

KAJIAN EMPIRIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 26 JAKARTA

¹Fadiyah Suriani, ²Misnya Tutik, ³Nadhilla Putri Shabil, ⁴Ryan Darmawan, ^{5*}Muhammad Abdullah

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

⁵Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Nusa Mandiri

¹fadiyahsuriani16@gmail.com, ²misnyatutik133@gmail.com, ³putrishaabill@gmail.com,

⁴ryandarmawan570@gmail.com, ⁵muhammad.mau@nusamandiri.ac.id

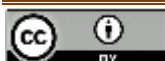
*corresponding email: muhammad.mau@nusamandiri.ac.id

Abstract: In the era of increasingly intense competition among private schools, teacher performance has become a critical factor in determining the success of educational institutions. At SMP Muhammadiyah 26 Jakarta, a significant performance gap was identified, with 12 out of 31 teachers performing below the average, whereas ideally, all teachers should contribute maximally to achieving the school's objectives. This study aimed to examine the influence of work discipline and work environment on teacher performance using an associative quantitative approach with a saturated sample of all teachers. The results indicate that both work discipline and work environment significantly affect teacher performance, both partially and simultaneously. Key findings include the implementation of fair sanctions and rewards, mastery of teaching materials, and classroom comfort free from noise distractions. Based on these findings, it is recommended that the school enforce disciplinary rules fairly, conduct routine socialization, ensure consistent sanction and reward mechanisms, relocate frequently used classrooms away from noise sources, install soundproofing, and provide teachers with training, workshops, technical guidance, and adequate access to learning resources. These measures are expected to enhance teachers' discipline, motivation, and overall performance.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Teacher Performance, Junior High School, Jakarta

Abstrak: Di era persaingan sekolah swasta yang kian ketat, kinerja guru menjadi faktor penentu keberhasilan lembaga pendidikan. Di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta, ditemukan kesenjangan signifikan, di mana 12 dari 31 guru memiliki kinerja di bawah rata-rata, padahal idealnya seluruh guru berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan sekolah. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan pendekatan kuantitatif asosiatif menggunakan sampel jenuh seluruh guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Temuan penting meliputi penerapan sanksi dan penghargaan yang adil, penguasaan materi ajar, serta kenyamanan ruang kelas yang bebas dari kebisingan. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar sekolah menegakkan aturan disiplin secara adil, melakukan sosialisasi rutin, memastikan mekanisme sanksi dan penghargaan konsisten, memindahkan kelas yang sering digunakan guru dari sumber kebisingan, memasang peredam suara, serta memberikan pelatihan, workshop, bimbingan teknis, dan akses sumber belajar memadai. Langkah-langkah ini diharapkan meningkatkan kedisiplinan, motivasi, dan kinerja guru secara nyata.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru, Sekolah Menengah Pertama, Jakarta



PENDAHULUAN

Dalam konteks pendidikan modern, institusi pendidikan harus bersaing secara ketat untuk mempertahankan keunggulan, baik dalam mutu akademik, pengembangan inovasi pembelajaran, maupun reputasi di kalangan masyarakat (Agustin et al., 2025). Sekolah harus terus berupaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, kelengkapan fasilitas, dan mutu pelayanan pendidikan agar mampu bersaing serta diminati oleh siswa dan orang tua (Asliha et al., 2025). Persaingan ini menuntut setiap sekolah mampu membuktikan jika seluruh kegiatan belajar mengajar berjalan secara efektif, efisien, dan menghasilkan *output* yang optimal, sehingga keberhasilan sekolah tidak hanya dinilai dari reputasi, tetapi juga dari kualitas kinerja para gurunya (Ranisa et al., 2025). Secara lebih spesifik, persaingan antar sekolah swasta pada tingkat menengah atas, termasuk SMP akan menuntut guru untuk tampil profesional dan berdedikasi tinggi (A. D. Putri et al., 2024). Guru tidak hanya bertindak menjadi pengajar, melainkan sebagai agen utama dalam menyalurkan visi dan misi sekolah, meningkatkan prestasi akademik siswa, dan menjaga citra sekolah (Kurniawan, 2025). Dalam konteks ini, kualitas dari kinerja guru menjadi faktor penentu keberhasilan lembaga pendidikan swasta (Hukubun et al., 2025). Tanpa kinerja guru yang optimal, berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan, inovasi pembelajaran, dan pengembangan kurikulum dapat tertunda atau bahkan tidak berjalan sesuai target (Zahroh, 2024).

Kondisi ideal dan terbaik adalah jika seluruh guru seharusnya memiliki kinerja yang sangat baik untuk menunjang pencapaian tujuan sekolah secara menyeluruh (Joel et al., 2022). Ciri-ciri guru dengan kinerja baik tampak pada kemampuannya dalam merancang pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara efektif, mengelola kelas dengan disiplin, serta menjalin interaksi positif dengan peserta didik (Kusumaningrum et al., 2024). Namun, kondisi di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan. Data internal sekolah mengungkapkan bahwa dari seluruh guru sebetulnya semua mendapatkan predikat baik hingga sangat baik, namun terdapat 12 orang memiliki kinerja di bawah rata-rata yang dikonfirmasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Hasil Kerja Guru SMP Muhammadiyah 26 Jakarta Tahun 2024

No	Kriteria Kinerja Guru	Jumlah Guru	Persentase
1	Kinerja Di Atas Rata-Rata	12 Orang	38.71%
2	Kinerja Di Bawah Rata-Rata	19 Orang	61.29%
Total		31 Orang	100%

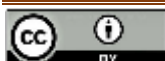
Sumber: Data internal tim SMP Muhammadiyah 26 Jakarta (2025)

Fenomena ini menegaskan adanya variabilitas kinerja guru yang berpotensi memengaruhi mutu pembelajaran dan daya saing sekolah secara keseluruhan. Kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi faktual tersebut membuka peluang untuk meneliti aspek-aspek yang memberikan dampak terhadap kinerja guru. Sebenarnya ada banyak aspek yang memengaruhi kinerja guru, seperti penelitian dari (Pramudya et al., 2025) yang mengungkap aspek seperti motivasi kerja maupun lingkungan kerja secara simultan berdampak bagi kinerja guru, kemudian terdapat temuan lain dari (Daryati & Mulyani, 2025) yang mendapatkan temuan jika beban kerja dan kompetensi guru yang memengaruhi kinerja mereka. Selain itu, terdapat informasi bahwa komunikasi dan lingkungan kerja punya efek yang nyata terhadap kinerja guru (Sutrisno et al., 2023). Ada juga faktor seperti kompensasi yang dianggap penting dalam memengaruhi kinerja guru (Sutrisno et al., 2023), aspek motivasi kerja (Tamba et al., 2025) dan kepemimpinan juga terbukti mampu memengaruhi kinerja guru (Simatupang & Sihite, 2024). Ditemukan pula dalam riset (Pundawarman et al., 2025) yang menerangkan jika kepuasan kerja dan loyalitas kerja dapat memengaruhi kinerja guru, dan juga ada unsur lain seperti sertifikasi guru yang terbukti memengaruhi kinerja guru (Anggraini & Hutabarat, 2022).

