

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
TAMAN KANAK-KANAK

Tjeri Hadjrillah¹, Muhammad Mansyur², Heri Priyanto³
Prodi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pamulang
dosen01436@unpam.ac.id¹

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work Discipline and Work Environment on Teacher Performance at TK Islam Al-Kamal Kedaung, Pamulang, South Tangerang City. This study employed a quantitative approach using a survey method through questionnaire distribution to respondents. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that Work Discipline has a positive and significant effect on Teacher Performance, while Work Environment also has a positive and significant effect on Teacher Performance. Simultaneously, Work Discipline and Work Environment have a significant effect on Teacher Performance, with a correlation coefficient of 0.792 and a coefficient of determination of 73.2%, while the remaining 26.8% is influenced by other factors outside the research model. These findings indicate that improving teacher performance requires consistent implementation of work discipline and the creation of a conducive work environment.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Teacher Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada TK Islam Al-Kamal Kedaung, Pamulang, Kota Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, demikian pula Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,792 dan koefisien determinasi sebesar 73,2%, sedangkan 26,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru perlu didukung melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

Article history

Received: Agustus 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Melalui pendidikan, individu tidak hanya memperoleh kemampuan akademik, tetapi juga nilai moral, keterampilan sosial, dan kemampuan menghadapi

perkembangan zaman. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan kurikulum, tetapi juga oleh kualitas pelaksanaan pada tingkat satuan pendidikan, termasuk pendidikan anak usia dini. Pada jenjang Taman Kanak-kanak (TK), guru memiliki peran strategis karena berinteraksi langsung dengan anak dalam membangun kemampuan kognitif, sosial, emosional, dan karakter. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan tugas profesional, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran. Menurut Hasibuan (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan Supardi (2017) menjelaskan bahwa kinerja guru berkaitan dengan kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai standar profesionalisme, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen terhadap tugas. Peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Hidayati dan Wahyudi (2021) menyatakan bahwa kinerja guru TK dapat meningkat apabila didukung kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan kerja yang nyaman. Purwanti (2020) juga menemukan bahwa peningkatan kinerja guru berkaitan dengan penguatan faktor internal, kepemimpinan yang efektif, serta ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja guru di TK Islam Al-Kamal, Kedaung-Pamulang, peneliti melakukan pra-survei pada semester ganjil tahun ajaran 2024/2025 melalui observasi langsung, wawancara dengan kepala sekolah, dan pengumpulan data administrasi sekolah. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa beberapa aspek kinerja guru telah berjalan cukup baik, tetapi masih terdapat kendala pada kedisiplinan, pelaksanaan pembelajaran, koordinasi, dan pengembangan profesionalisme. Secara khusus, aspek kehadiran dan ketepatan waktu memperoleh capaian 70%, sedangkan pengembangan profesionalisme hanya mencapai 68%. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja guru, khususnya disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Tabel 1. Kinerja Guru TK Islam Al-Kamal

No.	Aspek Penilaian Kinerja	Indikator Pengamatan	Persentase Guru yang Melaksanakan dengan Baik	Kendala yang Ditemukan
1	Perencanaan Pembelajaran	Penyusunan RPPH dan RPPM secara lengkap dan tepat waktu	78%	Sebagian guru masih menunda penyusunan RPPH karena keterbatasan waktu dan beban administratif
2	Pelaksanaan Pembelajaran	Kegiatan belajar mengajar berjalan interaktif, sesuai kurikulum dan kebutuhan anak	74%	Beberapa guru masih kurang variatif dalam metode pembelajaran dan pemanfaatan media digital
3	Evaluasi Hasil Belajar	Penilaian hasil belajar anak dilakukan secara rutin dan terstruktur	81%	Belum semua guru melakukan refleksi hasil belajar secara menyeluruh
4	Kehadiran dan Ketepatan Waktu	Tingkat kehadiran guru dan kedisiplinan terhadap jam kerja	70%	Beberapa guru masih terlambat atau izin mendadak tanpa koordinasi
5	Kolaborasi dan Komunikasi	Kerja sama antarguru dan komunikasi dengan kepala sekolah	76%	Koordinasi antarguru dalam kegiatan tematik bersama belum optimal
6	Pengembangan Profesionalisme	Partisipasi dalam pelatihan, workshop, atau kegiatan peningkatan kompetensi	68%	Rendahnya partisipasi dalam pelatihan karena keterbatasan waktu dan dukungan lingkungan kerja

