

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH  
PERTAMA NEGERI 1 UNGGUL LAHAT SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**



**Diajukan Oleh:**

**MUHAMMAD RIFKI ARIEF**

**07011381924170**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**OKTOBER 2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH  
MENENGAH PERTAMA NEGERI 1 UNGGUL LAHAT  
SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Publik**



**Diajukan Oleh:**

**MUHAMMAD RIFKI ARIEF**

**07011381924170**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**OKTOBER 2023**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Rifki Arief  
NIM : 07011381924170  
Tempat dan Tanggal Lahir : Palembang, 21 juni 1999  
Program Studi/Jurusan : Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Unggul Lahat Selatan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, serta pernyataan dalam pembahasan dari kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan seta pemikiran saya dengan pengarahan dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari di temukan bukti ketidak benaran dalam pernyataan in, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Yang membuat pernyataan  
Palembang, 19 Agustus 2023



Muhammad Rifki Arief  
NIM. 07011381924170

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 1  
UNGGUL LAHAT SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**MUHAMMAD RIFKI ARIEF**

**07011381924170**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 2023

**Pembimbing**



**Drs. Mardianto, M.Si**

**NIP. 196211251989121001**

Mengetahui,  
Ketua Jurusan



**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
**NIP. 196911101994011001**



**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 1  
UNGGUL LAHAT SELATAN**

**SKRIPSI**

**Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji**

**Dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

**Pada tanggal 27 Juni 2024**

**TIM PENGUJI SKRIPSI**

**Drs. Mardianto, M.Si**

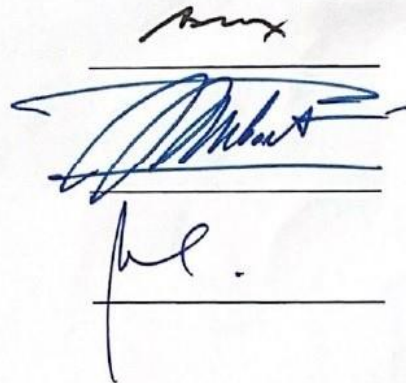
**NIP. 196211251989121001**

**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**

**NIP. 196911101994011001**

**Junaidi, S.IP., M.Si**

**NIP. 197603092008021009**



Mengetahui

**Dekan FISIP UNSRI**



**Prof. Dr. Alfitri, M.Si**

**NIP. 196601221990031004**

**Ketua Jurusan**



**Dr. M Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**

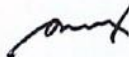
**NIP. 196911101994011001**

## ABSTRAK


Pendidikan memiliki peran sentral dalam kemajuan bangsa dan peningkatan intelektualitas masyarakat. Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Unggul Lahat Selatan, sebuah institusi unggulan di Kabupaten Lahat, bertujuan memberikan pendidikan berkualitas. Dalam upaya mencapai tujuan ini, penilaian kinerja guru menjadi sangat penting. Penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 38 guru sebagai responden dan menggunakan analisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Fokus utama adalah mengevaluasi dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di sekolah ini. Hasil penelitian mengungkap bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dengan tingkat signifikansi yang cukup tinggi. Lebih dari 84,5% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dimasukkan dalam model penelitian ini. Sisanya, sekitar 15,5% dari variasi dalam kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Dalam analisis parsial, disiplin kerja terbukti memengaruhi kinerja guru secara positif dengan koefisien sebesar 0,447, sementara lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dengan koefisien sebesar 0,000. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 101.614 dengan probabilitas yang sangat rendah, yaitu 0,000. Nilai probabilitas ini jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi konvensional, yang ditetapkan pada 5% (0,05). Dengan kata lain, sig F hitung (0,000) berada di bawah tingkat signifikansi  $\alpha$  (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di lingkungan pendidikan ini.

**Kata kunci:** disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

**Pembimbing**

  
**Drs. Mardianto, M.Si**  
NIP. 196211251989121001

Indralaya, 30 Oktober 2023  
Ketua Jurusan Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya

  
**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## ABSTRACT

*Education plays a pivotal role in a nation's progress and the enhancement of societal intellect. Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Unggul Lahat Selatan, a distinguished institution in Kabupaten Lahat, aims to provide quality education. In pursuit of this objective, evaluating teachers' performance becomes paramount. This research adopts a quantitative approach involving 38 teachers as respondents and utilizes SPSS software for analysis. The primary focus is to assess the combined impact of the work environment and work discipline on teachers' performance in this school. The research findings reveal that the work environment and work discipline significantly influence teachers' performance, with a relatively high level of significance. More than 84.5% of the variation in teachers' performance can be explained by the work environment and work discipline variables included in this research model. The remaining approximately 15.5% of the variance in performance is influenced by other unexamined factors. In a partial analysis, work discipline positively affects teachers' performance, with a coefficient of 0.447, while the work environment also exhibits significant influence with a coefficient of 0.000. The F-test results indicate an F-value of 101.614 with an extremely low probability of 0.000. This probability value is significantly smaller than the conventional significance level set at 5% (0.05). In other words, the F-value (0.000) falls below the significance level  $\alpha$  (0.05). This indicates that the regression model involving the work environment and work discipline variables together has a significant impact on Employee Performance in this educational setting.*