Untuk menghindari bias dalam memahami konteks kinerja guru di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta serta membatasi ruang lingkup penelitian, maka disusunlah pra survei untuk menanyakan langsung kepada responden mengenai faktor apa yang paling memengaruhi kinerja mereka, hal tersebut tercermin dari tabel dibawah ini:

Tabel 2

Data Hasil Pra Survei Persepsi Guru SMP Muhammadiyah 26 Jakarta Terhadap Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru



No	Variabel	Jumlah Guru Yang Memilih	Persentase
1	Disiplin Kerja	17 Orang	54.84%
2	Lingkungan Kerja	5 Orang	16.13%
3	Loyalitas Kerja	4 Orang	12.90%
4	Kompetensi	3 Orang	9.68%
5	Sertifikasi Guru	1 Orang	3.23%
6	Kepuasan Kerja	1 Orang	3.23%
Total		31 Orang	100%

Sumber: Tanggapan responden guru SMP Muhammadiyah 26 Jakarta melalui *google forms* (2025)

Berdasarkan hasil pra survei, ditemukan variabel tertinggi yang dianggap responden memengaruhi kinerja mereka dan dianggap sebagai faktor paling krusial bagi guru SMP Muhammadiyah 26 Jakarta adalah aspek disiplin kerja beserta aspek lingkungan kerja. Oleh sebab itu, walau telah banyak riset yang telah membahas dampak disiplin kerja maupun lingkungan kerja kepada kinerja guru, riset empiris yang spesifik fokus meneliti kedua variabel tersebut secara simultan di sekolah swasta Muhammadiyah masih sangat terbatas. Dengan kata lain, penelitian ini menjadi relevan untuk mengisi *research gap* dengan menyoroti interaksi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam membentuk kinerja guru di konteks sekolah Muhammadiyah. Upaya peningkatan kinerja guru menuntut strategi yang berfokus pada pengelolaan disiplin kerja dan kondisi lingkungan yang nyaman. Penelitian ini menjadi sangat penting karena mampu menyediakan informasi praktis bagi pihak sekolah dalam merancang kebijakan yang selaras dengan tujuan tersebut. Di samping nilai praktisnya, penelitian ini juga memiliki kontribusi teoretis dengan meningkatkan referensi pada bidang manajemen sumber daya manusia di ranah pendidikan, terutama terkait hubungan antara faktor individu dan faktor lingkungan terhadap performa guru. Oleh sebab itu, riset ini tidak hanya berdampak secara akademik, tetapi juga strategis untuk peningkatan kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja bisa dipahami sebagai suatu mekanisme pengendalian dan pembinaan yang dilakukan oleh manajemen untuk menumbuhkan kesadaran, kemauan, serta tanggung jawab pegawai agar berbuat sesuai dengan peraturan dan nilai-nilai yang ada di lingkungan organisasi. Disiplin bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga bentuk hubungan dua arah antara atasan dan bawahan dalam upaya mengarahkan perilaku kerja menuju standar yang diharapkan. Penerapan disiplin mencakup berbagai dimensi, mulai dari ketepatan waktu, keteguhan menjalankan tugas, penghargaan terhadap norma, hingga kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi. Dalam praktiknya, disiplin kerja dapat diwujudkan melalui pendekatan preventif, korektif, maupun progresif yang masing-masing berfungsi mencegah, memperbaiki, serta menegakkan perilaku kerja sesuai prinsip keadilan dan tanggung jawab. Tingkat disiplin yang tinggi juga menjadi fondasi bagi peningkatan kinerja individu dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, karena menciptakan keteraturan, efisiensi, serta iklim kerja yang sehat dan profesional (Kristanti & Pangastuti, 2019). Disiplin kerja memiliki beberapa indikator yang menjadi tolak ukur penerapannya, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (A. et al., 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dimaknai sebagai kondisi keseluruhan di sekeliling karyawan yang mampu memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan ini mencakup unsur fisik, seperti tata letak ruang kerja, penerangan, suhu, kebersihan, kenyamanan fasilitas, serta keamanan tempat kerja, dan unsur non-fisik, seperti pola komunikasi, hubungan sosial antar karyawan, gaya kepemimpinan, serta iklim kerja yang tercipta di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kontributif mampu menumbuhkan rasa aman serta nyaman, sehingga karyawan bisa berkonsentrasi, bekerja dengan semangat, serta menunjukkan loyalitas tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik mampu menurunkan dorongan dan efektivitas kerja. Oleh sebab itu, pengelolaan lingkungan kerja yang seimbang antara aspek fisik dan non-fisik menjadi



kunci penting dalam menciptakan produktivitas serta kesejahteraan karyawan di lingkungan organisasi (Khaeruman et al., 2021). Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yang mencerminkan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja, serta hubungan karyawan dengan bawahan (Silitonga, 2018).

Kinerja

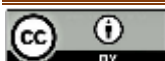
Kinerja terwujud dari hasil nyata yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya berdasarkan barometer yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya menggambarkan potensi, kemampuan, dan keterampilan seseorang, tetapi juga menunjukkan sejauh mana potensi tersebut diwujudkan dalam tindakan dan prestasi kerja yang terukur dalam periode tertentu. Oleh sebab itu, kinerja mencerminkan perpaduan antara kecakapan, motivasi, serta kondisi lingkungan yang mendukung pencapaian hasil kerja secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru dimaknai sebagai perwujudan kemampuan profesional seorang pendidik dalam melaksanakan seluruh tanggung jawabnya, diawali dari merencanakan, melaksanakan, sampai melakukan evaluasi dari proses pembelajaran secara efektif. Kinerja guru tercermin dari kualitas pengajaran, kedisiplinan, interaksi dengan peserta didik, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Dengan kata lain, kinerja guru merupakan gambaran konkret dari kemampuan, sikap, dan tanggung jawab seorang pendidik dalam menciptakan pembelajaran yang bermakna, produktif, dan berorientasi pada peningkatan mutu hasil belajar peserta didik (Joel et al., 2022). Kinerja guru dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator utama, yaitu kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan mengelola kelas, serta kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi (Hafidulloh et al., 2021)

