

# Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru Tingkat Smp Dan Ma Perguruan Islam Ar-Risalah)

Farah Sahirah Andina<sup>1</sup>, Ratna Komala Putri<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Binis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, farahsahirah@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup> Manajemen Binis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, ratnakomalaputri@telkomuniversity.ac.id

## Abstrak

Perguruan Islam Ar-Risalah, berlokasi di Padang, Sumatera Barat, berada di bawah naungan Yayasan Wakaf Ar Risalah dan menawarkan pendidikan Islam berkualitas dari tingkat TK hingga Madrasah Aliyah. Penelitian ini bertujuan memahami kondisi lingkungan kerja, tingkat disiplin kerja, dan kinerja guru di SMP dan MA Ar-Risalah, serta mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, baik secara individu maupun bersama-sama. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan teknik simple random sampling untuk memilih 80 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara untuk menggali informasi lebih dalam. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji T secara parsial dan uji F secara simultan. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, keduanya juga memberikan pengaruh signifikan. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi kedua variabel sebesar 66,2% terhadap kinerja, sementara 33,8% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci- lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, kinerja karyawan

## I. PENDAHULUAN

Guru sebagai seorang tenaga pendidik memiliki peran yang sangat krusial dan strategis dalam bidang pendidikan. Guru dengan kualitas yang baik akan memberikan dampak yang baik pula untuk sumber daya pendidikan. Sementara itu, pendidikan diharapkan mampu menghasilkan manusia yang berkualitas, bertanggung jawab, dan mampu menghadapi berbagai hambatan serta kemajuan di masa yang akan datang. Dalam UU No. 20 tahun 2003 pasal 3 tentang sistem pendidikan nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan juga memiliki peran penting dalam mengembangkan kemampuan, pembentukan karakter, dan membentuk watak yang beradab [1]. Untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang bermutu, tentunya sangat diperlukan berbagai dukungan dari seluruh sumber daya pendidikan yang meliputi sarana, keuangan, kurikulum, fasilitas, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan. Selain itu, kompetensi guru juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan guru mempunyai kompetensi, maka kinerja guru pun cenderung akan meningkat ke arah yang lebih baik [2].

Dalam dunia pendidikan, sumber daya manusia sangatlah penting karena manusialah yang melakukan kegiatan pendidikan. Melalui pendidikan, manusia dapat mengetahui apa yang belum diketahui dan melalui pendidikan pula manusia dapat membentuk jati dirinya [3]. Pendidikan juga merupakan sarana yang sangat strategis untuk melestarikan sistem nilai yang berkembang di masyarakat. Proses pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan dan pemahaman (*transfer of knowledge and understanding*) kepada peserta didik, tapi diharapkan pula kepada pembentukan sikap, perilaku dan kepribadian peserta didik [4]. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional mengajarnya. Dalam hal ini dibutuhkan guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik. Kinerja mengajar mencerminkan bahwa seorang guru telah mampu memenuhi kewajibannya dengan penuh tanggung jawab sebagai seorang profesional [2].

Berdasarkan data yang sudah diperoleh dari hasil wawancara dengan personalia Yayasan Waqaf Ar-Risalah, dan juga analisis data kinerja yang sudah diberikan, aspek kedisiplinan karyawan (disiplin kerja), termasuk sikap disiplin para guru, masih belum mencapai target yang diharapkan, jika dibandingkan dengan penilaian aspek kinerja lainnya, yaitu penilaian core competency yang menilai pada nilai etika dan perilaku karyawan, penilaian pelaksanaan tugas sesuai job desk dan tanggung jawab, dan penilaian terhadap keterlibatan para karyawan di lingkungan Ar-Risalah. Dari data yang sudah diperoleh, hasil penilaian terhadap aspek disiplin kerja belum mencapai angka yang diharapkan, yaitu berada pada kisaran angka 60%, sementara penilaian pada tiga aspek lainnya berhasil mencapai angka 80%. Perbedaan ini secara pasti memberikan dampak terhadap hasil akhir penilaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mendalam untuk memahami mengapa aspek kedisiplinan menunjukkan perbedaan angka yang cukup signifikan jika dibandingkan

dengan aspek lainnya.

Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja [5]. Disiplin kerja merupakan suatu sarana yang diterapkan oleh manajemen perusahaan dalam menjalin komunikasi dengan para pegawai, dengan tujuan untuk mendorong kesediaan mereka dalam melakukan perubahan perilaku [6]. Lebih dari itu, disiplin kerja juga dianggap sebagai sebuah inisiatif untuk meningkatkan tingkat kesadaran individu dan mempromosikan penerapan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja [5]. Pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia [7]. Rendahnya tingkat kinerja karyawan sering kali dapat diatribusikan pada rendahnya tingkat disiplin kerja yang diterapkan [8].

Faktor lainnya yang diduga memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya [9]. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah [10]. Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, serta memiliki andil besar dalam memberikan rasa nyaman yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan [11].

Lingkungan kerja memiliki dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung [12]. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain [13].

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang telah dilakukan, Yayasan Waqaf Ar-Risalah menyediakan fasilitas fisik yang sekiranya dibutuhkan oleh karyawan, termasuk guru-guru yang mengajar di bagian Perguruan Islam Ar-Risalah. Fasilitas tersebut tentunya disediakan dalam rangka menciptakan kenyamanan bagi para karyawan, terutama bagi para guru yang mengajar. Bentuk dari fasilitas tersebut diantaranya adalah menyediakan AC di dalam ruangan kerja, tersedianya PC untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan aktivitas, fasilitas infocus dan berbagai alat mengajar lainnya yang dapat membantu para guru dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, seperti papan tulis, alat tulis, dan peralatan lainnya. Fasilitas ini disediakan untuk mendukung produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan di Yayasan Waqaf Ar-Risalah, termasuk pada guru-guru di bagian perguruan.

Namun terdapat beberapa kekurangan pada lingkungan kerja fisik di Yayasan Waqaf Ar-Risalah dan lingkungan Perguruan Islam Ar-Risalah. Dari hasil wawancara singkat dengan beberapa karyawan Yayasan Waqaf Ar-Risalah, ada beberapa kekurangan dari segi fasilitas yang disediakan, seperti kurang optimalnya penggunaan AC (air conditioner) di ruang guru dan ruang kelas dengan langit-langit ruangan pada ruang guru yang cenderung rendah, yang mana dapat mempengaruhi sirkulasi di udara di ruangan tersebut. Selain itu, pada ruang guru, meja antar guru tidak memiliki pembatas di mana hal ini sedikit banyaknya dapat berpengaruh terhadap konsentrasi guru selama bekerja. Dan juga, fasilitas toilet dan ruang shalat yang belum memadai, juga mengharuskan beberapa guru untuk melakukan ibadah shalat di ruangan guru, yang mana dapat membatasi ruang gerak guru lainnya di ruangan tersebut.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi [10]. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah kebijakan dan praktik yang nantinya akan menentukan aspek-aspek tertentu dalam sumber daya manusia dalam posisi manajemen, seperti merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian [14]. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah, dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, fungsi operasional bertanggung jawab untuk mengelola aspek praktis sehari-hari, seperti perekrutan, pelatihan, dan penggajian karyawan, sementara fungsi manajerial fokus pada perencanaan jangka panjang, strategi, dan kebijakan yang memastikan sumber daya manusia mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Dengan menjalankan kedua fungsi ini secara sinergis, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berkelanjutan, yang memberikan manfaat baik bagi perusahaan, karyawan, maupun masyarakat luas.

### B. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah analisis terhadap pemikiran, perasaan, dan tindakan individu di dalam dan sekitar konteks organisasi [15]. Perilaku Organisasi merupakan bidang studi yang mengeksplorasi perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi hasil kinerja, termasuk kinerja individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan [16]. Perilaku organisasi adalah bidang studi yang memiliki lingkup yang sangat luas, mencakup kontribusi dari berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan antropologi budaya. Setiap disiplin ilmu

