan guru, serta implementasi metode pengajaran secara tepat juga menjadi fokus dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Guru sekolah dasar adalah seorang pendidik yang bertanggung jawab dalam mengajar siswa-siswa di tingkat pendidikan dasar (SD/MI) dalam berbagai mata pelajaran, peran dan tugas guru di sekolah dasar (SD) melaksanakan tugasnya guna memenuhi tujuan dari dibentuknya suatu pendidikan. Kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah dasar (SD) bisa dilakukan oleh guru kelas maupun konselor hal ini terjadi karena sebagian sekolah dasar yang ada masih belum memiliki guru sekolah dasar (SD)

Merujuk pada hasil penelitian Siswanto (2018) bahwa masalah yang dihadapi guru sekolah dasar (SD) dimana pendidikan dasar sendiri belum maksimal dikarenakan manajemen dan *actuating* yang belum tertata, serta belum maksimalnya peran orang tua dalam melakukan pembinaan sebagai bentuk kerjasama antara guru dan wali murid.

Solusi yang ditawarkan adalah mengidentifikasi kendalanya, maksimalkan peran orang tua, keterlibatan pemerintah desa dalam pembinaan pendidikan keluarga. Selanjutnya artikel Kurniawan (2016) menyatakan bahwa permasalahan pendidikan di Indonesia lebih pada sistemnya dengan menjabarkan masalah kurikulum dan administrasi pendidikannya, begitu juga dengan rendahnya efisiensi dan mutu pendidikan. Ada juga penelitian dari (Septiani & Sukana, 2019) yang melakukan studi kasus di Purwakarta tentang permasalahan pendidikan dengan kesimpulan bahwa permasalahan pendidikan dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan guru, faktor kepala sekolah dan faktor dari pemerintah.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, sehingga segala bentuk upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang berkualitas. Namun demikian, peningkatan mutu guru akan dipengaruhi dengan banyak hal, salah satunya lingkungan kerja di mana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengajar dan pendidik. Baik buruknya kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar dirinya. Demikian halnya dalam proses pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh faktor suasana, sarana dan fasilitas, sikap sumber daya manusia, dan faktor lingkungan lainnya (Wahjosumidjo, 2018)

Menurut Siagian (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Simamora (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat

mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan (Siagian, 2018).

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, dimana lingkungan kerja fisik adalah menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Hasibuan (Hartatik, 2018) ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satu di antaranya adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja yang baik bisa dibuktikan dengan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, sebab ini akan memengaruhi semangat kerja dan mendorong seseorang untuk mencapai tujuan pada organisasi tersebut.

Menurut Hamali (2016) disiplin kerja adalah sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) adanya kepatuhan para pengikut; 3) adanya sanksi bagi pelanggar.

Sekolah Dasar Negeri 007 Belibak Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas merupakan salah satu sekolah yang berada di desa belibak, SD negeri ini pertama kali berdiri pada tahun 1910. Saat sekarang SD Negeri 007 Belibak memakai panduan kurikulum belajar SD 2018. SDN 007 Belibak mendapat status akreditasi grade B dengan

nilai 82 pada tahun 2021 dari BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah). Sekolah Dasar Negeri 007 Belibak Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas memiliki guru dan pegawai sebanyak 32 orang, yang diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Guru Sekolah Dasar Negeri 007 Belibak Tahun 2025

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	SMA	13
2	D III	5
3	Strata 1	14
4	Strata 2	0
	Jumlah	32

Sumber : Sekolah Dasar Negeri 007 Belibak, 2025

Jika dilihat dari data maka diketahui jumlah pegawai dan guru di Sekolah Dasar Negeri 007 Belibak adalah 32 orang dimana guru dan pegawai yang berpendidikan SMA ada 13 orang, kemudian D III ada 5 orang. Jika dilihat dari jumlah guru sudah memadai namun fenomena yang terjadi adalah keterbatasan sarana dan prasarana dalam proses belajar mengajar, seperti ruang kelas yang terbatas, kemudian fasilitas yang kurang seperti perpustakaan dan tidak adanya labor, SDN 007 Belibak memiliki 6 buah ruang kelas, 1 perpustakaan, 0 laboratorium IPA, 0 laboratorium bahasa, 0 laboratorium komputer dan 0 laboratorium IPS. Saat ini SD Negeri 007 Belibak yang memiliki akreditasi B menggunakan Tidak Ada untuk koneksi internet, menggunakan daya listrik 5,000 watt dari dari PLN & Diesel.