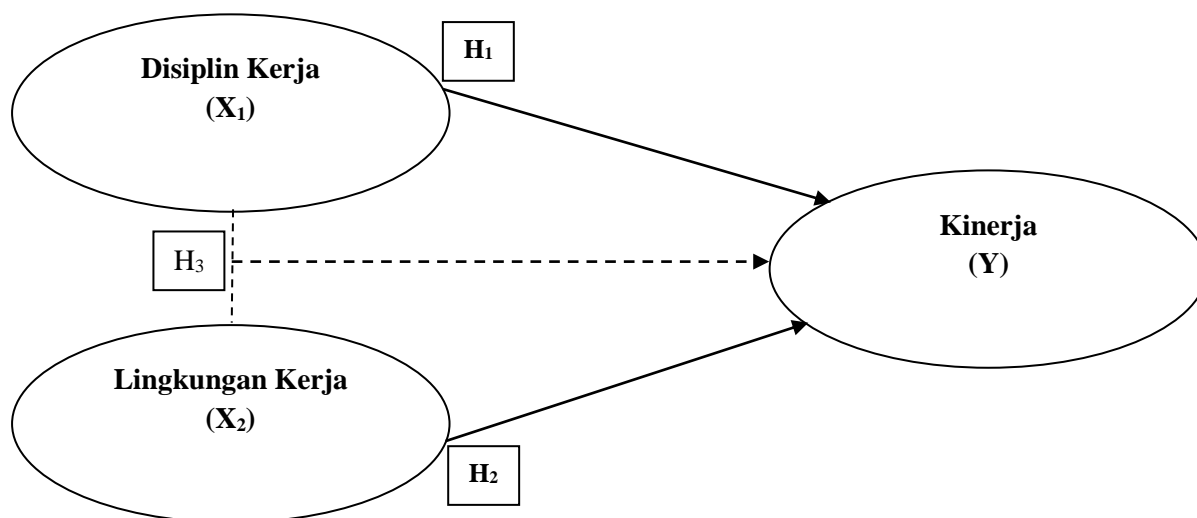
Pengembangan Hipotesis

Kinerja guru adalah faktor penting dalam suksesnya kegiatan pendidikan, karena melalui kinerjanya kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa bisa tercapai dengan optimal (Sakinah et al., 2025). Penelitian dari (Pratiwi & Amijaya, 2025) menunjukkan jika disiplin kerja berperan vital dalam meningkatkan kinerja guru. Disiplin mencerminkan tanggung jawab profesional dalam menjalankan tugas, kepatuhan terhadap aturan sekolah, serta ketepatan waktu dalam melaksanakan kewajiban mengajar. Temuan dari (Ain et al., 2025) juga menegaskan bahwa guru yang punya kedisiplinan besar menunjukkan hasil kerja yang lebih baik, terlebih pada aspek perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan evaluasi hasil belajar. Berangkat dari fakta-fakta tersebut, maka peningkatan disiplin kerja mampu mendorong peningkatan kinerja guru.

Selain faktor kedisiplinan, lingkungan kerja juga memiliki peran besar dalam membentuk kinerja guru yang optimal (D. N. Putri & Azahra, 2023). Lingkungan kerja yang tidak menekan, penuh rasa nyaman, dan tidak saling menyerang secara sosial mampu memunculkan suasana positif yang mendorong semangat mengajar dan kreativitas guru (Yunita et al., 2025). Penelitian dari (Bessie & Lao, 2025) menampilkan jika aspek lingkungan fisik seperti fasilitas sekolah, pencahayaan, dan kebersihan ruang kelas, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan pimpinan, punya determinasi kepada kinerja guru. Ketika lingkungan kerja dirasakan kondusif, guru akan lebih fokus, produktif, dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik dalam proses pembelajaran.

Lebih jauh lagi, disiplin kerja maupun lingkungan kerja tidak hanya berdampak secara parsial, tetapi juga secara bersama-sama bagi kinerja guru (Elsavitri, 2024). Kombinasi antara disiplin yang kuat dan lingkungan kerja yang tidak saling menjatuhkan mampu menciptakan keselarasan yang memperkuat efektivitas kerja guru secara keseluruhan (Gunawan et al., 2025). Penelitian dari (Nafisah et al., 2023) menunjukkan bahwa ketika kedua faktor ini berjalan seimbang, guru dapat menunjukkan kinerja yang lebih konsisten, profesional, dan berkualitas tinggi. Dari uraian pada kalimat sebelumnya, dapat dikembangkan hipotesis penelitian dalam riset ini melalui visualisasi gambar dibawah ini:





Gambar 1

Kerangka Berpikir Riset: Kajian Empiris Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta

- H₁: Disiplin kerja berdampak positif bagi kinerja guru SMP Muhammadiyah 26 Jakarta secara parsial;
 H₂: Lingkungan kerja berdampak positif bagi kinerja guru SMP Muhammadiyah 26 Jakarta secara parsial;
 H₃: Disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak positif bagi kinerja guru SMP Muhammadiyah 26 Jakarta secara simultan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan seluruh guru SMP Muhammadiyah 26 Jakarta sebagai populasi sekaligus sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah *non-probability sampling* melalui pemakaian *sampling* jenuh, sehingga total dari responden pada riset ini berjumlah 31 orang guru (Luhglatno et al., 2024).

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan instrumen berupa kuesioner yang dibagikan melalui *Google Forms*, sehingga partisipan dapat memberikan tanggapan secara *online*. Setiap butir pernyataan dalam kuesioner disusun menggunakan skala *Likert* 5 poin dengan tingkatan di antaranya mencerminkan variasi opini responden terhadap aspek-aspek yang diteliti (Widodo et al., 2023).

Metode Analisis

Riset ini menggunakan jenis kuantitatif dengan kategori ruset asosiatif, berlandaskan analisis statistik inferensial untuk menguji dugaan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja bagi kinerja guru di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta (Luhglatno et al., 2024). Proses analisis mencakup pengujian korelasi, koefisien determinasi, serta regresi linear berganda yang memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 25 *for Windows*.

