

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GURU MAN JOMBANG

Mahfudiyanto

Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari
Email : Mahfudiyanto563@gmail.com

URL: <https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/2519>
DOI : <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2519>

Abstract

This research is a quantitative research with survey method. The population in this study were teacher at MAN 1 Jombang. The sampling technique uses saturated sampling with a total sample of 43 teacher. Data collection techniques using a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The classic assumption test includes the normality test, the heteroscedasticity test, and the multicollinearity test and multiple linear regression analysis to test and prove the research hypothesis. The results of the t-test (partial) showed that work discipline (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y) and the work environment (X2) had a positive and significant effect on employee performance (Y). The results of the F test (simultaneous) showed that the work discipline (X1) and work environment (X2) as a whole had a simultaneous and significant effect on employee performance (Y).

Keyword: *Work Discipline, Work Environment and teacher Performance*

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi pada penelitian ini adalah guru MAN 1 Jombang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 43 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas dan analisis regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dan variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hasil penelitian uji F (simultan) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara keseluruhan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja guru

Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin hari berkembang pesat, menjadikan organisasi perusahaan untuk saling berkompetisi. Perusahaan merupakan sebuah organisasi formal yang terdiri atas sekumpulan perseorangan yang saling bergotong-royong atau bekerja sama untuk meraih tujuan

yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tersebut. Dan cara organisasi dapat meraih tujuannya secara efektif dibutuhkan manajemen yang betul dan baik. Diantaranya dengan cara mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia . Manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang harus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam melaksanakannya mengacu pada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan telah disahkan oleh perusahaan dimana perusahaan tentunya harus memiliki SDM yang memiliki peranan penting sangat dalam menggerakkan karyawan karena Sumber Daya Manusia memiliki peran sebagai pelaksana bagi sebuah roda organisasi. Oleh karena itu, perusahaan wajib meningkatkan kualitas kinerja SDM untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan SDM berupa arahan dan dorongan yang sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja setiap Karyawan sehingga dapat menjaga komitmen organisasi untuk bertahan dan di berikan motivasi untuk menjaga kemampuan kerjanya. Karyawan merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia dan tidak dapat dipisahkan oleh aktivitas perusahaan. Sebagai seorang tenaga kerja, karyawan memiliki hak yang harus diserahkan perusahaan, namun harus terlebih dahulu mengutamakan kewajiban seperti melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga hak-hak yang diterima oleh karyawan merupakan suatu balas jasa atas segala hasil yang telah dilakukannya

Disiplin kerja memberikan dampak yang positif bagi suatu organisasi maupun perusahaan-perusahaan, sebab dengan adanya disiplin kerja yang baik dari diri karyawan maka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan telah ditentukan. Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan seorang karyawan terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, serta bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada seseorang tersebut (Asmin Candra, 2020)

Disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi pemerintahan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, apabila para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Andi Hasryningsih Asfar, 2020).

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan selain disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Secara umum lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan

beraktifitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dengan lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri menjadi lebih baik sehingga memudahkan pencapaian target yang ditentukan dan juga mampu untuk melaksanakan tugas karyawan dengan baik, lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja karyawan akan baik jika lingkungan ini baik (Hustia, 2020).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. apabila karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman menjalani pekerjaannya dan menjalankan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Doni Irawan¹, Gatot Kusjono², 2021). Lingkungan kerja adalah elemen yang tidak bisa dipisahkan dari perusahaan atau organisasi, karena lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis. Dengan demikian lingkungan yang baik akan membuat karyawan baik dan semangat dalam bekerja (Rianto, 2019).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengidentifikasi masalah antara lain adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Jombang, adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Jombang, adakah pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru MAN 1 Jombang.

Metode Penelitian

Metode yang dipakai pada penelitian ini ialah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif hubungan kausal. Analisis asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Sehingga pada variabel independen disini merupakan variabel yang mempengaruhi sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi. (Sugiyono: 2018)