ini memberikan dasar teoritis dan prinsip-prinsip yang berharga untuk memahami perilaku dalam konteks organisasi. Meskipun masing-masing dari disiplin ilmu ini membawa perspektif unik mereka, semuanya bergabung untuk membentuk kerangka dasar yang komprehensif dalam studi perilaku organisasi [17]. Dalam kata lain, pemahaman tentang perilaku organisasi ini merupakan kunci dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Dalam menganalisis perilaku organisasi, pendekatan ini dapat diterapkan pada tiga tingkat analisis yang berbeda, yakni tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Ini berarti bahwa kita dapat memeriksa perilaku individu di tempat kerja, dinamika antara anggota kelompok, serta interaksi yang lebih luas dan dampaknya pada organisasi secara keseluruhan, sehingga kita dapat memahami dengan lebih baik bagaimana perilaku di semua tingkat ini berdampak pada kinerja dan kesuksesan organisasi [16]. Penjelasan singkat yang dapat ditarik dari teori di atas adalah Perilaku organisasi adalah aspek yang mencakup bagaimana individu bertindak dan merespons situasi dalam berbagai jenis organisasi. Dalam konteks kehidupan di dalam organisasi, orang dipekerjakan, mendapatkan pendidikan dan pelatihan, berkomunikasi, dijamin keamanannya, dan diberdayakan melalui pengembangan diri. Dengan kata lain, perilaku organisasi merujuk pada cara individu dan kelompok berinteraksi dan berperilaku di dalam lingkungan organisasi.

### C. Lingkungan Kerja Fisik

Definisi lingkungan kerja merujuk pada berbagai unsur yang membentuk konteks di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugas dan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja mencakup sejumlah elemen, termasuk namun tidak terbatas pada tempat kerja fisik itu sendiri, fasilitas yang tersedia, tingkat kebersihan, pencahayaan, serta atmosfer dan hubungan kerja antar-individu yang berinteraksi di lokasi tersebut. Dengan kata lain, lingkungan kerja menciptakan landasan bagi produktivitas dan motivasi karyawan [18]. lingkungan kerja mencakup seluruh unsur dan suasana yang ada di sekitar karyawan, yang memiliki potensi untuk mempengaruhi cara karyawan menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Lingkungan kerja ini tidak hanya melibatkan elemen fisik seperti tempat kerja dan fasilitasnya, tetapi juga unsur-unsur sosial dan psikologis yang menciptakan konteks dimana karyawan berinteraksi, bekerja, serta merasakan pengaruh lingkungan pada produktivitas dan kesejahteraan mereka. Dengan kata lain, lingkungan kerja adalah seluruh konteks yang membentuk pengalaman kerja karyawan dalam organisasi [19].

Konsep lingkungan kerja memiliki dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Faktor-faktor yang termasuk dalam dimensi lingkungan kerja fisik meliputi aspek penerangan atau tingkat cahaya di tempat kerja, kondisi temperatur di lingkungan kerja, tingkat kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, tingkat kebisingan yang ada, getaran mekanis yang mungkin terjadi, aroma atau bau-bauan di tempat kerja, pemilihan tata warna yang diterapkan, aspek dekorasi di tempat kerja, dan juga dampak musik di lingkungan kerja [12]. Pemahaman dan penanganan yang bijaksana terhadap faktor-faktor ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan [12].

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah konsep yang mencakup seluruh faktor fisik dan sosial yang berperan dalam membentuk pengalaman kerja karyawan di suatu organisasi. Ini mencakup elemen-elemen seperti kondisi fisik ruang kerja, interaksi sosial, serta faktor-faktor lain yang secara kolektif mempengaruhi produktivitas, motivasi, dan kualitas hidup kerja individu dalam lingkungan organisasi.

### D. Disiplin Kerja

Kedisiplinan mencakup kesadaran serta kesadaran individu untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara umum. Ini mencerminkan sikap seseorang untuk mematuhi peraturan dengan sadar akan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan [11]. Disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk berinteraksi dengan para pegawai, dengan tujuan agar karyawan mau untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan dan norma-norma yang telah ditetapkan. Melalui implementasi disiplin kerja, pimpinan berusaha memberikan pedoman yang jelas dan mendukung agar setiap anggota tim dapat mematuhi norma-norma organisasi secara konsisten. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya bersifat otoriter, tetapi juga menjadi instrumen untuk membentuk budaya kerja yang positif dan produktif di lingkungan perusahaan [20]. Dimensi kerja terdiri dari beberapa poin, yaitu tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada aturan kerja, dan etika bekerja [11].