Operasionalisasi Variabel

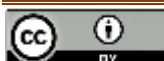
Variabel, indikator, serta butir kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, akan dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Kuesioner
----------	-----------	-----------

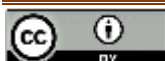


<p>Disiplin Kerja (X_1)</p> <p>Sumber: (A. et al., 2022)</p>	Tujuan dan Kemampuan	Saya bekerja dengan penuh kedisiplinan karena saya paham arah dan tujuan kerja saya di SMP Muhammadiyah 26
		Saya merasa tugas yang saya kerjakan di SMP Muhammadiyah 26 sesuai dengan keahlian dan kemampuan profesional saya, sehingga mendorong kedisiplinan kerja saya
	Teladan Pemimpin	Atasan saya di SMP Muhammadiyah 26 konsisten menunjukkan disiplin tinggi yang menjadi acuan langsung bagi saya dalam bekerja
		Atasan saya di SMP Muhammadiyah 26 menegakkan aturan secara disiplin, jujur, dan adil kepada seluruh staf tanpa pengecualian
	Balas Jasa	Saya merasa sistem penghargaan dan gaji di SMP Muhammadiyah 26 sudah memadai untuk mendorong saya menjaga kedisiplinan kerja
		Saya termotivasi menjaga kedisiplinan jika sistem penghargaan di SMP Muhammadiyah 26 dibuat lebih transparan dan berdasarkan kinerja nyata
	Keadilan	Aturan disiplin kerja diterapkan secara adil kepada seluruh guru di lingkungan SMP Muhammadiyah 26
		Keadilan dalam pembagian jadwal mengajar atau piket membuat saya konsisten menjaga kedisiplinan seperti datang tepat waktu maupun menyelesaikan tugas
	Waskat (Pengawasan Melekat)	Saya bekerja dengan tertib dan tepat waktu karena mengetahui bahwa pimpinan selalu melakukan pengawasan secara rutin dan melekat
		Saya merasa pengawasan langsung dari atasan mampu mencegah munculnya sikap malas atau perilaku kerja yang tidak bertanggung jawab
	Sanksi Hukuman	Saya menjaga kedisiplinan kerja saya karena mengetahui bahwa pelanggaran terhadap aturan sekolah akan dikenai sanksi tegas
		Saya percaya bahwa sanksi hukuman yang jelas dan adil mendorong pegawai untuk lebih mematuhi peraturan
	Ketegasan	Pimpinan yang tegas dalam memberikan sanksi membuat saya lebih bertanggung jawab dalam mematuhi peraturan kerja
		Saya melihat pimpinan di SMP Muhammadiyah 26 tidak ragu mengambil tindakan tegas terhadap pelanggaran, dan hal itu mendorong saya untuk bekerja lebih disiplin
<p>Lingkungan Kerja (X_2)</p> <p>Sumber: (Silitonga, 2018)</p>	Penerangan	Saya selalu menjaga disiplin bekerja karena rekan-rekan di SMP Muhammadiyah 26 mempunyai sikap saling menghargai dan menghormati
		Saya merasa suasana kekeluargaan di lingkungan kerja ini mendorong saya menjaga etika dan kedisiplinan
	Suhu Udara	Penerangan di ruang kelas tempat saya mengajar sudah baik untuk menunjang proses pembelajaran
		Area koridor dan lorong sekolah memiliki pencahayaan yang memadai sehingga aman untuk dilewati
	Suara Bising	Suhu udara di ruang kelas tempat saya mengajar terasa nyaman dan tidak mengganggu proses belajar
		Suhu di ruang guru terasa nyaman dan mendukung konsentrasi saat bekerja
		Saya dapat mengajar dengan tenang karena lingkungan sekitar kelas bebas dari suara bising
		Suara dari luar kelas tidak mengganggu konsentrasi saya saat mengajar



	Penggunaan Warna	Warna-warna yang digunakan di fasilitas sekolah tampak serasi dan menyenangkan secara visual
		Warna yang digunakan di ruang kelas dan ruang guru nyaman untuk dilihat dan tidak mencolok
	Ruang Gerak Yang Diperlukan	Ruang kelas di SMP Muhammadiyah 26 menyediakan area yang cukup bagi saya untuk bergerak bebas saat mengajar
		Tata letak ruang guru mendukung mobilitas saya tanpa mengganggu rekan kerja
	Keamanan Kerja	SMP Muhammadiyah 26 menyediakan sistem keamanan (seperti petugas keamanan atau CCTV) yang membuat saya merasa terlindungi
		Saya mengetahui lokasi jalur evakuasi yang jelas dan mudah dijangkau di SMP Muhammadiyah 26
	Hubungan Karyawan Dengan Atasan	Keharmonisan hubungan dengan atasan mendorong saya untuk memberikan hasil kerja terbaik sebagai guru
		Saya merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas mengajar karena mendapatkan dukungan dari atasan saya
	Hubungan Karyawan Dengan Sesama Rekan Kerja	Hubungan yang harmonis dengan sesama guru membantu saya menyelesaikan tugas-tugas sekolah secara lebih efektif
		Rekan-rekan saya terbuka untuk saling membantu dalam menyelesaikan tugas administratif maupun akademik
	Hubungan Karyawan Dengan Bawahan	Atasan selalu berusaha menciptakan suasana yang nyaman agar bawahan dapat berdiskusi dan meminta bantuan saat menghadapi kesulitan
		Atasan rutin memberikan arahan kerja yang membangun agar bawahan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal
Kinerja Sumber: (Hafidulloh et al., 2021)	Kemampuan Membuat Perencanaan Dan Persiapan Mengajar	Saya menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sebelum mengajar
		Saya menyiapkan materi ajar secara matang sebelum proses pembelajaran dimulai
	Penguasaan Materi Yang Akan Diajarkan Kepada Siswa	Saya dapat menjawab pertanyaan siswa dengan tepat dan jelas
		Saya menguasai konsep dasar dari setiap materi pelajaran yang saya ajarkan
	Penguasaan Metode Dan Strategi Mengajar	Saya mengintegrasikan teknologi secara efektif dalam kegiatan pembelajaran
		Saya melakukan ice breaking atau aktivitas penyegar suasana dalam proses mengajar untuk menjaga fokus siswa
	Pemberian Tugas-Tugas Kepada Siswa	Saya memberikan instruksi tugas kepada siswa secara jelas dan lengkap
		Saya menilai hasil tugas siswa secara objektif dan berdasarkan kriteria yang transparan
	Kemampuan Mengelola Kelas	Saya memastikan semua siswa terlibat aktif dalam proses pembelajaran
		Saya menjaga kedisiplinan di kelas dengan pendekatan yang tidak menekan siswa
	Kemampuan Melakukan Penilaian Dan Evaluasi	Saya menilai hasil belajar siswa secara objektif dan adil
		Saya menyampaikan hasil evaluasi belajar siswa kepada orang tua secara berkala