Berdasarkan hasil data yang di dapatkan maka diketahui bahwa keadaan fisik adalah 6 ruang kelas rusak ringan, kemudian 1 perpustakaan juga rusak ringan. Hal ini membuat guru merasa tidak nyaman dalam bekerja, Hal ini kemudian dilakukan pra survey kepada responden, berikut petikan wawancara yang di dapatkan

Tabel 1.2 Pra Survey Lingkungan Kerja

Pernyataan	Ya	Tidak
Suasana kondusif	5	5
Hubungan baik dengan rekan kerja	10	0
Fasilitas kerja lengkap	2	8

Sumber : Data Olahan Penelitian. 2025

Jika dilihat bahwa suasana kerja di SD 007 Belibak sudah kondusif, hubungan kerja antar pegawai juga sudah baik, namun fasilitas memang kurang memadai, kemudian Fenomena yang terjadi pada penelitian ini yaitu masih adanya pegawai yang tidak disiplin seperti datang terlambat, dan sering izin dengan alasan pribadi. seperti data berikut:



Grafik 1.2. Daftar kehadiran Guru SD Negeri 007 Belibak Tahun 2023

Sumber : SD Negeri 007 Belibak, 2025

Setiap bulannya banyak pegawai yang izin sehingga meninggalkan kelas, dan menghambat pelaksanaan proses belajar mengajar. Menegakkan disiplin kerja diperlukan suatu kebijakan dari instansi sehingga disiplin kerja terhadap pegawai bisa dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang yang berlaku dan wajib dipatuhi oleh setiap pegawai. Karena diduga masih ada guru yang tidak disiplin bekerja. Kemudian untuk mengetahui kinerja, dilakukan pra survey sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pra Survey Lingkungan Kerja

Pernyataan	Ya	Tidak
Saya jarang melakukan kesalahan	4	6
Saya bisa menyelesaikan pekerjaan lebih dari 1	5	5
Saya selalu melaksanakan tugas dengan baik	8	2
Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab	10	0

Sumber : Data Olahan Penelitian. 2025

Jika dilihat pegawai masih ada yang sering melakukan kesalahan, kemudian bekerja tidak lebih dari 1 pekerjaan. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 007 Belibak Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel-variabel penelitian secara objektif dan terukur. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022); (Armansyah dkk, 2025), penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data, serta dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian sebagai pendukung data utama.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga teknik, yaitu kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data utama dengan menggunakan skala Likert lima poin. Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi secara langsung di lapangan, sedangkan studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh landasan teori dan informasi pendukung dari berbagai referensi ilmiah.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 32 responden.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel disusun untuk menjelaskan variabel penelitian secara lebih rinci dan terukur melalui indikator-indikator yang telah ditetapkan. Definisi operasional ini menjadi dasar dalam penyusunan instrumen penelitian.

Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu editing, coding, scoring, dan tabulating. Data yang telah terkumpul diperiksa, diberi kode, diberi skor berdasarkan skala Likert, kemudian disajikan dalam bentuk tabel untuk selanjutnya diolah menggunakan program SPSS.

Teknik Analisis Data

Analisis data diawali dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis utama menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F dengan tingkat signifikansi 0,05, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji T-Test

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pada penelitian ini akan dikaji pengaruh

Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Pengembangan karir, terhadap Kinerja. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	5.598	3.454		1.621	.116
	LINGKUNGAN KERJA	.867	.158	.682	5.487	.000
	KEDISIPLINAN	.240	.106	.282	2.264	.031

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2025

Dengan nilai $n = 32$, $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) dimana n = jumlah sampel, dengan pengujian 2 sisi hasil untuk nilai $t_{tabel} = 2,042$. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis tabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja mempunyai t_{hitung} 5,487 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5,487 > 2,042$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi Lingkungan Kerja yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.
2. Kedisiplinan mempunyai t_{hitung} 2,264 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,264 > 2,042$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi Kedisiplinan yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Hasil Uji F-Test (Anova^b)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak atau bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, terhadap Kinerja. Setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS maka didapat *output* seperti pada tabel:

Tabel 1.5 Hasil Uji Simultan Dengan F- Test

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	711.343	2	355.672	95.366	.000 ^b
	Residual	108.157	29	3.730		
	Total	819.500	31			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil Pengujian SPSS, 2025

Dari tabel 1.5 di atas, uji signifikansi simultan/bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 95,366 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari pada 0,05 sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Artinya, setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap Kinerja. Nilai f tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,294 dengan demikian $F_{hitung} = 95,366 > F_{tabel} = 3,294$ dengan demikian maka model regresi dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen untuk mengetahui persentase sumbangan variabel (Lingkungan Kerja, Kedisiplinan) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja).