**Keywords: work discipline, work environment, employee performance**

Advisor



**Drs. Mardianto, M.Si**  
NIP. 196211251989121001

Indralaya, 30 October 2024  
Chairman of the Public Administration Department  
Faculty of social and Political science  
Sriwijaya University



**Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA**  
NIP. 196911101994011001

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena Rahmat dan Ridho-Nya telah memberikan kekuatan pada penulis untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Unggul Lahat Selatan” sebagai syarat untuk meraih gelar Sarjana (S-1) Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

- 1) Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
- 2) Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
- 3) Bapak Drs. Mardianto, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang telah memberikan banyak waktunya untuk membimbing saya, membagi ilmunya, dan memberikan kritik dan saran yang membangun guna kelancaran penulisan skripsi saya.
- 4) Seluruh Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah membagikan ilmu semasa saya menempuh masa pendidikan di Universitas Sriwijaya.
- 5) Ibu/Bapak, selaku karyawan/guru di SMPN 1 Unggul Lahat Selatan.
- 6) Seluruh guru di SMPN 1 Unggul Lahat Selatan.
- 7) Kedua orang tua saya yang selalu mendoakan, memberikan motivasi, dan pengorbanannya baik dari segi moril, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 8) Teman – teman seperjuangan yang telah membantu dalam pengerjaan skripsi ini serta teman yang menghibur dan mendengarkan keluh kesah saya.
- 9) *Last but not least*, terimakasih untuk diri saya sendiri telah kuat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua. Aamiin Ya Robbal Alamin.

Palembang, 2023

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Disiplin Kerja .....	8
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	10
2.1.3. Kinerja.....	13
2.2. Penelitian Terdahulu .....	18
2.3. Kerangka Pemikiran.....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	26
3.2. Definisi Konsep.....	26

3.2.1.	Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	26
3.2.2.	Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	26
3.2.3.	Kinerja Guru (Y) .....	27
3.3.	Jenis dan Sumber Data .....	27
3.4.	Populasi dan Sampel .....	27
3.4.1.	Populasi .....	27
3.4.2.	Sampel.....	28
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.5.1.	Kuesioner .....	28
3.5.2	Studi Pustaka.....	30
3.6.	Uji Instrumen Penelitian .....	30
3.6.1.	Uji Validitas .....	30
3.6.2.	Uji Reliabilitas .....	31
3.7.	Teknik Analisis Data.....	32
3.7.1.	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.2.	Pengujian Hipotesis.....	34
3.8.	Sistematika Penulisan .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>38</b>
4.1.	Gambaran Umum Penelitian .....	38
4.1.1.	Gambaran Umum SMP Negeri 1 Unggul Lahat Selatan .....	38
4.1.2.	Visi dan Misi SMP Negeri 1 Unggul Lahat Selatan .....	38
4.1.3.	Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Unggul Lahat Selatan.....	39
4.1.4.	Gambaran Umum Responden .....	39
4.2.	Distribusi Jawaban Responden .....	42
4.2.1.	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja ( $X_1$ ) ....	43

4.2.2.	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)	45
4.2.3.	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja (Y).....	47
4.3.	Pengujian dan Analisis Data .....	50
4.3.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	50
4.3.2.	Uji Asumsi Klasik.....	52
4.3.3.	Uji Hipotesis .....	56
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>60</b>
5.1.	Kesimpulan .....	60
5.2.	Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	<b>.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 2 Skor Setiap Jawaban pada Kuesioner .....	30
Tabel 3 Jenis Kelamin Responden .....	39
Tabel 4 Pendidikan Terakhir Responden .....	40
Tabel 5 Kepegawaian Responden .....	41
Tabel 6 Masa Kerja Responden .....	41
Tabel 7 Masa Kerja Responden .....	42
Tabel 8 Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja (X1).....	43
Tabel 9 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X2).....	45
Tabel 10 Distribusi Jawaban Responden Kinerja (Y).....	47
Tabel 11 Uji Validitas .....	51
Tabel 12 Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 13 Uji Normalitas.....	53
Tabel 14 Uji Linearitas.....	55
Tabel 15 Uji Multikolinearitas .....	55
Tabel 16 Uji Parsial (t).....	56
Tabel 17 Uji Simultan (F) .....	57
Tabel 18 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	58

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 2 Struktur Organisasi.....	39
Gambar 3 Histogram Uji Normalitas .....	53
Gambar 4 P-P Plot Uji Normalitas.....	54

