

# JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935  
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 3, Juni 2019  
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Pamulang

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMAN 6 KOTA TANGERANG SELATAN

Mulyadi  
[dosen00031@unpam.ac.id](mailto:dosen00031@unpam.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, Penelitian dilaksanakan pada guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan, yang beralamat di Jalan Pendidikan No. 2. Komplek Pamulang Permai 1. Kecamatan Pamulang. Kota Tangerang Selatan. Provinsi Banten. Pada penelitian ini, penulis menjadikan Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan sebagai populasi, yang sampai saat ini total gurunya berjumlah 65 guru, memakai Teknik sampel jenuh. Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja non fisik (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 10,752 + 0,4295X1 + 0,318X2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,548 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang sedang dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(37,547 > 2,750)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6, Kota Tangerang Selatan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin, Kinerja

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of non-physical work environment and work discipline on the performance of teachers of SMAN 6 Kota Tangerang Selatan*

*The method used is a quantitative descriptive method. The research was conducted at the teacher at SMAN 6 Kota Tangerang Selatan, which is located at Jalan Pendidikan No. 2. Pamulang Permai Complex 1. Pamulang District. South Tangerang City. Banten Province. In this study, the authors make SMAN 6 Teachers in South Tangerang City a population, which to date has a total of 65 teachers, using saturated sample techniques. Data collection methods*

*use primary data and secondary data, as well as statistical tests including, multiple linear regression equations, correlation coefficient tests, coefficient tests and hypothesis testing*

*The results showed the non-physical work environment (X1) and discipline (X2) had a positive and significant effect on teacher performance (Y) with a regression equation  $Y = 10.752 + 0.4295X1 + 0.318X2$ . Correlation coefficient value obtained at 0.548 means that the independent variable with the dependent variable has a moderate effect with the coefficient of determination or influence simultaneously at 54.8% while the remaining 45.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of  $F_{count} > F_{table}$  or  $(37.547 > 2.750)$ , this is also strengthened with a probability of significance of  $0,000 < 0.05$ . Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there are positive and significant simultaneous influences between non-physical and disciplined work environments on teacher performance in SMA Negeri 6, Kota Tangerang Selatan.*

**Keywords:** *Work Environment, Discipline, Performance*

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Guru adalah seorang pengajar suatu ilmu, guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja guru dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerja. Suatu pekerjaan selalu mempunyai langkah-langkah (prosedur) kerja, prosedur kerja selalu mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerja. Apabila suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja yang diinginkan. Tolak ukur dari kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melakukan pekerjaan kemudian dibandingkan dengan hasil yang dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut (As'ad, 1992 : 34).

Seseorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya. Karena demikian pentingnya faktor kinerja guru dalam peranannya untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan, maka menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan. Faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar masalah peningkatan mutu pendidikan segera dapat terwujud.

Melalui sistem ini, pengelola atau manajer sekolah diberi kewenangan untuk mengatur dan meningkatkan proses pendidikan menurut prakarsa sendiri sehingga mengurangi ketergantungan dari pemerintah pusat. Pengertian diatas menunjukkan bahwa sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar untuk mengelola sekolahnya, karena "sekolah lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi dirinya sehingga dia dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya yang tersedia untuk memajukan sekolahnya", (Ditjend. Dikdasmen, 2005:5). Dalam pelaksanaannya menuntut perubahan sikap dan tingkah laku dari seluruh komponen sekolah, baik kepala sekolah, guru dan staf administrasi, termasuk orangtua dan masyarakat dalam memandang, memahami dan membantu sekaligus sebagai pemantau yang melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam pelaksanaan sekolah. Perubahan sikap dan tingkah laku tersebut akan dapat terjadi bila sumberdaya sekolah yang ada dimanfaatkan dan dikelola secara optimal dan efektif oleh kepala sekolah selaku orang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan disekolah.