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, kinerja guru secara umum telah menunjukkan capaian yang cukup baik, tetapi masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Kendala terlihat pada pengelolaan waktu antara tugas administratif dan kegiatan pembelajaran, ketepatan

waktu, variasi metode pembelajaran, koordinasi antarguru, serta partisipasi dalam pengembangan profesionalisme. Kondisi lingkungan kerja juga menjadi perhatian karena keterbatasan ruang kelas dan ruang guru, fasilitas pembelajaran yang belum merata, serta komunikasi dan koordinasi yang belum optimal. Dari delapan kelas yang tersedia, hanya tiga kelas yang dilengkapi perangkat multimedia sederhana seperti proyektor dan speaker. Selain itu, 62% guru menyatakan komunikasi antarguru dan pihak manajemen masih perlu ditingkatkan, sedangkan 55% menilai koordinasi dalam perencanaan kegiatan pembelajaran belum optimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru. Hasibuan (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Dalam lingkungan sekolah, disiplin tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jadwal, kesiapan perangkat pembelajaran, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hasil pra-survei menunjukkan capaian kehadiran dan ketepatan waktu guru sebesar 70%, dengan masih ditemukannya keterlambatan dan izin mendadak tanpa koordinasi. Temuan ini sejalan dengan Rizky dan Astuti (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta Sari dan Mulyani (2020) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu cerminan profesionalisme guru.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang turut mendukung kinerja guru. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup sarana dan prasarana di sekitar pekerja, baik aspek fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan interpersonal yang baik dapat membantu guru bekerja secara lebih efektif dan kreatif. Di TK Islam Al-Kamal, keterbatasan ruang kerja dan fasilitas pembelajaran, komunikasi yang belum optimal, serta kondisi lingkungan sekitar sekolah yang cukup ramai menjadi beberapa kendala yang perlu diperhatikan. Temuan tersebut sejalan dengan Wahyuni dan Prasetyo (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja guru, serta Hidayat dan Rachmawati (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja positif dapat menciptakan rasa aman dan mendorong guru memberikan kinerja terbaik. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di TK Islam Al-Kamal, Kedaung-Pamulang**, sebagai dasar evaluasi dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan pengelolaan tenaga pendidik.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2009) menjelaskan bahwa disiplin kerja tercermin dari kesediaan individu mematuhi ketentuan organisasi serta melaksanakan kewajibannya secara bertanggung jawab. Mardi (2016) memandang disiplin sebagai kondisi ketika individu mematuhi peraturan yang berlaku untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Ferawati (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat mencegah penyimpangan dan mendukung penyelesaian tugas secara efektif. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, disiplin kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai kesadaran dan kesediaan guru untuk

menaati peraturan, melaksanakan tugas, serta menjalankan standar kerja secara konsisten dan bertanggung jawab.

Indikator disiplin kerja mengacu pada Siswanto dalam Julita (2020), yang meliputi (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan dan kewajiban kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan, dan (5) bekerja secara etis.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar individu yang dapat memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi aktivitas kerja. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fasilitas dan ruang kerja, tetapi juga mencakup hubungan antarpegawai dan kondisi yang mendukung terciptanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Wahyuni dan Prasetyo (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman serta hubungan kerja yang harmonis dapat mendukung peningkatan kinerja, sedangkan Hidayat dan Rachmawati (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan rasa aman dan mendorong individu memberikan kinerja secara optimal. Berdasarkan uraian tersebut, lingkungan kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai kondisi fisik dan sosial di lingkungan sekolah yang mendukung kenyamanan dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas.

Indikator lingkungan kerja mengacu pada Sedarmayanti (2014), yang meliputi (1) penerangan, (2) suhu udara, (3) tingkat kebisingan, (4) penggunaan warna, (5) ruang gerak, (6) kemampuan atau kondisi yang mendukung kenyamanan bekerja, dan (7) hubungan antarpegawai.

Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Supardi (2017) menjelaskan bahwa kinerja guru berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai standar profesionalisme, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen terhadap tugas. Sejalan dengan itu, Umam dan Abdurokhim (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, kinerja guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pembelajaran sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Indikator kinerja guru mengacu pada Mas'ud dalam Julita (2020), yang meliputi (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, dan (5) kemandirian.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survei untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di TK Islam Al-Kamal, Kedaung-Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten.

