

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK-SMAK Bogor

¹Andi Galih Permana dan ²Yustiana Wardhani

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Binaniaga Indonesia

¹andigalihpermana19210126@mahasiswa.binaniaga.ac.id

*Corresponding author

Received: -, Accepted: -, Published: 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK-SMAK Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh temuan awal berupa fasilitas ruang kelas dan ruang guru yang kurang nyaman, rata-rata tingkat keterlambatan masuk kerja guru sebesar 16,2% pada tahun 2025, keterlambatan pengumpulan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, serta kurangnya koordinasi antara guru teori dan praktik, meskipun seluruh guru memperoleh predikat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) "baik". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan populasi sebanyak 72 guru SMK-SMAK Bogor. Teknik penarikan sampel menggunakan total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin yang didukung observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji F, koefisien determinasi, dan uji t dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 5,286 + 0,274X_1 + 1,267X_2$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial ($t = 3,056$; $\text{sig.} = 0,003$), demikian pula disiplin kerja ($t = 8,469$; $\text{sig.} < 0,001$) dengan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($F = 273,858$; $\text{sig.} < 0,001$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,877, yang berarti 87,7% variasi kinerja guru dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 12,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya perbaikan kondisi fisik dan nonfisik lingkungan kerja serta penguatan disiplin kerja, khususnya ketepatan waktu dan kepatuhan administratif, guna meningkatkan kinerja guru di SMK-SMAK Bogor.

Kata kunci: lingkungan kerja; disiplin kerja; kinerja guru; regresi linear berganda

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of work environment and work discipline on teacher performance at SMK-SMAK Bogor, both partially and simultaneously. It is grounded in preliminary findings of suboptimal classroom and staff-room facilities, an average teacher tardiness rate of 16.2% in 2025, delays in submitting lesson plans, and limited coordination between theory and practical instructors, despite all teachers being rated "good" on their Individual Performance Target (SKP) assessment. This research employed a quantitative associative approach with a population of 72 teachers at SMK-SMAK Bogor; a total sampling (census) technique was applied so that the entire population served as the sample. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire supported by observation, interviews, and documentation, and were analyzed using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, the F-test, the coefficient of determination, and the t-test with the aid of SPSS. The regression equation obtained is $\hat{Y} = 5.286 + 0.274X_1 + 1.267X_2$. Work environment partially has a positive and significant effect on teacher performance ($t = 3.056$; $\text{sig.} = 0.003$), and work discipline partially has a positive and significant effect ($t = 8.469$; $\text{sig.} < 0.001$), with a more dominant influence than work environment. Simultaneously, work environment and work discipline have a positive and significant effect on teacher performance ($F = 273.858$; $\text{sig.} < 0.001$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.877, meaning that 87.7% of the variation in teacher performance is explained jointly by the two variables, while the remaining 12.3% is explained by other factors outside the model. These findings underline the importance of improving physical and non-physical work conditions together with strengthening work discipline, particularly punctuality and administrative compliance, to enhance teacher performance at SMK-SMAK Bogor.

Keywords: work environment; work discipline; teacher performance; multiple linear regression

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa, dan guru memegang peran penting sebagai ujung tombak dalam mentransfer ilmu, membentuk karakter, serta membangun kualitas sumber daya manusia. Untuk mewujudkan proses pendidikan yang bermutu diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, khususnya tenaga pendidik yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, serta pemeliharaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017; Hasibuan, 2020), sehingga pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kinerja optimal dari setiap pegawai. Di antara faktor yang memengaruhi kinerja tersebut adalah kondisi lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu di sekitar pekerja yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, dan kebersihan tempat kerja (Afandi, 2016). Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai. Selain kondisi fisik, lingkungan kerja juga berkaitan dengan hubungan sosial dan komunikasi antarpegawai; suasana kerja yang harmonis serta sikap saling menghargai antarrekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, sebagai manifestasi profesionalisme yang tercermin dalam ketaatan terhadap aturan dan tanggung jawab terhadap tugas (Paryanti, 2021). Dalam

konteks pendidikan, peran guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, sehingga berbagai upaya peningkatan kualitas pendidikan tidak akan memberikan hasil signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

SMK-SMAK Bogor merupakan salah satu sekolah kejuruan unggulan di Kota Bogor yang berfokus pada bidang kimia analisis dan berkomitmen menghasilkan lulusan yang kompeten, disiplin, serta memiliki etos kerja tinggi. Berdasarkan hasil tracer study tahun 2021–2023, sebagian besar lulusan SMK-SMAK Bogor terserap di dunia industri maupun melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, sehingga menuntut kualitas pembelajaran dan kinerja guru yang optimal dalam mendukung keberhasilan peserta didik.