Dalam persoalan kemandirian dan kreativitas pengelolaan pendidikan disekolah sangat tergantung kepada keandalan seorang kepala sekolah, dimana kepala sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan pengelolaan sekolah dibandingkan dengan sistem manajemen pendidikan yang dikelola oleh pemerintah pusat. Sedangkan dalam hal keterbukaan, akuntabilitas manajemen sekolah, maka kepala sekolah selaku manajer dalam mengatur dan mengurus sekolahnya hendaknya memperhatikan input-input manajemen sekolah.

Input manajemen yang dimaksud meliputi: tugas yang jelas, rencana rinci dan sistematis, program yang mendukung bagi pelaksanaan warga sekolahnya untuk bertindak, dan adanya sistem pengendalian mutu yang efektif dan efisien untuk meyakinkan agar sasaran yang telah disepakati dapat dicapai (Ditjen. Dikdasmen, 2002:21).

Dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan guru, hal ini mempengaruhi kinerja guru sehingga prestasi belajar siswa dapat menurun. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja guru. Karena lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi physiology dan psychologist guru dalam bekerja. Sama halnya dengan disiplin, disiplin sangat erat kaitannya dalam memenuhi kelancaran proses belajar dan mengajar. Menurut (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006:30) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006:32).

Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau guru ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006:19), dan (Aritonang, 2005:44) disiplin kerja bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja guru.