Populasi penelitian adalah seluruh guru TK Islam Al-Kamal yang menjadi objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5, serta didukung oleh dokumentasi dan studi kepustakaan. Data primer diperoleh secara langsung dari responden, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen sekolah dan berbagai sumber pustaka yang relevan.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, kemudian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS versi 24. Validitas instrumen dinilai dengan korelasi Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai $>0,60$ sebagai kriteria reliabel (Ghozali, 2014). Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data, uji multikolinearitas untuk mengetahui korelasi antarvariabel independen berdasarkan nilai tolerance dan VIF, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan tidak terdapat ketidaksamaan varians residual.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, digunakan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antarvariabel dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan, dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK Islam Al-Kamal; H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK Islam Al-Kamal; dan H_3 : Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK Islam Al-Kamal.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara valid dan reliabel. Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap butir pernyataan dengan skor total menggunakan *Pearson Product Moment*. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar daripada r -tabel. Berdasarkan data penelitian, nilai r -tabel sebesar 0,1786 digunakan sebagai batas pengujian pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r -hitung	r -tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	10	0,467–0,743	0,1786	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	10	0,402–0,710	0,1786	Valid
Kinerja Guru (Y)	10	0,508–0,685	0,1786	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2026)

Hasil pengujian validitas menunjukkan seluruh item pada ketiga variabel memiliki nilai r -hitung di atas r -tabel, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keputusan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,824	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,782	0,6	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,877	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha variabel Disiplin Kerja sebesar 0,824, Lingkungan Kerja sebesar 0,782, dan Kinerja Guru sebesar 0,877. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,600, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang memadai untuk digunakan dalam analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Metode	Nilai Sig.	Kriteria	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,200	> 0,05	Normal

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2026)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model penelitian terpenuhi

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,785	1,736	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,785	1,736	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel diatas, variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,785 ($>0,10$) dan VIF sebesar 1,736 (<10). Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas sehingga variabel independen layak digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

Uji Hipotesis**Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t-hitung	Sig.
Constant	0,317	4,058	-	0,078	0,938
Disiplin Kerja (X1)	0,632	0,136	0,506	2,917	0
Lingkungan Kerja (X2)	0,361	0,106	0,37	4,487	0,001

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 8, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,917 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tata tertib, penyelesaian tugas, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan, berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

Selanjutnya, Lingkungan Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,487 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang mendukung, hubungan antarguru yang harmonis, keamanan dan kenyamanan kerja, kebersihan, dukungan rekan kerja, serta komunikasi yang baik dengan pihak sekolah berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.156,17	3	385,391	32,221	0
Residual	917,254	104	8,493	-	-
Total	2.073,43	117	-	-	-

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan data pada tabel tersebut, diperoleh nilai F sebesar 32,221 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan. Dengan demikian, berdasarkan output yang diberikan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru TK Islam Al-Kamal.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,792	0,732	0,719	2,92652

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2026)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,792 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru berdasarkan kategori interpretasi yang digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, nilai R Square sebesar

0,732 menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 73,2% variasi Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan 26,8% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	5,219	4,472	-	1,25	0,214
Disiplin Kerja (X1)	0,316	0,075	0,231	2,917	0,004
Lingkungan Kerja (X2)	0,312	0,1	0,369	4,487	0

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel diatas, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 5,219 + 0,316X_1 + 0,312X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 5,219 menunjukkan nilai Kinerja Guru ketika Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dianggap konstan. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,316 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja, dengan asumsi Lingkungan Kerja tetap, diikuti peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,316 satuan. Sementara itu, koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,312 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja, dengan asumsi Disiplin Kerja tetap, diikuti peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,312 satuan. Kedua koefisien bernilai positif, sehingga arah hubungan kedua variabel independen terhadap Kinerja Guru adalah positif.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru TK Islam Al-Kamal. Temuan tersebut ditunjukkan melalui hasil uji t yang menghasilkan nilai t-hitung sebesar 2,917 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja guru, semakin tinggi pula kecenderungan peningkatan kinerja guru dalam menjalankan tugas pendidikan.