Tabel 1.6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.859	1.93120

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil Tabel 1.6 besarnya *R Square* berdasarkan hasil analisis dengan SPSS sebesar 0,859. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja adalah sebesar 85,9%, sedangkan sisanya sebesar 14,1% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan lingkungan kerja mempunyai t_{hitung} 5,487 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5,487 > 2,042$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dapat diketahui nilai signifikansi Lingkungan Kerja yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Menurut Simamora (2016) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua. Pertama yaitu lingkungan fisik atau tempat kerjanya: ventilasi, penerangan, tataletak, dan peralatan; dan kedua adalah kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima, tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Armansyah, 2024) tentang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dapat dikatakan berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja, mengurangi efisiensi, dan bahkan menyebabkan stres serta masalah kesehatan pada karyawan.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Armansyah, Rani Safitri, Risnawati, 2024); (Armansyah et al., 2024). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan bekerja, lingkungan kerja yang kondusif pula akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa Kedisiplinan mempunyai t_{hitung} 2,264 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,264 > 2,042$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Dapat diketahui nilai signifikansi Kedisiplinan yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Hal ini didukung dengan teori Mangkuprawira (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kinerja menurut Mangkuprawira (2017) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Dimana kedisiplinan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin baik pula kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif dan dapat mencapai target perusahaan dengan lebih efektif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariandja dalam Meilany (2015); (Yusrizal, Y., Fadly Rizaldy, Abdul Basyid, & Marsudi, 2024) menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Begitu pula dengan pandangan Raharjo dalam Pangarso (2016); (Murtisaputra, et al., 2023) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah sikap mental (disiplin kerja, disiplin kerja dan etika kerja), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan

kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menyediakan fasilitas memadai, suasana nyaman, keamanan, dan dukungan sosial yang memungkinkan tenaga pendidik bekerja optimal.
2. Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Kedisiplinan guru, seperti ketepatan waktu, konsistensi dalam menjalankan tugas, dan mematuhi aturan, secara konsisten terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian menemukan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil kerja guru.
3. Lingkungan Kerja dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Keduanya saling melengkapi: lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan fisik dan psikologis, sedangkan kedisiplinan memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan secara konsisten dan tepat waktu. Kombinasi kedua faktor ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja guru secara signifikan

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada SD Negeri 007 Belibak Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kenyamanan bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk melaksanakan tugas seperti memasang wifi secara gratis untuk guru agar dapat mencari referensi materi pembelajaran, menyediakan tempat yang nyaman seperti ada AC (Air Conditioner)
2. Disarankan kepada guru agar dapat datang tepat waktu dan ada sanksi yang tegas agar guru lebih disiplin, seperti peringatan tertulis, penurunan tunjangan kinerja, atau pembatasan kegiatan tambahan, dapat diberlakukan bagi guru yang terlambat atau tidak hadir tanpa alasan jelas. Di sisi lain, sekolah juga bisa memberikan apresiasi seperti sertifikat penghargaan atau bonus bagi guru yang selalu hadir tepat waktu.
3. Disarankan agar guru dapat terus memiliki rasa tanggungjawab dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, Guru juga dapat diberikan target pekerjaan yang jelas dengan monitoring rutin agar rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas terus terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, Rani Safitri, Risnawati, A. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8), 1595–1600. <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/jirk.v3i8.7276>
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *JIMBis:Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Armansyah, A., Rizki, M., Herman, H., & Saputra, E. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XY. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1443. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1835>
- Armansyah dkk. (2025). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Padang. Menara Press Indonesia.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Eko Murtisaputra, Armansyah, Fadly Rizaldy, Ahmad Yani, M. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(4), 407–412. <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/juremi.v3i4.7210>
- Farhan, D., Tambunan, N., Winarno, A., Bisnis, F. K., Telkom, U., Kerja, D., & Pegawai, K. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Jakarta the Effect of Work Discipline on Employee Performance At Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi*. 6(1), 1094–1098.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Kurniawan. (2016). Implementasi Pendidikan Karakter Disiplin dalam Pendidikan. Agama Islam di SMA Negeri 1 Batusangkar. *Jurnal Al-Fikrah*, 4(2).
- Nitisemito, A. (2013). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga Cetakan Kebelas*,. Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Siswanto. (2014). Peningkatan Ketrampilan Menulis Percakapan Dengan Menggunakan Media Gambar Berseri Bagi Siswa Kelas VI SDN Paringan 2 Mojokerto. *Journal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(6).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan*.

Permasalahannya. PT. Raja Grafindo Persada.

Wau, Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.

Yusrizal, Y., Fadly Rizaldy, Abdul Basyid, & Marsudi, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/juremi.v3i4.7229>