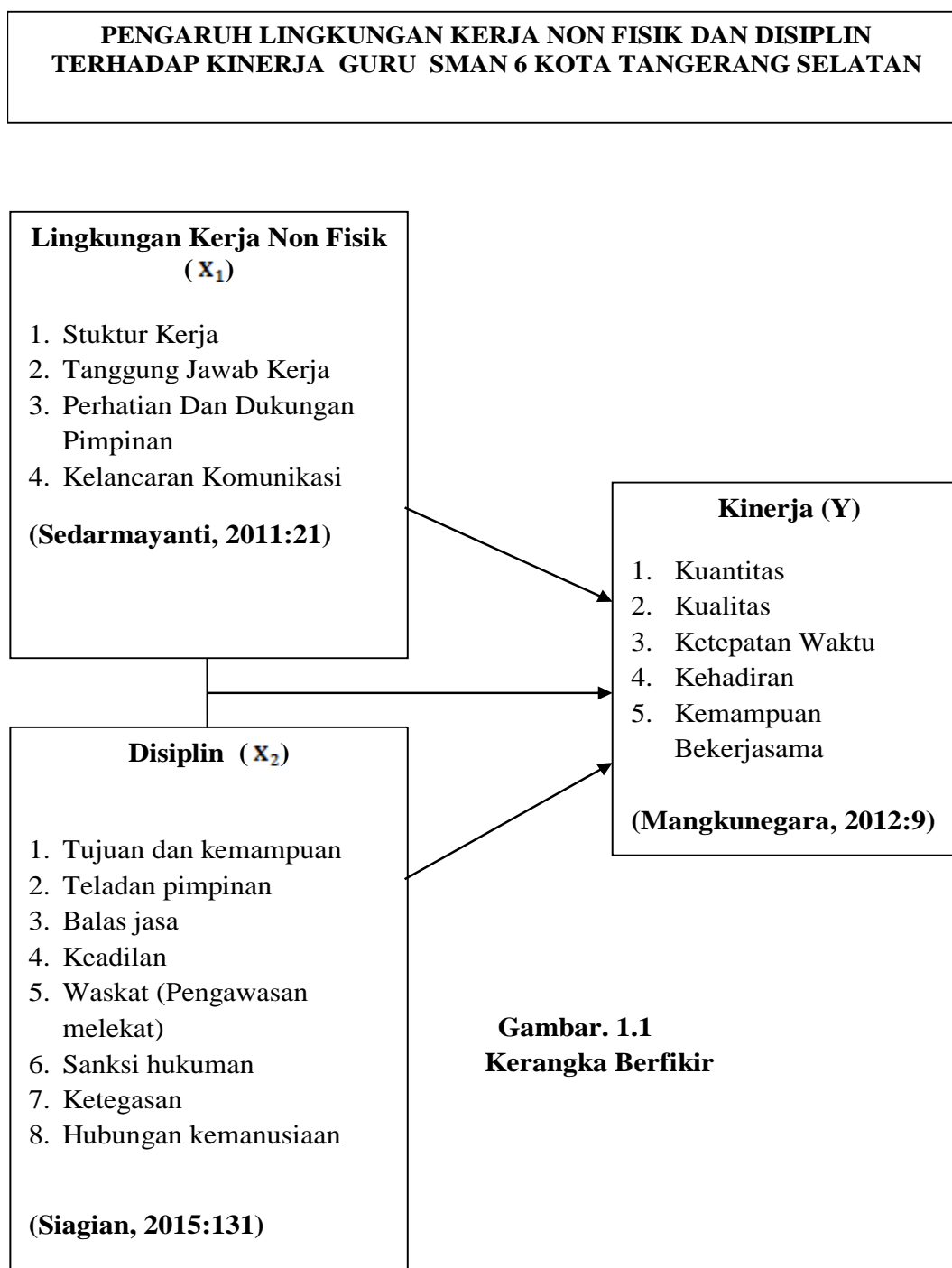
## **B. Identifikasi Masalah**

1. Komunikasi antar sesama guru masih kurang harmonis
2. Sering terjadi kesalahpahaman antar sesama guru
3. Guru kurang mematuhi tata tertib sekolah.
4. Masih banyak guru yang terlambat hadir.
5. Kinerja guru masih kurang.
6. Masih banyak guru yang belum memahami kurikulum sekolah.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan secara simultan?

## D. Kerangka Berpikir



## E. Hipotesis

- $H_1$  = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan
- $H_2$  = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan
- $H_4$  = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan secara simultan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Sedarmayanti (2011:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Nitisemito (2010:197) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepadanya.

### B. Disiplin

Salah satu tantangan terberat yang sering harus dihadapi oleh seorang pimpinan atau top manajemen suatu perusahaan adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para karyawan agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan yang terbaiknya untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Salah satu usaha guna mengarahkan karyawan agar berperilaku sesuai dengan harapan ialah dengan melalui kedisiplinan kerja di perusahaan. Setiap tindakan manusia tanpa disiplin akan saling mengalami kejanggalan karena disiplin merupakan unsur yang sangat penting. Dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan pada setiap fungsi dan kegiatan, harus memperhatikan fungsi disiplin. Kedisiplinan (disiplin kerja) sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan, sehingga setiap perusahaan menetapkan suatu peraturan yang berlaku bagi karyawan untuk dipatuhi, seperti jam kerja, aturan cuti, izin tidak masuk bekerja dan lain-lain.

(Handoko, 2012:208) mendefinisikan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Hakikat disiplin menurut (Heijrachman dan Husnan dalam Sinambela, 2012:238) adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah. Disiplin menurut (Suwatno, 2001:228) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

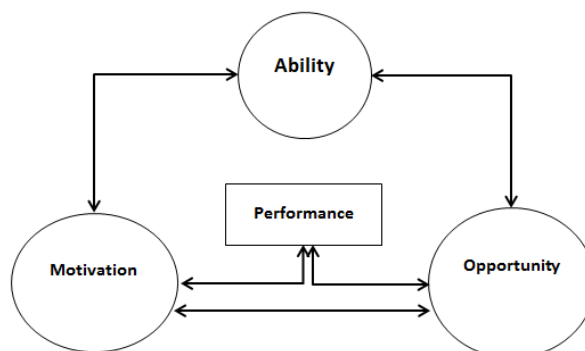
Menurut (P. Sagian, 2008:130) menegaskan bahwa daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, peranan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian. (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2011:129) mengemukakan bahwa: “*discipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005-193) menyatakan bahwa: Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi

prestasi kerja dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

### C. Kinerja

(Stephen P. Robbins, 2001:6) menyebutkan bahwa secara sederhana Kinerja Pendidik adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan Motivasi (motivation), tetapi masih ada bagian yang masih hilang dari fungsi tersebut selain kecerdasan dan keahlian dari seorang individu yang keduanya merupakan bagian dari kemampuan dan Motivasi dari setiap karyawan, yaitu kesempatan.