Sumber: Kuesioner dibentuk peneliti (2025)



HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden pada riset ini dikelompokkan menjadi:

Tabel 4. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jenis	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	24 orang	72.42%
	Perempuan	7 orang	22.58%
	Total	31 orang	100%
Usia	18-23 Tahun	2 orang	6.45%
	24-29 Tahun	15 orang	48.39%
	30-35 Tahun	7 orang	22.58%
	36-41 Tahun	5 orang	16.13%
	42-47 Tahun	1 orang	3.23%
	48-53 Tahun	1 orang	3.23%
	Total	31 orang	100%
Pendidikan Terakhir	Diploma	4 orang	12.90%
	Sarjana	25 orang	80.65%
	Magister	2 orang	6.45%
	Total	31 orang	100%
Masa Kerja	< 1 Tahun	3 orang	9.68%
	1-3 Tahun	20 orang	64.52%
	4-6 Tahun	4 orang	12.90%
	7-9 Tahun	0 orang	0.00%
	≥ 10 Tahun	4 orang	12.90%
	Total	31 orang	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Uji Validitas

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam riset ini memenuhi kriteria tersebut, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan sah dipakai dalam mengukur variabel (Soesana et al., 2023).

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Interpretasi
X _{1.1}	0.751	0.355	Valid
X _{1.2}	0.805	0.355	Valid
X _{1.3}	0.780	0.355	Valid
X _{1.4}	0.825	0.355	Valid
X _{1.5}	0.793	0.355	Valid
X _{1.6}	0.690	0.355	Valid
X _{1.7}	0.830	0.355	Valid
X _{1.8}	0.808	0.355	Valid
X _{1.9}	0.755	0.355	Valid
X _{1.10}	0.861	0.355	Valid
X _{1.11}	0.770	0.355	Valid
X _{1.12}	0.846	0.355	Valid
X _{1.13}	0.755	0.355	Valid
X _{1.14}	0.732	0.355	Valid
X _{1.15}	0.805	0.355	Valid
X _{1.16}	0.745	0.355	Valid
X _{2.1}	0.788	0.355	Valid
X _{2.2}	0.775	0.355	Valid
X _{2.3}	0.818	0.355	Valid
X _{2.4}	0.855	0.355	Valid
X _{2.5}	0.839	0.355	Valid
X _{2.6}	0.728	0.355	Valid
X _{2.7}	0.702	0.355	Valid



X _{2,8}	0.870	0.355	Valid
X _{2,9}	0.843	0.355	Valid
X _{2,10}	0.837	0.355	Valid
X _{2,11}	0.779	0.355	Valid
X _{2,12}	0.819	0.355	Valid
X _{2,13}	0.745	0.355	Valid
X _{2,14}	0.872	0.355	Valid
X _{2,15}	0.841	0.355	Valid
X _{2,16}	0.783	0.355	Valid
X _{2,17}	0.863	0.355	Valid
X _{2,18}	0.832	0.355	Valid
Y _{1,1}	0.834	0.355	Valid
Y _{1,2}	0.854	0.355	Valid
Y _{1,3}	0.792	0.355	Valid
Y _{1,4}	0.872	0.355	Valid
Y _{1,5}	0.863	0.355	Valid
Y _{1,6}	0.819	0.355	Valid
Y _{1,7}	0.777	0.355	Valid
Y _{1,8}	0.836	0.355	Valid
Y _{1,9}	0.874	0.355	Valid
Y _{1,10}	0.829	0.355	Valid
Y _{1,11}	0.851	0.355	Valid
Y _{1,12}	0.862	0.355	Valid

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Uji Reliabilitas

Dibuktikan dari hasil uji, seluruh pernyataan punya nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60, yang membuktikan kuesioner dalam penelitian ini bersifat konsisten (Norfai, 2020).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.984	46

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji *Shapiro-Wilk*, terbukti nilai signifikansi lebih dari 0.05, sehingga bisa disimpulkan jika data riset ini memenuhi standar normalitas (Sudirman et al., 2023).

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality			
	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0.953	31	0.184

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Uji Heteroskedastisitas

Bukti dari hasil perhitungan menunjukkan seluruh variabel memiliki angka signifikansi lebih dari angka 0.05, yang memberikan simpulan bahwa pemodelan regresi dalam riset ini tidak mengandung heteroskedastisitas (Widana & Muliani, 2020).

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	3.020	0.005
Disiplin Kerja	0.471	0.642
Lingkungan Kerja	-1.365	0.183
a. Dependent Variable: Abs_Res		



Sumber: *Output SPSS (2025)*

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh variabel punya nilai *tolerance* lebih tinggi dari 0.05 dan nilai *Variance Inflation Factor* lebih rendah dari 10, oleh sebab itu pemodelan dalam riset ini tidak ada multikolinearitas (Widana & Muliani, 2020).

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0.324	3.084
Lingkungan Kerja	0.324	3.084

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi menilai seberapa kuat dan ke mana arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model riset, sehingga dapat diidentifikasi tingkat perubahan variabel dependen akibat variasi pada masing-masing variabel independen (Amrudin et al., 2022).

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.704	2.839
	Disiplin Kerja	0.076	0.098
	Lingkungan Kerja	0.592	0.085

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.704 + 0.076X_1 + 0.592X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja (X_1) serta lingkungan kerja (X_2) tidak diperhitungkan, nilai dasar kinerja guru (Y) berada pada angka 2.704. Koefisien positif pada kedua variabel bebas mengindikasikan adanya pengaruh searah, dimana setiap kenaikan 1 satuan pada variabel disiplin kerja akan menaikkan kinerja guru sebesar 0.076, sedangkan kenaikan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja akan menaikkan kinerja guru sebesar 0.592. Dengan demikian, bisa disimpulkan jika disiplin kerja maupun lingkungan kerja berdampak positif bagi peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta.

Analisis Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Uji korelasi dimanfaatkan dalam mengidentifikasi hubungan dari variabel independen kepada variabel dependen, sedangkan koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat (Zahriyah et al., 2021).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	0.864	0.854	3.65996

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Hasil analisis menunjukkan korelasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja guru tergolong sangat kuat, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.930, yang melampaui ambang batas 0.800 (Napitupulu et al., 2021). Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 86.40%



menunjukkan bahwa kombinasi variabel disiplin kerja dengan lingkungan kerja secara simultan menjelaskan proporsi besar terhadap variasi kinerja guru di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model analisis.