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	70
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	73
Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	78
Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis .....	81
Lampiran 6 Dokumentasi Pembagian Kuisisioner di SMP Negeri 1 Lahat.....	82
Lampiran 7 Kartu Bimbingan.....	84
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian .....	85
Lampiran 9 Kartu Bimbingan Seminar Usulan Skipsi.....	86
Lampiran 10 Lembar Perbaikan Seminar Proposal Skipsi.....	87
Lampiran 11 Lembar Perbaikan Ujian Komprehensif.....	88
Lampiran 12 Hasil Turnitin.....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pendidikan memiliki peran yang penting dalam pembangunan suatu bangsa serta meningkatkan kecerdasan masyarakat. Sebagai agen inovatif, pendidikan mengembangkan ilmu pengetahuan dan memfasilitasi penyebaran dan aplikasinya. Dalam hal ini, pendidikan berperan sebagai katalisator dalam transformasi sosial. Sumber daya manusia menjadi faktor dominan dalam institusi pendidikan (Ningrum, 2016). Namun, salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh instansi pendidikan dalam mencapai tujuan adalah rendahnya kinerja karyawan. Masalah kinerja ini memiliki implikasi yang signifikan, terutama ketika terdapat karyawan yang kurang memiliki keterampilan sesuai dengan bidangnya. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan komprehensif yang mempertimbangkan faktor manusia sebagai pusat perhatian untuk menciptakan program kinerja yang produktif (Prihantoro, 2015).

Dalam hal ini, SMP Negeri 1 Unggul Lahat Selatan memiliki tantangan apakah dapat mengelola tenaga pendidik yang ada sesuai dengan tujuan visi dan misi serta dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang ada. Untuk mencapai tujuan SMP Negeri 1 Unggul Lahat Selatan bukan hanya dibutuhkan juga efisiensi dan efektifitas dalam mengerjakan tugas-tugas pencapaian tujuan kinerja pendidik. Kinerja itu sendiri akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Peraturan-peraturan seperti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005

Tentang Guru dan Dosen serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memiliki dampak yang signifikan dalam mengatur hubungan kerja dan penilaian kinerja pegawai, termasuk guru, di sektor pendidikan dan sektor publik. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menetapkan kerangka kerja yang jelas untuk penilaian kinerja guru. Guru diwajibkan untuk menjalani penilaian kinerja secara berkala, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan memberikan insentif kepada guru yang berkinerja baik.

Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga memiliki relevansi dalam konteks penilaian kinerja pegawai di sektor publik, termasuk guru. Undang-Undang ini mencakup berbagai aspek hubungan kerja, hak, dan kewajiban pekerja. Ketentuan-ketentuan dalam undang-undang ini dapat mencakup prosedur penilaian kinerja pegawai, pemberian insentif, dan sanksi kepada pegawai yang berkinerja buruk.

Dalam mengembangkan kinerja yang produktif, disiplin memainkan peran penting. Disiplin adalah kunci dalam mendorong produktivitas, yang melibatkan kepatuhan terhadap kesepakatan bersama dan pengendalian diri. Pengembangan disiplin dan kesadaran akan hak dan kewajiban merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan melalui berbagai aspek, seperti prestasi kerja, tanggung jawab, loyalitas, dan kedisiplinan (Prihantoro, 2015).

Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam instansi pendidikan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses pengajaran dan pembelajaran, lingkungan tersebut memiliki



pengaruh langsung terhadap karyawan yang menjalankan proses tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan fokus dan perhatian pada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, sementara lingkungan yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja (Siagian, 2020). Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena hal ini akan membantu mencapai maksud dan tujuan organisasi pendidikan.

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, penting bagi instansi pendidikan, termasuk Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Unggul Lahat Selatan, untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi faktor dominan dalam institusi pendidikan dan pengembangan SDM yang berkualitas sangat penting untuk memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat serta mendukung transformasi sosial. Oleh karena itu, pendidikan dituntut untuk memperhatikan sumber daya pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana (Ningrum, 2016).

Secara keseluruhan, pendidikan memiliki peran strategis dalam pembangunan bangsa dan meningkatkan kecerdasan masyarakat. Tantangan seperti rendahnya kinerja karyawan, pentingnya disiplin dalam mendorong produktivitas, perhatian terhadap lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh instansi pendidikan, termasuk Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Unggul Lahat Selatan. Dengan pendekatan yang komprehensif dan perhatian yang tepat terhadap faktor-faktor tersebut, instansi pendidikan dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif dan memberikan kontribusi yang positif dalam transformasi sosial.