Sumber: Robbins (2001:6)

Gambar 2.1 Model dari performance

(Sinambela, dkk., 2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): (1) memasukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alai musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atas mesin menurut (Haynes dalam Sinambela, 2012:5).

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan, yang beralamat di Jalan Pendidikan No. 2. Komplek Pamulang Permai 1. Kecamatan Pamulang. Kota Tangerang Selatan. Provinsi Banten.

Pada penelitian ini, penulis menjadikan Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan sebagai populasi, yang sampai saat ini total gurunya berjumlah 65 guru, yang terdiri dari 52 guru PNS dan 13 guru non PNS/ Honorar. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sampel jenuh. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak populasi 65 orang guru.

Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis.

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Pengujian Instrumen Data Penelitian

###### 1. Uji Validitas Instrumen.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Kuesioner	r hitung Lingkungan Kerja Non Fisik	r hitung Disiplin	r hitung Kinerja	r tabel	Keputusan
1	0.419	0.488	0.420	0.244	Valid
2	0.385	0.564	0.401	0.244	Valid
3	0.416	0.404	0.448	0.244	Valid
4	0.583	0.501	0.485	0.244	Valid
5	0.806	0.342	0.515	0.244	Valid
6	0.517	0.437	0.478	0.244	Valid
7	0.777	0.709	0.711	0.244	Valid
8	0.770	0.461	0.593	0.244	Valid
9	0.735	0.580	0.704	0.244	Valid
10	0.325	0.626	0.413	0.244	Valid

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh variabel diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.244), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

###### 2. Uji Reliabilitas Instrumen

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

No.	Variabel	Coeficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Lingkungan kerja non fisik (X <sub>1</sub> )	0.772	0.600	Reliabel
2	Disiplin (X <sub>2</sub> )	0.688	0.600	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0.696	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>), disiplin (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Guru (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,600.

##### B. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

###### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru (Y)	.086	65	.200*	.964	65	.058

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,200$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,200 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja Guru Sebagai Variabel Dependen**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.752	3.388		3.173	.002		
Lingkungan kerja non fisik (X1)	.429	.086	.505	4.993	.000	.713	1.403
Disiplin (X2)	.318	.096	.334	3.304	.002	.713	1.403

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik sebesar 0,713 dan disiplin sebesar 0,713, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 1,403 serta disiplin sebesar 1,403 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.

## 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.5**  
**Uji Durbin-Watson**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.533	2.504	1.805

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Lingkungan kerja non fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.805 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

## 4. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser***  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.975	1.942		.502	.618
Lingkungan kerja non fisik (X1)	-.072	.049	-.213	-1.453	.151
Disiplin (X2)	.097	.055	.258	1.764	.083

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,151 dan disiplin (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,083 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



**C. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)**

**1. Analisis Regresi Linier.**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) dan Disiplin (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.752	3.388		3.173	.002
Lingkungan kerja non fisik (X <sub>1</sub> )	.429	.086	.505	4.993	.000
Disiplin (X <sub>2</sub> )	.318	.096	.334	3.304	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,752 + 0,4295X_1 + 0,318X_2$ .

**2. Analisis Koefisien Korelasi (r).**

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) dan Disiplin (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548	.533	2.504	.548

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X<sub>2</sub>), Lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,548 artinya variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **sedang** terhadap Kinerja Guru (Y).