Uji Hipotesis Parsial

Jika nilai t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} , maka hipotesis alternatif diterima, yang berarti variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan (Sitepu & Sebayang, 2019).

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	8.477	4.405	1.925	0.064
	Disiplin Kerja	0.637	0.091	7.021	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	3.334	2.699	1.235	0.227
	Lingkungan Kerja	0.646	0.048	13.420	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7.021, dan variabel lingkungan kerja sebesar 13.420, keduanya melebihi nilai t_{tabel} 2.048. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja guru di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta.

Uji Hipotesis Simultan

Uji F digunakan untuk menilai hipotesis secara simultan, di mana hipotesis diterima apabila nilai F_{hitung} melebihi F_{tabel} , dan ditolak bila sebaliknya (Sitepu & Sebayang, 2019).

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Simultan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2386.673	2	1193.337	89.086	.000 ^b
	Residual	375.069	28	13.395		
	Total	2761.742	30			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

a. Dependent Variable: Kinerja

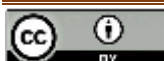
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: *Output SPSS (2025)*

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 89.086 lebih besar dari F_{tabel} yang nilainya 3.340. Dapat disimpulkan jika kedua variabel bebas berupa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama - sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 26 Jakarta Secara Parsial

Disiplin kerja adalah aspek fundamental dalam menampilkan kinerja seorang guru. Penelitian yang dilakukan (Saputri & Karlina, 2025) menunjukkan jika disiplin kerja berdampak positif bagi kinerja guru di wilayah Jakarta Barat karena dengan disiplin kerja yang maksimal menunjukkan tingginya tanggung jawab seorang karyawan dalam mengeksekusi tugas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Selanjutnya, penelitian dari (Aulia et al., 2025) mengungkapkan bahwa disiplin kerja punya dampak positif bagi kinerja guru, bahwa kedisiplinan dalam aspek waktu dan pelaksanaan tugas berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas



pembelajaran. Selain itu, penelitian oleh (Ristiana, 2025) juga menguatkan fakta jika disiplin kerja berdampak baik bagi kinerja guru, ditemukan bukti jika disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Hal serupa juga terjadi dalam penelitian kali ini, dimana disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta, skor tertinggi jatuh pada indikator sanksi hukuman yang bermakna jika responden percaya bahwa sanksi hukuman yang jelas dan adil mendorong pegawai untuk lebih mematuhi peraturan, ini menunjukkan bahwa sanksi hukuman yang jelas dan adil mendorong guru untuk lebih mematuhi peraturan, yang berdampak terhadap meningkatnya kedisiplinan dan kinerja mereka. Kepatuhan yang konsisten ini memperkuat efektivitas pembelajaran sekaligus mendukung pencapaian tujuan sekolah secara keseluruhan. Selain itu terdapat skor terendah pada indikator keadilan yang bermakna bahwa responden merasa aturan disiplin kerja diterapkan belum terimplementasi secara adil kepada seluruh guru di lingkungan SMP Muhammadiyah 26, hal ini memberikan arti bahwa ketidakmerataan penerapan aturan disiplin dapat menurunkan disiplin dan rasa tanggung jawab guru. Oleh sebab itu, manajemen SMP Muhammadiyah 26 Jakarta disarankan untuk menegaskan kembali aturan disiplin agar diterapkan secara adil kepada seluruh guru, disertai sosialisasi rutin setiap semester agar setiap guru memahami hak, kewajiban, dan konsekuensi pelanggaran. Mekanisme sanksi dan penghargaan juga perlu diperjelas, seperti hukuman tertulis bagi pelanggaran dan penghargaan bagi guru yang menunjukkan kedisiplinan konsisten. Selain itu, pimpinan sekolah sebaiknya menjadi teladan dalam disiplin, didukung pengawasan dan evaluasi berkala melalui laporan bulanan maupun rapat triwulanan, sehingga budaya disiplin dapat tertanam dengan baik dan kinerja guru meningkat secara nyata.

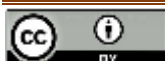
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 26 Jakarta Secara Parsial

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berkontribusi signifikan bagi naiknya kinerja guru (Zetri & Almasdi, 2023). Penelitian dari (Lukmawati & Fadli, 2024) menampilkan jika lingkungan kerja baik lingkungan fisik serta lingkungan non-fisik punya determinasi signifikan kepada kinerja guru. Selain itu, riset dari (Aprilio & Daud, 2025) menekankan jika lingkungan kerja yang baik mampu menaikkan motivasi serta kinerja guru sekolah menengah atas di wilayah kota Padang. Temuan dari (Eti et al., 2022) juga mengungkapkan hal yang serupa, bahwa lingkungan kerja seperti penerangan, suhu udara, suara yang tidak bising, penggunaan warna yang tidak mencolok, ruang gerak yang memadai, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan yang mendukung bisa meningkatkan kinerja para guru di sekolah menengah pada kota Riau.

Hasil serupa juga terjadi dalam penelitian kali ini, dimana lingkungan kerja dapat memengaruhi secara positif terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 26 Jakarta, indikator yang mendapatkan skor tertinggi adalah aspek ruang gerak yang diperlukan, hal ini bermakna jika responden merasa bahwa ruang kelas di SMP Muhammadiyah 26 menyediakan area yang cukup bagi mereka untuk bergerak bebas saat mengajar. Namun demikian, terdapat skor terendah pada indikator suara bising, yang bermakna menurut responden bahwa suara dari luar kelas mengganggu konsentrasi mereka saat mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi akustik dan pengendalian kebisingan di lingkungan sekolah belum optimal, sehingga dapat menurunkan fokus dan efektivitas guru dalam proses pembelajaran. Rekomendasi dari penelitian ini adalah memindahkan kelas yang paling sering digunakan guru menjauh dari sumber kebisingan seperti jalan maupun kantin kepada kelas yang lebih tenang, kemudian pihak sekolah dapat memasang peredam suara pada jendela dan dinding kelas, serta menambahkan sekat dan tirai tebal di dalam kelas agar mengurangi kebisingan yang dapat mengganggu proses belajar mengajar.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 26 Jakarta Secara Simultan

Disiplin kerja maupun lingkungan kerja secara bersamaan punya peran krusial dalam membentuk kinerja guru (Gunawan et al., 2025). Penelitian oleh (G. S. Putri et al., 2024) menunjukkan bahwa kombinasi disiplin yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan meningkatkan kinerja guru sekolah dasar swasta di Karawang. Selain itu, studi oleh (Wanta & Hidayaty, 2024) menemukan bahwa kinerja guru di wilayah Purwakarta didorong oleh lingkungan kerja yang mendukung dan disiplin kerja yang baik. Lingkungan yang positif mendorong motivasi dan kesejahteraan, sementara disiplin kerja memastikan pengelolaan waktu dan kualitas pengajaran.