Hasil preliminary research melalui wawancara dan observasi di SMK-SMAK Bogor menunjukkan bahwa guru masih menghadapi beberapa kendala, di antaranya beban kerja yang tinggi, tuntutan administrasi, pembaruan kurikulum berbasis industri, serta keterbatasan waktu untuk pelatihan pengembangan diri. Dari sisi lingkungan, ditemukan kendala berupa suhu dan penerangan ruang kelas serta ruang guru yang kurang memadai, fasilitas laboratorium yang belum diperbaiki karena efisiensi anggaran, peralatan pembelajaran yang masih kurang, serta kebersihan sekolah yang perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan dalam memberikan pengajaran kepada siswa dan, apabila tidak segera diatasi, dapat menyebabkan penurunan kinerja guru.

Dari sisi disiplin, penerapannya di SMK-SMAK Bogor mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2025 menunjukkan bahwa seluruh 72 guru (100%) memperoleh predikat “baik”, namun data Tingkat Masuk Kerja (TMK) menunjukkan rata-rata keterlambatan mencapai 16,2% sepanjang tahun 2025. Kesenjangan antara penilaian administratif yang seragam “baik” dengan realitas keterlambatan tersebut mengindikasikan bahwa penilaian kinerja formal belum sepenuhnya mencerminkan perilaku disiplin guru sehari-hari. Kondisi ini diperkuat oleh temuan masih adanya guru yang datang terlambat, kurangnya koordinasi antara mata pelajaran teori dan praktik, keterlambatan pengumpulan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), serta kurangnya antusiasme dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK-SMAK Bogor” guna memperoleh bukti empiris mengenai pentingnya pengelolaan lingkungan kerja dan peningkatan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya pada institusi pendidikan vokasi milik pemerintah.

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Bogor?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Bogor?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Bogor?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK-SMAK Bogor.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK-SMAK Bogor.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMK-SMAK Bogor.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sekolah memiliki peran penting karena dapat memengaruhi guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari serta hasil kerja yang dicapai. Menurut Nitisemito (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya, mencakup temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, serta ketersediaan alat kerja. Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015) menambahkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi di tempat kerja yang perlu diatur dengan baik agar tidak mengganggu pelaksanaan pekerjaan serta memberi dampak positif terhadap produktivitas, efektivitas kerja, dan efisiensi biaya.

Nitisemito (2017) mengelompokkan lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik mencakup hal-hal yang berhubungan langsung dengan guru seperti ruang kelas, ruang guru, fasilitas laboratorium, peralatan pembelajaran, dan kebersihan sekolah, serta lingkungan perantara seperti temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, dan kebisingan. Lingkungan nonfisik mencakup hubungan sosial dan interaksi, seperti hubungan antarguru, hubungan dengan atasan, serta suasana dan

budaya sekolah, yang meskipun tidak terlihat secara langsung tetap sangat berpengaruh terhadap perilaku, kepuasan, dan kinerja individu.

Sedarmayanti (2017) merumuskan indikator lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas, pencahayaan, sirkulasi udara, kelembapan udara, penggunaan warna, dan kebisingan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik diukur dari hubungan kerja dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Indikator-indikator tersebut digunakan sebagai acuan dalam mengukur variabel lingkungan kerja pada penelitian ini.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tata tertib, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sejalan dengan itu, Sinambela (2018) menyatakan disiplin kerja sebagai sikap seseorang yang menaati peraturan serta norma sosial organisasi dengan penuh kesadaran dan kesediaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menurut Maskur et al. (2024) meliputi keselarasan tujuan perusahaan dengan kemampuan karyawan, keteladanan pimpinan, balas jasa dan kesejahteraan, keadilan, serta pengawasan melekat (waskat). Adapun indikator disiplin kerja menurut Agustini (2019) meliputi tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab, yang menjadi acuan pengukuran variabel disiplin kerja dalam penelitian ini.

Kinerja Guru

Kinerja atau performance merujuk pada hasil kerja, unjuk kerja, maupun hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Fauzi dan Hidayat (2020) mendefinisikan kinerja sebagai bentuk penampilan kerja atau hasil yang dicapai seseorang yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian kualitas kerja atas tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Asterina (2022) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tindakan sesuai tujuan yang ditetapkan, mencakup perencanaan program pembelajaran, pengelolaan kondisi kelas yang kondusif, pengendalian proses belajar, hingga evaluasi hasil belajar peserta didik.