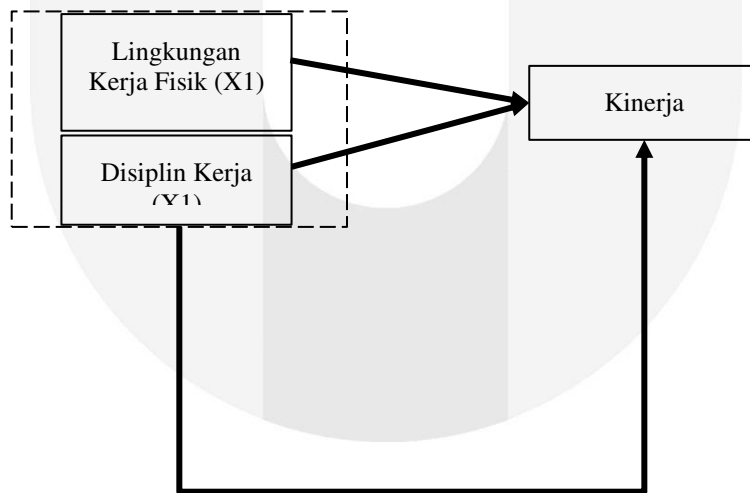
#### E. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja oleh pegawai baik secara individu maupun dalam kelompok di suatu organisasi, menjadi cermin dari pelaksanaan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi. Pencapaian ini diarahkan untuk mendukung upaya organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya secara keseluruhan. Dengan kata lain, kinerja pegawai menjadi landasan utama yang mencerminkan sejauh mana kontribusi mereka dapat membantu organisasi mencapai kesuksesan dan tujuan strategis yang telah ditetapkan [21]. Tingkat kinerja ini tercermin dari sejauh mana seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan memperhatikan wewenang atau tanggung jawab yang telah diemban selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja karyawan mencakup sejumlah faktor, termasuk produktivitas, efisiensi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, evaluasi kinerja menjadi krusial dalam menilai kontribusi dan kemajuan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan [22].

Kualitas dan kuantitas dari setiap pekerjaan yang dihasilkan menjadi indikator utama untuk menilai kinerja karyawan. Dengan kata lain, aspek kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu mengaplikasikan keahlian mereka dalam mencapai hasil yang diinginkan [20]. Kinerja merupakan pencapaian kerja yang terwujud melalui penerapan rencana kerja yang telah dirancang dan dijalankan oleh para pimpinan dan karyawan di dalam suatu organisasi. Baik itu berada dalam lingkup organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, kinerja mencerminkan hasil dari upaya kolektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya mencakup prestasi individu, tetapi juga mencerminkan sejauh mana upaya bersama telah mengarahkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan [20].

Konsep penilaian kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memastikan efektivitas upaya dalam mencapai tujuan perusahaan. Proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan kompetensi karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi terbaik dalam konteks pencapaian target perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal mencakup aspek-aspek seperti motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penilaian kinerja menjadi suatu instrumen yang sangat relevan dalam mengidentifikasi sejauh mana karyawan mampu memberikan kontribusi positif terhadap operasional perusahaan. Penilaian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari kinerja karyawan tersebut terhadap kelancaran operasional dan keberlanjutan kesuksesan perusahaan [23]. Terdapat 6 poin pada indikator penilaian kinerja karyawan, yaitu penilaian pada aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja [24].