Beberapa penelitian terkait pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan sebelumnya. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Jasman Saripuddin Hasibuan & Silvy (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebuah perusahaan di Binjai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja yang kondusif dapat memperbaiki kinerja pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Feel et al., (2018) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian mereka, mereka menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik di kab. Bondowoso. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Anam (2018) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor seperti kedisiplinan dan kondisi lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai. Sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Zesbendri dan Ariyanti (2005: 18) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja. Sedangkan Penelitian yang

dilakukan oleh Logahan (2009: 18) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Meskipun telah ada beberapa penelitian terkait pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada sektor pendidikan dan non-pendidikan, namun belum banyak penelitian yang secara khusus meneliti konteks Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Unggul Lahat Selatan. Hal ini menjadi penting karena sekolah ini memiliki status sebagai sekolah unggulan di Kabupaten Lahat dan dijadikan contoh oleh sekolah lain.

Dalam konteks ini, penelitian yang lebih spesifik tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Unggul Lahat Selatan memiliki beberapa alasan yang mendasar. Pertama, penelitian tersebut akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sekolah ini, sehingga dapat mengidentifikasi tantangan dan kebutuhan yang spesifik. Kedua, sebagai sekolah unggulan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai sekolah lainnya. Ketiga, penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Lahat secara keseluruhan.

Dengan demikian, penting untuk menjalankan penelitian yang secara spesifik meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Unggul Lahat Selatan. Melalui penelitian ini, akan didapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-

faktor tersebut dan dapat diambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai serta memperkuat peran sekolah sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan berperan penting dalam pembangunan pendidikan di Kabupaten Lahat.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan di atas, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri 1 Unggul Lahat Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kondisi lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri 1 Unggul Lahat Selatan?
3. Apakah ada keterkaitan antara kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri 1 Unggul Lahat Selatan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja guru dalam pembelajaran di SMP Negeri 1 Unggul Lahat Selatan
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja guru dalam pembelajaran di SMP Negeri 1 Unggul Lahat Selatan.

3. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMP Negeri 1 Unggul Lahat Selatan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoretis**

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan terutama Ilmu Administrasi Negara khususnya konsentrasi Manajemen Sektor Publik. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin menguji pengaruh faktor-faktor lain terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, bagi pengelola sekolah dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja guru serta pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan khususnya Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Unggul Lahat Selatan, untuk meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja. Rekomendasi dari hasil penelitian ini dapat diimplementasikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- A, F. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AMANAH FINANCE. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 66–89.
- Abdullah, P. M. (2015). METODE PENELITIAN KUANTITATIF. In *Aswaja Pressindo*.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Anwar, A. (2009). Statistika untuk Penelitian Pendidikan. In *IAIT Press* (Vol. 53, Issue 9).
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Kinerja*, 14(2), 61.  
<https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Ghozali, I. (2010). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hendra, K., Tri Palupi, L. E., & Sujana, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210.  
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118>
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.
- Jasman Saripuddin Hasibuan, & Silvy, B. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*, 2, 10.
- Juyana, & Wasiman. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Dan Disiplin

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Harasoon Batindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 1982–1987.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.1507>
- Lesmana, M. T., Nasution, A. E., & Handoko, D. T. (2022). The Role of Employee Job Satisfaction: Work Discipline and Work Environment. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 552–563.  
<https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1718>
- Madjid. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi kerja*. www.samudrabiru.co.id
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>
- Nurasia, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 77–90.  
<https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17278>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Deepublish.  
<https://books.google.co.id/books?id=oxyPDwAAQBAJ>
- Putra, S., & Liswani, E. (2020). The Influence of Discipline and Work Environment on Employees' Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 25. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.3001>
- Ramdhan, M., & others. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Robbins, S. P., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2014). *Management*. Pearson Australia.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu*

*Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.

<https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>

- Siagian, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 6(2), 259.  
<https://doi.org/10.33394/jk.v6i2.2581>
- Sobirin, A. (2014). Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja. *Manajemen Kinerja*, 1–67.  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.469.5088&rep=rep1&type=pdf#page=81>
- Sucipto, I., Gunawan, A., & Kusumah, D. H. (2022). Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(3), 511–534. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i3.75>
- Sugiyono, P. D. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (19th ed.). Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect of Competence, Work Experience, Work Environment, and Discipline on Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 3(1), 429–435.  
<https://doi.org/10.98765/ajmesc.v3i01.263>
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif.pdf*. Ciptapustaka Media.
- Thasimmim, S. N., Dianasari, E. L., & Karimun, U. (2023). The Influence of Work Discipline in Mediating Work. *Jurnal Cafeteria*, 4(1), 106–112.  
<https://doi.org/10.51742/akuntansi.v4i1.815>
- Yassir Araffat, M., Ali, H., Indra Bangsawan, M., Kusuma Diarti, D., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 758–767. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2187>



Zesbendri, dan Ariyanti. 2005. "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*". Bogor: STIE IPWIJA