Menurut Supardi (2013) dan Barnawi & Arifin (2014), kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal, seperti usia, karakteristik individu, pengalaman, minat, sikap, dan latar belakang pendidikan, serta faktor eksternal, seperti tingkat gaji, kondisi lingkungan kerja, sarana prasarana, dan kepemimpinan atasan. Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 4242/B.B1/HK.03.01/2024, kinerja guru merupakan capaian atas hasil kerja dan perilaku kerja yang disesuaikan dengan indikator kinerja individu serta target yang disepakati antara guru dan kepala sekolah, yang mencakup tujuh aspek perilaku kerja, yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif.

Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian terdahulu menjadi acuan konseptual dalam penelitian ini, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul	Metode	Hasil
Caraka & Aziz (2024)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Polindo Utama	Kuantitatif	Positif signifikan
Fitriani et al. (2024)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bumidhana	Kuantitatif	Positif signifikan
Apriliyani & Indra (2024)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta	Kuantitatif	Positif signifikan
Anggraini, Rony, & Sari (2024)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan	Regresi linear berganda	Positif signifikan
Ubaidillah & Juanda (2023)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta	Statistik deskriptif & regresi berganda	Positif signifikan
Wiyono (2025)	Transforming employee management for organization growth	PLS-SEM	Positif signifikan
Fauziah & Baskara (2024)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi	PLS-SEM	Positif signifikan

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal (2023–2025)

Penelitian-penelitian tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada berbagai sektor, mulai dari manufaktur, perbankan,

pemerintahan, hingga pendidikan. Perbedaan utama penelitian ini terletak pada objek penelitian, yaitu SMK-SMAK Bogor sebagai institusi pendidikan vokasi yang memiliki karakteristik kepegawaian berbeda, sehingga penelitian terdahulu berperan sebagai acuan konseptual sekaligus dasar untuk menguji kembali hubungan antarvariabel dalam konteks yang berbeda.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka pemikiran penelitian ini menggambarkan hubungan antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Lingkungan kerja yang kondusif secara fisik maupun nonfisik diduga meningkatkan kenyamanan dan motivasi guru dalam bekerja, sementara disiplin kerja yang baik diduga mendorong konsistensi guru dalam melaksanakan tugas sesuai aturan. Ketika kedua kondisi tersebut berjalan baik secara bersamaan, kinerja guru diduga akan meningkat secara signifikan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; H2: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; H3: lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan mengukur dan menguji hubungan antarvariabel menggunakan data numerik yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur (Lim, 2024; Suwondo & Sutanto, 2015). Pendekatan ini memberikan kerangka kerja yang objektif dan sistematis dalam menilai keterkaitan antarvariabel serta menghasilkan rekomendasi praktis berbasis data bagi pihak manajemen sekolah (Gumay & Seno, 2018).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMK-SMAK Bogor pada tahun 2025 yang berjumlah 72 orang. Mengingat jumlah populasi tergolong kecil dan dapat dijangkau secara keseluruhan, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah total sampling atau sensus (Sugiyono, 2021; Canonizado, 2024), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 72 guru.

Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y). Lingkungan kerja diukur melalui indikator fisik (fasilitas, pencahayaan, sirkulasi udara, kelembapan, penggunaan warna, kebisingan) dan nonfisik (hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja). Disiplin kerja diukur melalui indikator tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Kinerja guru diukur melalui tujuh aspek perilaku kerja, yaitu berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, mengacu pada Keputusan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 4242/B.B1/HK.03.01/2024. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner online berbasis Google Form yang didistribusikan kepada seluruh guru SMK-SMAK Bogor. Setiap butir pertanyaan dirancang menggunakan skala Likert lima poin dengan rentang nilai 1 hingga 5 (Neuman, 2014). Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan observasi terhadap aktivitas kerja guru, wawancara dengan pihak kepegawaian, kepala sekolah, dan kepala sub bagian tata usaha, serta studi pustaka dan data sekunder berupa laporan kepegawaian, data absensi, dan data SKP guru untuk memperkuat validitas eksternal hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas menggunakan korelasi Pearson pada taraf signifikansi 5% dan diuji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (Creswell & Creswell, 2018). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Normal Q-Q Plot), uji multikolinearitas (nilai tolerance dan VIF), uji autokorelasi (nilai Durbin-Watson), dan uji heteroskedastisitas (grafik scatterplot), guna memastikan model regresi memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) (Ghozali, 2016).