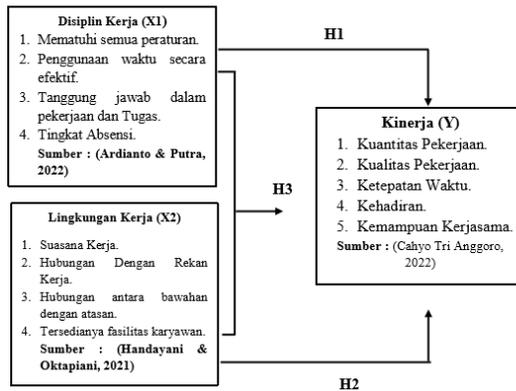
Sampel penelitian ini adalah guru yang bekerja di MAN 1 Jombang dengan Jumlah 43 guru. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Probability sampling dengan jenis penelitian Simple Random Sampling. Simple random sampling ialah metode untuk memperoleh sampel yang dilakukan langsung pada bagian sampling. Oleh karena itu pada setiap bagian sampling sebagai elemen populasi yang terkecil mendapatkan kesempatan sama untuk mewakili atau menjadi sampel populasinya. Teknik itu dilakukan jika komponen populasi dirasa sama. Cara tersebut bisa digunakan jika besaran bagian dari sampling pada suatu populasi tidaklah terlalu besar. (Sugiyono, 2017:82)

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, study keperpustakaan dan kuesioner secara langsung. Observasi ini menggunakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas (disiplin dan lingkungan kerja)

Kerangka konseptual menurut Sugiono (2018 : 94) merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori – teori yang telah dideskripsikan dan dianalisis

secara kritis serta sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang bagaimanakah hubungan diantara variabel yang diteliti dan digunakan untuk merumuskan hipotesa.

Kerangka Konseptual



Hasil dan Pembahasan

Uji Analisis Data

Uji Validitas

Dasar pengambilan data dapat dikatakan valid apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ begitu sebaliknya jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid. Dari hasil olah data yang dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtable untuk degree of freedom ($df = n - 2$) dengan alpha 0,05 maka setiap pertanyaan memperoleh tingkat r hitung $> r_{table}$ yaitu 0,3008 jadi seluruh kuesioner observasi tersebut valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah menggunakan rumus teknis cronbach alpha. Jika nilai diperoleh lebih besar dari 0,6, maka kuesioner tersebut telah reliable.

NO	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,743	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,893	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,932	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

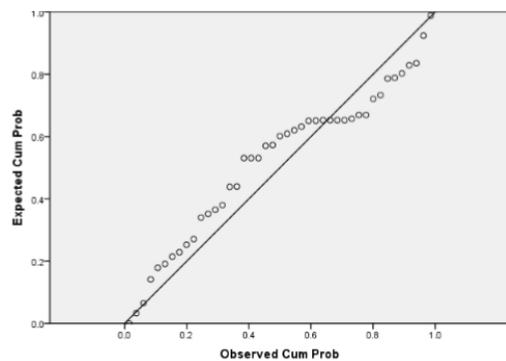
Berdasarkan hasil uji olah data reliabilitas dari variabel Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memberikan masing-masing nilai

koefisien cronbach alpha yang lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018). Maka variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru dapat dikatakan reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi : uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas. Hasil dari uji normalitas dilakukan dengan uji probability plot dan hasilnya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, Cara yang ditempuh untuk uji kenormalan data yaitu dengan menggunakan Probability Plot



Menurut Imam Ghozali (2018) Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal jadi Kesimpulan hasil data PP plot terdapat titik-titik data terletak disekitar garis diagonal sehingga dikatakan asumsi normalitas terpenuhi

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kesamaan dengan variabel independen lain dalam satu model

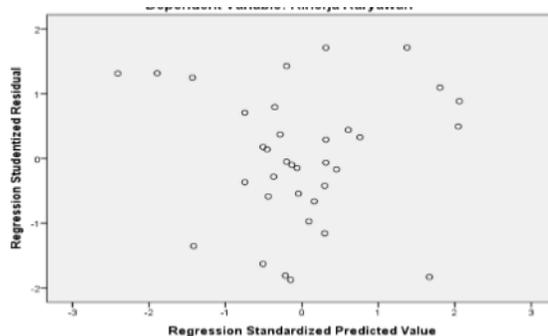
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	3.289			4.702	.699
	Disiplin Kerja	.639	.162	.477	3.953	.000	.625	1.599
	Lingkungan Kerja	.502	.147	.411	3.411	.001	.625	1.599

Hasil uji multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance $0,625 > 0,10$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Dan hasil perhitungan nilai

VIF adalah $1.599 < 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk melihat apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil olah data uji heteroskedastisitas dari SPSS 22. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara glejser. Jika nilai signifikan (sig) lebih besar dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam regresi.



Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas menunjukkan titik – titik berpencar secara acak juga tersebar ke atas maupun ke bawah angka 0 pada sumbu y, tidak membentuk model bergelombang, menyempit dan melebar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap model regresi.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda berguna untuk melihat berapa besar nilai pervariabel bebas berpengaruh pada variabel terikat. Berikut tabel persamaan regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.289	4.702		.699	.488
Disiplin Kerja	.639	.162	.477	3.953	.000
Lingkungan Kerja	.502	.147	.411	3.411	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk mengetahui hasil regresi digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 3.289 + 0,639(X_1) + 0,502(X_2)$$

Keterangan :

- 1) Nilai (a) = 3.289 merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai Kinerja guru MAN 1 Jombang adalah 3.289
- 2) Nilai (b₁) = 0,639 merupakan koefisien regresi untuk variabel Disiplin kerja (X₁), menunjukkan apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja guru sebesar 0,639 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara Disiplin kerja dan kinerja guru MAN 1 Jombang Jombang.
- 3) Nilai (b₂) = 0,502 merupakan koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja(X₂), menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada produktivitas kerja guru sebesar 0,502 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja guru MAN 1 Jombang.

Uji Statistik t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji signifikan dari variabel independen dilihat dengan membandingkan antara t hitung dengan t table jika t hitung > t table maka hipotesis diterima dan jika sebaliknya maka hipotesis ditolak.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.289	4.702		.699	.488
Disiplin Kerja	.639	.162	.477	3.953	.000
Lingkungan Kerja	.502	.147	.411	3.411	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output SPSS 19 pada tabel 4.19 koefisien pada uji-t diatas dan membandingkan t hitung dengan t tabel sebesar 1,684 yang diperoleh dari tabel t dengan df = n-k-1 (43-3) yaitu 40 dan alpha 0,05. Berikut pembahasan dari uji parsial antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Jombang

- 1) Disiplin kerja (X₁) diperoleh t hitung sebesar 3.953 dengan nilai signifikan 0,00 (lebih dari t tabel sebesar 1,684 dan nilai signifikan 0,00 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Jombang.

- 2) Pada variabel Lingkungan kerja (X2) diperoleh t hitung sebesar 3.411 dengan nilai signifikan 0,001 (lebih dari t tabel sebesar 1,684 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$). Maka H2 diterima yang berarti variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 1 Jombang.

Uji Statistik f (uji simultan f)

Uji F atau pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen yaitu (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) yang diteliti terhadap variabel dependen (Kinerja). Hasil perhitungan uji F dengan pengujian sebagai berikut.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542.606	2	271.303	35.007	.000 ^a
	Residual	309.998	40	7.750		
	Total	852.605	42			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output SPSS 19, nilai f hitung sebesar 35,007 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. (lebih dari f tabel sebesar 3,23 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru MAN 1 Jombang

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mendapati persentase pengaruh yang diberikan variabel X secara bersama pada variabel Y. Berikut ini hasil daripada uji determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.636	.618	2.78388

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Dari hasil uji koefisien determinasi pada diatas, nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada R square yaitu sebesar (0,636) 63,6% artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel Kinerja karyawan sebesar (0,636) 63,6% ,

hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 63,6%

Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya apabila disiplin Kerja diterapkan dengan baik dan konsisten dapat meningkatkan kinerja guru MAN 1 Jombang, hasil uji t (parsial) variabel Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif terhadap Kinerja guru MAN 1 Jombang, yang artinya apabila lingkungan kerja yaitu hubungan kekeluargaan yang ada terus dijaga dengan baik maka kinerja guru MAN 1 Jombang akan semakin baik, serta apabila melihat hasil uji secara simultan yang dilakukan terhadap variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh (simultan) terhadap Kinerja guru MAN 1 Jombang.

Simpulan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru MAN 1 Jombang. Dari hasil uji t (Parsial) untuk variabel Disiplin kerja $t_{hitung} = 3.953 > 1,684$ dengan nilai signifikan 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru MAN 1 Jombang
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru MAN 1 Jombang. Dari hasil uji t (Parsial) untuk variabel Lingkungan kerja $t_{hitung} = 3.411 > 1,684$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya H_2 secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru MAN 1 Jombang
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Kinerja guru MAN 1 Jombang. Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $35.007 > 3,23$ nilai signifikansi sebesar 0,000 dan dibawah nilai 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru MAN 1 Jombang

Referensi

- Aditya Ryan Pradipta, A. M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Arief Rahman. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2021.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60–74.
- Risza Putri Elburdah, O. J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arena Agro Andalan.
- Sinta Herlini Putri. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Madeline Hotel Bengkulu. Manajemen Modal Insani Dan Bisnis, 26–39.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. Bandung: PT. Alfabeta