#### F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran  
Sumber: Data diolah Penulis (2024)

Dengan mempertimbangkan interaksi antara lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, penulis menyampaikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan fisik terhadap kinerja guru di Perguruan Islam Ar-Risalah

H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari faktor disiplin kerja terhadap kinerja guru di Perguruan Islam Ar-Risalah

H3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Perguruan Islam Ar-Risalah

### III. METODOLOGI PENELITIAN



Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Hal tersebut dikarenakan pendekatan penelitian didasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel; mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian; dan menganalisis data secara statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan [25]. Penelitian ini mengidentifikasi hubungan sebab akibat dari pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### A. Pembahasan Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini yaitu para guru yang mengajar pada tingkat SMP dan MA di Perguruan Islam Ar-Risalah. Total responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah sejumlah 80 guru. Diketahui bahwa 34 responden adalah laki-laki dengan persentase 42,5%. Sedangkan 46 responden adalah perempuan dengan persentase 57,5%. Berdasarkan karakteristik usia, pada kategori di bawah 25 tahun ( $< 25$ ), terdapat 5 responden, yang mencerminkan persentase sebesar 6,3%. Selanjutnya, pada kelompok rentang usia 25 - 30 tahun, jumlah responden mencapai 26 orang, dengan persentase sebesar 32,5%. Di kategori usia 31 - 35 ( $>30 - 35$ ) tahun, terdapat 28 responden, yang juga menyumbang persentase sebesar 35%. Sementara itu, kelompok usia 36 - 40 ( $>35 - 40$ ) tahun mendominasi dengan jumlah 10 responden, yang mencakup 12,5% dari total responden. Terakhir, kategori usia lebih dari 40 ( $>40$ ) tahun diisi oleh 11 responden, yang menyumbangkan persentase sebesar 13,7%.

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan terakhir Sarjana (S1) mendominasi dengan jumlah yang sangat signifikan, yaitu sebanyak 63 orang, yang mencakup 78,7% dari total keseluruhan responden. Selanjutnya, responden dengan pendidikan terakhir Diploma 3 (D3) atau Diploma 1 (D1) berjumlah 1 orang, dengan persentase sebesar 1,3%. Dan diikuti dengan ada jenjang pendidikan Pascasarjana (S2), terdapat 16 responden, yang menyumbang 20% dari total responden. Terakhir, tidak ada responden yang memiliki pendidikan Doktor (S3) maupun pada opsi SMA/Sederajat, sehingga persentase pada dua jenjang ini adalah 0%. Dan berdasarkan karakteristik lama bekerja di perguruan, pada kategori pertama, yaitu pegawai dengan pengalaman kerja kurang dari satu tahun ( $< 1$  tahun), terdapat 9 responden yang mencakup 11,3% dari total keseluruhan responden. Kategori dengan jumlah responden terbesar adalah pegawai yang memiliki pengalaman kerja antara satu hingga lima tahun (1 - 5 tahun), di mana terdapat 33 responden yang memiliki pengalaman kerja antara, yang mewakili 42,5% dari total pegawai yang menjadi responden di penelitian ini. Lalu untuk kategori selanjutnya, dengan masa kerja enam sampai dengan 10 tahun (6 - 10 tahun /  $>5 - 10$ ), sebanyak 20 orang atau 25% dari keseluruhan pegawai masuk dalam kelompok ini. Terakhir, kategori pegawai dengan masa kerja sepuluh tahun atau lebih ( $>10$ ) diwakili oleh 17 responden, yang mencakup 21,3% dari keseluruhan responden.

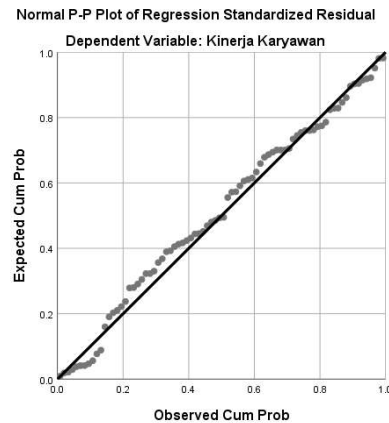
#### B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas menggunakan teknik korelasi Pearson, yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor item pada variabel dengan skor totalnya. Skor total dihitung dengan menjumlahkan nilai seluruh item dalam suatu variabel. Proses pengujian signifikansi dilakukan dengan merujuk pada nilai tabel distribusi t pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Jika nilai korelasi positif dan  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut dapat dianggap valid. Sebaliknya, jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka item dianggap tidak valid. Sebagai alternatif, dapat juga dilihat dari nilai signifikansi; jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka item dianggap valid, sedangkan jika lebih dari 0,05, maka item dianggap tidak valid [26].