Kombinasi keduanya menciptakan kondisi optimal bagi guru untuk memberikan yang terbaik dalam proses pendidikan.

Kondisi serupa juga terjadi pada riset kali ini, jika disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang positif dapat memengaruhi kinerja guru SMP Muhammadiyah 26 Jakarta, indikator yang mendapatkan skor tertinggi adalah kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, hal ini bermakna jika responden merasa bahwa mereka selalu rutin menyiapkan materi ajar secara matang sebelum proses pembelajaran dimulai. Namun demikian, terdapat skor terendah pada indikator penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa yang bermakna jika mereka belum dapat menjawab pertanyaan siswa dengan tepat dan jelas serta belum menguasai konsep dasar dari setiap materi pelajaran yang mereka ajarkan. Hal ini menunjukkan jika beberapa guru memerlukan peningkatan kompetensi materi untuk mendukung efektivitas pengajaran serta kualitas pembelajaran. Rekomendasi dari penelitian ini adalah pihak manajemen SMP Muhammadiyah 26 Jakarta dapat mengadakan pelatihan berkala, *workshop* dalam pengembangan materi, bimbingan teknis oleh guru senior terhadap guru yang masih belum terlalu lama bekerja, serta menyediakan akses sumber belajar dan referensi yang memadai agar guru dapat menguasai materi secara menyeluruh dan siap menghadapi pertanyaan siswa dengan percaya diri.

KESIMPULAN

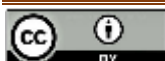
Penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kedisiplinan individu dalam menjalankan tugas, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan mendorong produktivitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang saling menguatkan antara faktor internal berupa disiplin kerja dan faktor eksternal berupa lingkungan kerja yang secara bersama-sama membentuk kinerja guru secara optimal. Sinergi antara kedisiplinan dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang efektif, produktif, serta berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Secara umum, tingkat kedisiplinan guru di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek penerapan aturan dan keadilan antar rekan kerja. Sementara itu, kondisi lingkungan kerja juga belum sepenuhnya ideal, khususnya pada aspek kebisingan dan kenyamanan ruang kelas yang memengaruhi fokus mengajar. Oleh karena itu, sekolah disarankan untuk memperkuat penerapan disiplin yang adil dan konsisten melalui sosialisasi rutin, pengawasan melekat, serta sistem penghargaan dan sanksi yang jelas. Di sisi lain, pihak manajemen di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta perlu memperbaiki lingkungan fisik dengan menata ulang ruang kelas agar terhindar dari sumber kebisingan, serta meningkatkan fasilitas dan keamanan kerja. Selain itu, sekolah juga dapat mengadakan pelatihan, *workshop*, dan bimbingan teknis secara berkala untuk membantu guru menguasai materi ajar secara lebih baik.

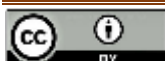
Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian pada jenjang pendidikan dan konteks sekolah yang berbeda, serta menambahkan variabel lain seperti loyalitas kerja, kompetensi, sertifikasi guru dan kepuasan kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Penggunaan metode campuran (*mixed method*) juga dapat dipertimbangkan untuk menggali lebih dalam dinamika interaksi antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru, sehingga hasil penelitian mendatang dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang lebih luas dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A., A., Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). *Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. CV. Berkah Utami.
- Agustin, N., Niswah, C., & Ibrahim. (2025). Manajemen Strategi dalam Meningkatkan Daya Saing di SD Islam Cendikia Faiha Palembang. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal (IMEIJ)*, 6(4), 6543–6556. <https://doi.org/https://doi.org/10.54373/imeij.v6i4.3529>
- Ain, M. N., Shofa, Z., & Farhurohman, O. (2025). Peran Guru Dalam Manajemen Kelas Untuk Meningkatkan Keisiplinan Siswa Sekolah Dasar. *Elementary: Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*, 5(2), 210–216. <https://doi.org/https://doi.org/10.51878/elementary.v5i2.5159>



- Amrudin, Priyanda, R., Agustina, S. T., Ariantini, S. N., Rusmayani, L. A. G. N., Aslindar, A. D., Ningsih, P. K., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Anggraini, N., & Hutabarat, Z. S. (2022). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 8 Kota Jambi. *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)*, 6(1), 118–129. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/sjee.v6i1.123>
- Aprilio, D., & Daud, S. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5535–5548. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.7595>
- Asliha, N., Afriantoni, A., Ardiansyah, A., & Mafiroh, A. (2025). Peran Peserta Didik Dalam Mewujudkan Visi Misi Sekolah Guna Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4(1), 190–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpion.v4i1.352>
- Aulia, S., Syahputra, R., & Melia, Y. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP IT Ar-Rozaq. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(3), 3592–3604. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v8i3.15222>
- Bessie, B. G. W., & Lao, H. A. E. (2025). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Guru Terhadap Kinerja Dan Lingkungan Kerja. *Pengharapan: Jurnal Pendidikan Dan Pemuridan Kristen Dan Katolik*, 2(2), 47–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/pengharapan.v2i2.1020>
- Daryati, S., & Mulyani, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja Guru Dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Di Satuan Pendidikan Anak Usia Dini. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 14(3), 3911–3920. <https://doi.org/https://doi.org/10.58230/27454312.2684>
- Dewi, M. S., Hutahut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129–145
- Elsavitri, E. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 12 Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 453–463. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2312>
- Eti, Sudirman, W. F. R., & Mairiza, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kepenuhan. *SHARING: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 1(1), 59–72. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/sharing.v1i1.11018>
- Gunawan, D., Permana, A. S., & Mustariani, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Bhakti Kencana Soreang. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 4(2), 411–422. <https://doi.org/https://doi.org/10.56916/jimab.v4i2.1906>
- Hafidulloh, Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021). *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*. Bintang Pustaka Madani.
- Hukubun, Y., Sari, S. N., Osman, I., Pepilina, D., Winarno, B., & Anggreni, M. A. (2025). Analisis Pengaruh Individual Qualities, Competence Dan School Culture Terhadap Performa Guru Sekolah Swasta. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 3(4), 1889–1894. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.779>
- Joel, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Magama.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)* (p. 139). CV. AA. RIZKY.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendekia.
- Kurniawan, S. (2025). Peran Guru Kelas Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Di SD Inpres Rejeki. *JATMIKA: Journal Education and Learning of Elementary School*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.36417/jels.v3i1.701>
- Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Journal Education and Government Wiyata*, 2(2), 105–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.71128/e-gov.v2i2.85>