Analisis data utama menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, di mana Y adalah kinerja guru, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, X1 adalah lingkungan kerja, X2 adalah disiplin kerja, dan e adalah variabel pengganggu lainnya. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji simultan (uji F), koefisien determinasi (R^2), dan uji parsial (uji t) pada tingkat signifikansi 5%, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Kuesioner disebarikan kepada seluruh 72 guru SMK-SMAK Bogor yang menjadi sampel penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 44 orang (61,11%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 28 orang (38,89%). Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 35–44 tahun dan di atas 45 tahun, masing-masing sebanyak 30 orang (41,67%), diikuti kelompok usia 25–34 tahun sebanyak 10 orang (13,89%) dan di bawah 24 tahun sebanyak 2 orang (2,78%). Dari sisi pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan S1, yaitu 51 orang (70,83%), diikuti S2 sebanyak 15 orang (20,83%), Diploma 3 orang (4,17%), SMA/ sederajat 2 orang (2,78%), dan S3 sebanyak 1 orang (1,39%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu 56 orang (77,77%), yang menunjukkan bahwa tenaga pendidik di SMK-SMAK Bogor didominasi oleh guru berpengalaman jangka panjang dengan tingkat kematangan profesional yang tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas menggunakan korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,973	19	Sangat reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,953	14	Sangat reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,985	24	Sangat reliabel

Sumber: Olahan SPSS (2026)

Seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi dan konsisten sebagai alat ukur, sehingga layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas melalui Normal Q-Q Plot menunjukkan titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal, yang berarti data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,256 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 3,907 (< 10), yang berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel independen. Uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik, sehingga model regresi linear berganda layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 5,286 + 0,274X_1 + 1,267X_2$$

Nilai konstanta sebesar 5,286 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai nol, kinerja guru diperkirakan tetap berada pada angka 5,286. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,274 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,274 satuan dengan asumsi disiplin kerja tetap. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 1,267 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,267 satuan dengan asumsi lingkungan kerja tetap. Kedua koefisien bernilai positif, yang berarti semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja, semakin tinggi kinerja guru, dengan disiplin kerja menunjukkan kontribusi yang lebih dominan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian	Nilai Statistik	Signifikansi	Keterangan
Uji t – Lingkungan Kerja (X1)	$t = 3,056$	0,003	H1 diterima
Uji t – Disiplin Kerja (X2)	$t = 8,469$	$< 0,001$	H2 diterima
Uji F – Simultan (X1, X2)	$F = 273,858$	$< 0,001$	H3 diterima
Koefisien Determinasi (R^2)	0,877	–	Kontribusi 87,7%

Sumber: Olahan SPSS (2026)

Hasil uji t menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,056 dengan signifikansi 0,003 ($< 0,05$), sehingga H1 diterima dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,469 dengan signifikansi $< 0,001$, sehingga H2 diterima dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 273,858 dengan signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$), sehingga H3 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK-SMAK Bogor. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,877 menunjukkan bahwa 87,7% variasi kinerja guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan kompetensi individual guru.

Pembahasan

Temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sejalan dengan pandangan bahwa suasana kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta dukungan antarrekan kerja mendorong guru untuk bekerja lebih nyaman, termotivasi, dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. Melalui kerja sama yang baik, guru dapat saling berbagi pengalaman dan metode pembelajaran, sehingga mengurangi beban kerja dan meningkatkan fokus dalam mengajar. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Suwondo & Sutanto (2015), Gumay & Seno (2018), Caraka & Aziz (2024), Fitriani et al. (2024), dan Apriliyani & Indra (2024), yang juga menemukan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada berbagai sektor.

Dominasi pengaruh disiplin kerja dibandingkan lingkungan kerja dapat dipahami karena sifat disiplin yang langsung menyentuh perilaku individu guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seperti kehadiran tepat waktu, ketaatan pada prosedur mengajar, dan tanggung jawab atas hasil kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Maskur et al. (2024) bahwa keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, dan pengawasan melekat (waskat) sangat memengaruhi terwujudnya disiplin kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Caraka & Aziz (2024), Fitriani et al. (2024), Apriliyani & Indra (2024), Anggraini et al. (2024), Ubaidillah & Juanda (2023), Wiyono (2025), dan Fauziah & Baskara (2024), yang secara konsisten menemukan pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor, termasuk institusi pendidikan vokasi.

Meskipun penilaian SKP seluruh guru berpredikat baik (100%), rata-rata tingkat keterlambatan masuk kerja sebesar 16,2% pada tahun 2025 mengindikasikan bahwa penilaian kinerja administratif belum sepenuhnya mencerminkan perilaku disiplin aktual guru di lapangan. Temuan tambahan dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan Kepala Sub Bagian Tata Usaha menguatkan hal tersebut, di mana sekitar 10% pegawai dinilai belum sepenuhnya taat terhadap prosedur kerja dan sekitar 5% menunjukkan pola keterlambatan yang konsisten di luar batas toleransi. Kondisi ini menegaskan pentingnya penguatan pengawasan melekat (waskat) dan pembinaan disiplin secara berkelanjutan oleh pihak sekolah.