Proses pengujian validitas dilakukan melalui penggunaan program komputer IBM SPSS versi 25. Penentuan nilai  $r$  tabel dilakukan dengan merujuk pada tabel statistik Pearson Product Moment pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) dengan uji dua sisi, yang berbasis pada jumlah responden yang diuji ( $N$ ). Dengan jumlah responden sebanyak 80 orang ( $N = 80 - 2 = 78$ ) dalam penelitian ini, diperoleh nilai  $R$  tabel sebesar 0,22. Tiap butir pernyataan pada penelitian memiliki nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel (0,220) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah setiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji reliabilitas berkaitan dengan tingkat kepercayaan, keterandalan, konsistensi, atau kestabilan hasil suatu pengukuran. Salah satu indikator kebaikan instrumen pengukur adalah tingkat reliabilitasnya, yang mencerminkan sejauh mana instrumen tersebut dapat diandalkan untuk memberikan hasil yang konsisten [27]. Program komputer SPSS (Statistical Package for Social Sciences) menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas melalui penerapan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Uji ini memungkinkan penilaian tingkat keandalan atau konsistensi instrumen pengukur yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu variabel dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 pada uji statistik tersebut [28]. Pada penelitian ini, nilai cronbach alpha pada semua variabel independen dan dependen yaitu sudah lebih dari 0,70 ( $X_1, 0,865 > 0,70$  |  $X_2, 0,910 > 0,70$  |  $Y, 0,888 > 0,70$ ). Maka data yang ada dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan untuk uji selanjutnya.

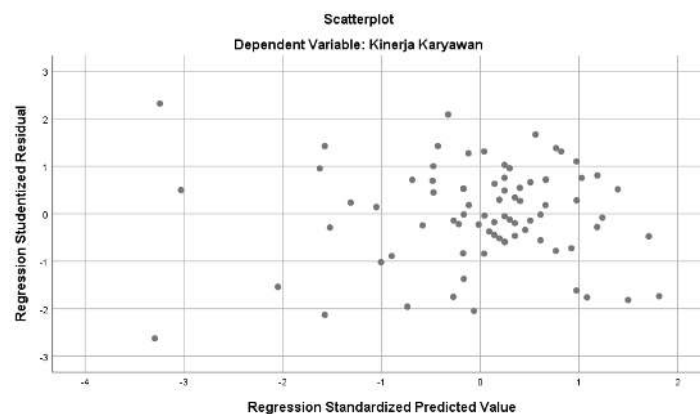
#### C. Uji Normalitas



Gambar 3.1 P-Plot Uji Normalitas  
Sumber: Hasil olahan IBM SPSS 25, 2024

Berdasarkan gambar p-plot regression standardized Residual dapat disimpulkan bahwa gambar p-plot regression standardized Residual terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### D. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.2 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas  
Sumber: Hasil olahan IBM SPSS 25, 2024

Dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi penelitian ini terbebas dari gangguan heteroskedastisitas.

#### E. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi sebesar 66,2%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 66,2% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam model regresi. Sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diketahui atau tidak digunakan dalam penelitian ini.

Menurut interpretasi koefisien korelasi yang dipaparkan oleh Riduwan dan Kuncoro (2017) di dalam bukunya, nilai koefisien korelasi (R) yang didapat dari tabel 4.11 yaitu sebesar 0,813, tergolong cukup kuat. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) tergolong cukup kuat.

#### F. Hasil Uji T (H1)

Diketahui nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $4,875 > 1,665$  t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan juga dengan nilai t hitung yang positif, yang mengartikan bahwa pengaruhnya positif atau hubungan searah. Ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, tata letak ruangan, tingkat kebisingan, dan kualitas udara berperan dalam

menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. H1 diterima, H0 ditolak.

#### G. Hasil Uji T (H2)

Diketahui nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $7,173 > 1,665$  t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), ditunjukkan juga dengan nilai t hitung yang positif, yang mengartikan bahwa pengaruhnya positif atau hubungan searah, dan dapat diartikan jika ada peningkatan pada disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kedisiplinan mencerminkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap aturan dan standar yang berlaku di tempat kerja. Ketika disiplin kerja diterapkan dengan baik, dampaknya terhadap kinerja karyawan akan sangat positif. H2 diterima, H0 ditolak.