- Luhglatno, Kumala, D., Wardhana, A., Prasetya, P., Lukiastuti, F., Lustono, Yulianti, M. L., Djou, L. G., Susanti, A., Sriharyati, S., Susila, M. R., Ginting, M. L., Irdhayanti, E., Bilgies, A. F., & Hardiwinoto. (2024). Metode Penelitian Manajemen. Eureka Media Aksara.
- Lukmawati, L., & Fadli, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 340–348. <https://doi.org/https://doi.org/10.29210/1202424183>
- Maksum, M. J. F. S., & Salim, R. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 291–301
- Maslianor, M., Sulastini, S., & Maskur, M. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Muara Teweh Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 116–129
- Nafisah, Arafat, Y., & Ahyani, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se Kecamatan Simpangkatis. *Journal on Education*, 6(1), 2481–2497. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3272>
- Napitupulu, R. B., Simanjuntak, T. P., Hutabarat, L., Damanik, H., Harianja, H., Sirait, R. T. M., & Tobing, C. E. R. L. (2021). Penelitian Bisnis, Teknik Dan Analisa Dengan SPSS-STATA-Eviews. Madenatera.
- Noer, M. R., Dharmawan, K. F., & Damara, M. D. (2022). Penerapan Manajemen SDM, Pemasaran, Dan Lingkungan Kerja Pada Usaha Jasa Sewa Tenda. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(2), 125–131. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.453>
- Norfai. (2020). Manajemen Data Menggunakan SPSS. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary.
- Pramudya, T. I., Sudirman, H. A., & Rahmah, A. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda. *The Journal of Business and Management Research*, 8(1), 187–198. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jimak.v4i3.4733>
- Pratiwi, W., & Amijaya, M. (2025). Disiplin Kerja Dalam Kinerja Guru Di SMP Negeri 14 Palu. *JPS: Journal of Publicness Studies*, 2(2), 217–226.
- Pundawarman, D., Jamaludin, A., & Nandang. (2025). The Influence Of Job Satisfaction And Job Loyalty On Teacher Performance At SMAN 1 Cilamaya Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(3), 4580–4587. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7817>
- Putri, A. D., Saraswati, I., & Fitriyah, N. (2024). Strategi Pengelola Sekolah Swasta Dalam Menghadapi Persaingan. *JPNM: Jurnal Pustaka Nusantara Multidisiplin*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.59945/jpnm.v2i1.100>
- Putri, C. I. A. V. N., Goca, I. G. P. A. W., Meryawan, I. W., & Sanjaya, I. K. P. (2024). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Gianyar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 502–516
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Information Systems And Management (JISMA)*, 2(4), 34–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.4444/jisma.v2i4.334>
- Putri, G. S., Wanta, & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Quran Terpadu Nurul Islam Johar Karawang. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(4), 8094–8103. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10316>
- Ranisa, S., Suriansyah, A., & Purwanti, R. (2025). Implementasi Rencana Strategis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 320–333. <https://doi.org/https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i1.2691>
- Rejekiyah, S., & Kusumawati, Y. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 361–376
- Ristianas, S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Adminitrasi Pendidikan Dan Konseling Pendidikan*, 6(1), 30–36. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/japkp.v6i1.35085>



- Sakinah, E., Khoirunnisa, N., & Sari, C. K. (2025). Kinerja Guru. *Cognitivism: Journal of Educational Research and Development*, 1(2), 91–100.
- Saputri, F. L., & Karlina, E. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus 5 Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 164–170.
- Setiawati, A., Nastiti, R., Wahdah, R., & Yulianti, F. (2025). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dosen Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada STIKES Suaka Insan Banjarmasin. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 348–360
- Silitonga, P. E. S. (2018). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja. *Media Pustaka*.
- Simatupang, P., & Sihite, T. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 289–296. <https://doi.org/https://doi.org/10.36985/vp7vet72>
- Sitepu, K. K. R., & Sebayang, B. V. (2019). *Metode Kuantitatif Untuk Manajemen*. CV. Sinar Jaya.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Sudirman, Lembang, S. T., Kondolayuk, M. L., Andinny, Y., Vonnisy, Marlinda, N. L. P. M., Kartini, K. S., Nursad, F. P., Juniawan, I. P. P. M. E., Sukmawati, R., Purwanti, P., Rosa, N. M., Seruni, Indrawati, F., Suryati, K., Anggereni, S., Safitri, P. T., Damayanti, I. D., Indrayana, I. P. T., & Thana, D. P. (2023). *Statistika Pendidikan*. CV. Media Sains Indonesia.
- Sutrisno, S., Prianto, A., Wahyuningsih, R., & Amri, F. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 3 Jombang. *Journal of Education Research*, 4(4), 2081–2090. <https://doi.org/https://doi.org/10.37985/jer.v4i4.598>
- Tamba, A., Saragih, R., & Haloho, B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Jorlang Hataran. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 399–407. <https://doi.org/https://doi.org/10.36985/txjtdq58>
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363–371
- Wanta, & Hidayat, D. E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(11), 5157–5171. <https://doi.org/https://doi.org/10.47467/elmal.v5i11.4865>
- Widana, W. I., & Muliani, L. P. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Klik Media.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Ogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. CV. Science Techno Direct.
- Yunita, S. M., Aulia, H., Bektiarso, S., Sumardi, S., & Siswati, B. H. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Sebuah Meta-Analisis Terhadap Literatur Transformasi Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sekolah Dasar*, 12(2), 312–328. <https://doi.org/https://doi.org/10.19184/jipsd.v12i2.53699>
- Yuliana, N., & Sholeha, L. K. (2024). Analisis Kinerja Guru Di SMK Bina Pemuda Cihampelas Kabupaten Bandung Barat. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 176–187
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika: Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Mandala Press.
- Zahroh, A. (2024). Kontribusi Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MAN 1 Tulungagung. *Intihadh: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–14.
- Zetri, D. P., & Almasdi, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variable Moderating Di SMKN 1 Bukittinggi. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 239–251. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1.5057>