Nilai R^2 sebesar 0,877 yang tergolong sangat tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja guru di SMK-SMAK Bogor. Kondisi ini dapat dipahami mengingat SMK-SMAK Bogor merupakan sekolah negeri dengan pengelolaan SDM yang relatif terstruktur, penerapan Peraturan Pemerintah tentang disiplin PNS yang jelas, serta sistem penilaian kinerja yang terukur melalui SKP dan PKG. Guru-guru di sekolah ini sebagian besar berstatus pegawai negeri sipil dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun (77,77%) dan pendidikan minimal S1 (93,05%), sehingga tingkat kematangan profesional dan stabilitas kepegawaianya cukup tinggi, yang membuat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja menjadi lebih terdeteksi secara signifikan.

Meskipun demikian, masih terdapat 12,3% faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompensasi, dan kompetensi individual guru, yang perlu dikaji lebih lanjut pada penelitian mendatang. Data keterlambatan masuk kerja yang masih mencapai rata-rata 16,2% serta keluhan mengenai fasilitas ruang kelas dan kebersihan sekolah menunjukkan bahwa meskipun secara statistik kedua variabel berpengaruh signifikan, optimalisasinya di lapangan belum sepenuhnya sempurna, sehingga upaya perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan disiplin kerja perlu terus dilakukan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial, positif, dan signifikan terhadap kinerja guru SMK-SMAK Bogor ($t = 3,056$; sig. = 0,003).
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial, positif, dan signifikan terhadap kinerja guru SMK-SMAK Bogor, dengan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja ($t = 8,469$; sig. $< 0,001$).

3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK-SMAK Bogor ($F = 273,858$; $\text{sig.} < 0,001$), dengan kontribusi sebesar 87,7% ($R^2 = 0,877$).

Saran

1. Pihak sekolah disarankan menjaga kualitas udara ruang kerja agar tetap segar dan bersih guna menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi guru.
2. Setiap guru disarankan senantiasa hadir tepat waktu sesuai jadwal sebagai wujud disiplin dan tanggung jawab profesional.
3. Guru dituntut untuk terus berinovasi dalam metode pembelajaran agar proses belajar mengajar lebih menarik dan efektif.
4. Pihak sekolah disarankan meningkatkan pengawasan melekat (waskat) dan pembinaan disiplin secara berkala, khususnya bagi pegawai yang tingkat kedisiplinannya belum optimal.
5. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti digitalisasi pembelajaran, motivasi kerja, atau kepemimpinan kepala sekolah, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P.** (2016). *Concept & indicator human resources for management research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Agustini, F.** (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: UISU Press.
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K.** (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Babelan*. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)*, 2(1).
- Apriliyani, A., & Indra, N.** (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta*. *Master Manajemen*, 2(3), 25–34.
- Barnawi, & Arifin, M.** (2014). *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Caraka, R. N., & Aziz, A.** (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang*. *Journal of Information Systems Management and Digital Business (JISMDB)*, 1(2).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D.** (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Fauzi, A., & Hidayat, R.** (2020). *Manajemen kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Adiyanto.** (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bumidhana*. *JOCE IP*, 18(1).
- Ghozali, I.** (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gumay, S. A., & Seno, A. H. D.** (2018). *Pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Euro Management Indonesia*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22691>
- Hasibuan, M. S. P.** (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lim, W. M.** (2024). *What is quantitative research? An overview and guidelines*. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*. <https://doi.org/10.1177/14413582241264622>
- Mangkunegara, A. P.** (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maskur, M.** (2024). *Disiplin kerja: Tanggung jawab, reward dan punishment*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Neuman, W.** (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches (7th ed.)*. Essex: Pearson Education Limited.
- Nitisemito, A. S.** (2017). *Manajemen: Suatu dasar dan pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Nitisemito, A. S.** (2019). *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia) (Edisi Kelima)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paryanti.** (2021). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta*. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Reksohadiprojo, & Gitosudarmo, I.** (2015). *Manajemen produksi (Edisi 4)*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti.** (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono.** (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supardi. (2013). Kinerja guru. Jakarta: Rajawali Pers.

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 67.

Ubaidillah, A. F. S., & Juanda. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)*, 1(2).

Wiyono, D. (2025). Transforming employee management for organization growth. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2505.08201>

Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. (2024). Keputusan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 4242/B.B1/HK.03.01/2024.