#### H. Hasil Uji F (simultan)

Diketahui nilai Sig. sebesar  $0,000$  atau  $(0,000 < 0,05)$  dan F hitung  $75,267 > 3,96$  F tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan fisik yang baik dan memiliki disiplin kerja tinggi biasanya merasa lebih puas dan termotivasi. Mereka lebih cenderung merasa dihargai, nyaman, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan. Pada akhirnya, ini meningkatkan kinerja, mengurangi tingkat absensi, dan mendorong retensi karyawan yang lebih baik. H3 diterima, H0 ditolak.

### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

#### A. H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan fisik terhadap kinerja guru di Perguruan Islam Ar-Risalah

Lingkungan kerja fisik terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP dan MA Perguruan Islam Ar-Risalah. Peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0,27 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap konstan. Hasil ini menegaskan pentingnya aspek fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, warna, dan dekorasi ruangan, dalam mendukung produktivitas dan motivasi guru. Meskipun hasil dapat bervariasi berdasarkan konteks tempat kerja, penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi secara nyata pada peningkatan kinerja pegawai.

#### B. H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru di Perguruan Islam Ar-Risalah

Diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 7,173. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan t tabel yang bernilai 1,665 ( $7,173 > 1,665$ ), dan didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang mana lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil ini, H2 diterima, sementara H0 ditolak. Selain itu, nilai koefisien regresi (B) yang bernilai positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Artinya, ketika tingkat disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP dan MA Perguruan Islam Ar-Risalah. Peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,536 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap konstan. Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan hasil kerja guru, terutama melalui ketaatan pada aturan, waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Temuan ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam mendukung kinerja optimal di institusi tersebut..

#### C. H3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Perguruan Islam Ar-Risalah

Diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai F hitung sebesar 4,875, yang lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 1,665 ( $4,875 > 1,665$ ). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara signifikan dan simultan mempengaruhi variabel dependen, kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP dan MA Perguruan Islam Ar-Risalah, dengan kontribusi sebesar 66,2%. Sisanya, sebesar 33,8%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diketahui, atau termasuk dalam penelitian ini.

Koefisien korelasi sebesar 0,813 menunjukkan hubungan kuat antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja, baik dalam penelitian ini maupun di berbagai sektor lainnya.

## REFERENSI

- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Belajar Terhadap Motivasi Belajar. Publikasi Pendidikan, 9(1), 46-52.
- Susanto, S. (2016). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya. Jakarta: Prenada Media Group.
- Pata, R. (2017). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di SD Unggulan Puri Taman Sari Kota Makassar. Thesis. Makassar: UIN Alauddin Makassar.
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). Kinerja Guru. Magama (Anggota IKAPI).
- Kasmir. (2019). Human Resources Management. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-Dua. Jakarta: Buku Seru.
- Mahardika, P. C., Bagja, I. N. & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha.
- Rivai, Veithzal. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Grafindo Persada
- Siagian, S. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-27. Jakarta: Bumi Aksara
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 60, 162-168.
- Sukrispiyanto. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, C. 2017. Perilaku Organisasi. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Rivai, V dan Mulyadi, D. (2019). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Press.
- Hasibuan, S. M. & Bahri S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 01 (01), 71-80.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Journal, 2 (2), 18-23.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PRENADA MEDIA
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4, 41-55.
- Badrianto, Yuan, Wulansari, P., Saluy, A. B., Sudinam, A., & Hoki, L. (2022). Kinerja dan Produktivitas dalam Organisasi. Bandung: CV Media Sains Indonesia. (highlight kuning)
- Robbins, S. P. (2015). Organizational Behavior. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan ke27). Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2017). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Yogyakarta: ANDI.
- Indrawati. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi (edisi 1). Bandung: PT. Aditama.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Undip.
- Ahmad, S. D., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pembangunan di PT. Sulthan Salman Jaya. E-Proceeding of