Secara substantif, disiplin kerja tercermin melalui ketepatan waktu dalam menjalankan tugas mengajar, kepatuhan terhadap tata tertib sekolah, penyelesaian administrasi pembelajaran, penggunaan waktu kerja secara efektif, kesiapan mengajar, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap etika profesi. Kondisi tersebut penting dalam lingkungan pendidikan anak usia dini karena pelaksanaan pembelajaran membutuhkan konsistensi dan kesiapan guru dalam menjalankan berbagai tugas secara terstruktur. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan lebih mampu melaksanakan tugas sesuai ketentuan dan target yang telah ditetapkan sekolah.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Suwanto (2020) yang menunjukkan adanya hubungan antara disiplin dan peningkatan kinerja tenaga pendidik. Temuan tersebut juga sejalan dengan Wahyudi (2022) yang menjelaskan bahwa kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan faktor internal guru, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi dan pengelolaan lingkungan organisasi sekolah. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru TK Islam Al-Kamal. Nilai t-hitung sebesar 4,487 dengan signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Guru.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan tempat guru melaksanakan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja guru.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik sekolah, tetapi juga mencakup aspek sosial dan psikologis dalam lingkungan kerja. Ketersediaan fasilitas pembelajaran, kenyamanan ruang kerja, pencahayaan dan sirkulasi udara, kebersihan lingkungan, hubungan antarguru, dukungan rekan kerja, komunikasi dengan pihak sekolah, serta terciptanya suasana kerja yang kondusif merupakan kondisi yang dapat mendukung guru dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan guru melaksanakan kegiatan pembelajaran dan tugas administratif secara lebih nyaman dan terarah. Hasil penelitian ini sejalan dengan Riyadi (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja guru. Susanto (2021) juga menjelaskan pentingnya lingkungan kerja dalam mendukung pelaksanaan tugas profesional guru. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi bagian dari pengelolaan sekolah karena kondisi lingkungan kerja berkaitan dengan pelaksanaan dan pencapaian kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Secara bersama-sama, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja menunjukkan hubungan yang kuat dengan Kinerja Guru. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,792 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen dengan Kinerja Guru. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,732 menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 73,2% variasi Kinerja Guru, sedangkan 26,8% lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru dalam konteks TK Islam Al-Kamal tidak hanya berkaitan dengan satu aspek, tetapi dapat dipahami melalui kombinasi antara perilaku disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan kondisi lingkungan tempat pekerjaan tersebut dilakukan. Disiplin kerja memberikan landasan berupa kepatuhan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi fisik maupun sosial yang mendukung pelaksanaan tugas tersebut.

Hasil uji simultan dalam output penelitian menunjukkan nilai F sebesar 32,221 dengan signifikansi 0,000, sehingga model secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini sejalan dengan Purnomo (2022) yang melaporkan adanya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, Bastari, Kasmad, dan Kuncoro (2020) juga menekankan keterkaitan antara pengelolaan disiplin dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru dapat dikaji melalui keterpaduan antara aspek kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung proses pelaksanaan tugas tersebut.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru TK Islam Al-Kamal. Secara parsial, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, demikian pula Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Guru, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,792 dan kontribusi sebesar 73,2%, sedangkan 26,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru

perlu didukung oleh penerapan disiplin kerja yang konsisten serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Saran

TK Islam Al-Kamal disarankan untuk meningkatkan kinerja guru melalui penguatan kedisiplinan, terutama dalam ketepatan waktu, penyelesaian administrasi, tanggung jawab, dan konsistensi pelaksanaan tugas, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman melalui penyediaan fasilitas yang memadai, peningkatan komunikasi dan kerja sama antarguru, serta dukungan sekolah terhadap pelaksanaan tugas guru. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang belum diteliti, seperti kompetensi, motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- [2] Habeahan, B. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dan kinerja*. [Sesuaikan penerbit dengan sumber yang digunakan dalam naskah].
- [3] Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Laksana.
- [4] Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 4(1), 12-23.
<https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.150>
- [5] Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh lingkungan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Morillo Internasional Indonesia Jakarta. *JURNAL SeMaRaK*, 4(1), 23-40.
<https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.9346>
- [6] Julita, J. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja*. [Sesuaikan data penerbit sesuai sumber asli].
- [7] Mardi. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. [Sesuaikan penerbit sesuai sumber yang digunakan].
- [8] Sedarmayanti. (2014). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- [9] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- [10] Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [11] Supardi. (2017). *Kinerja guru*. Rajawali Pers.
- [12] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.