**3. Analisis Koefisien Determinasi (R Square).**

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>1</sub>) dan Disiplin (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 <sup>a</sup>	.548	.533	2.504

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X<sub>2</sub>), Lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,548 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) dan disiplin (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

#### 4. Pengujian Hipotesis

**Tabel 4.10**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470.767	2	235.384	37.547	.000 <sup>b</sup>
	Residual	388.679	62	6.269		
	Total	859.446	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X2), Lingkungan kerja non fisik (X1)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $37,547 > 2,750$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 6, Kota Tangerang Selatan.

#### V. PENUTUP

##### A. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi  $17,139 + 0,582X_1$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,612 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 46,8%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,447 > 1,998$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6, Kota Tangerang Selatan.
2. Disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 17,234 + 0,576X_2$  nilai koefisien korelasi sebesar 0,605 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 36,6%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,03 > 1,998$ ), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri 6, Kota Tangerang Selatan.
3. Lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 10,752 + 0,4295X_1 + 0,318X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,548 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang **sedang** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 54,8% sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $37,547 > 2,750$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6, Kota Tangerang Selatan.

##### B. Saran

1. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan Kinerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.

2. Guru agar dapat menciptakan rasa disiplin kerja yang tinggi dan kesadaran menumbuhkan disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (lingkungan kerja non fisik intrinsik) yakni upaya peningkatan kinerja dan profesinya
3. Kepala sekolah hendaknya melakukan supervisi secara teratur dan berkala menggunakan pendekatan kekeluargaan. Hal ini dimaksudkan agar tidak timbul salah persepsi antara guru dan kepala sekolah sehingga menimbulkan jarak antara kepala sekolah dengan guru. Pada akhirnya guru memiliki sikap yang positif terhadap sekolah

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dharma,Surya (2013), *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Fawzy, Azziza Gusta. (2012), *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni*  
Raya. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Fitriana, Yudha Rahayu. (2013). *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan, Trenggalek, Jawa Timur*.
- Gomes (2005). *Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses*, terjemahan Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani, (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad, dkk. 2013. "Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint". Dalam *Middle-East Journal of Scientific Research*, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia:IDOSI Publications.
- Kusbiantari, Dyah. (2013), *Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD*, *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Volume XX No. 1. Hal 93-103 FIP IKIP Veteran Semarang. Semarang.
- Komarudin, Ahmad (2001), *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi IX, Bumi Aksara, Jakarta
- Mathis, Robert L. Jackson, John H.(2001). *human resource management*, Salemba Empat. Jakarta.
- Nawawi, Hadari, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurhendar, Siti. 2007. "Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi (studi kasus pada CV. Aneka Ilmu semarang)". Semarang.
- Qureshi, Muhammad Imran. Mehwish Iftikhar, dkk. (2013). "Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions:What We Know, What Should We Know". Dalam *jurnal World Applied Sciences*, Volume 23 No. 6 Hal. 764-770 Pakistan.
- Riduwan, (2009), *Metode dan tehnik menyusun tesis*, Alfabeta, Bandung
- Robbins, Stephen. P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Sadili Samsudin (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sari, Riski Agustina. 2011. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Tingkat Turnover Pegawai PT.Bank Danamon Cabang Palembang".

- Dalam Jurnal Imiah Magister Manajemen Universitas Bina Darma, Volume 10 No.10 Hal. 1 -12 Palembang: Universitas Bina Darma.
- Sedarmayanti (2011), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sinungan., Muchdarsyah (2005), Pengukuran Kinerja Produktivitas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang, P.Siagian (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Sudarmanto.2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugeng Budiono (2003), Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sugiyono (2015), Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto (2006), Manajemen Penelitian, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Inovasi, 5(1), 1-18.
- Surakhmad Winarno (2005), Pengantar Penelitian Ilmiah, Tarsito, Bandung.
- Susilo Martoyo (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Triton Prawira Budi (2006), SPSS 13.0 Terapan, Riset Statistik Parametrik, ANDI, Yogyakarta.
- Winardi, (2007). Manajemen Supevisi, Penerbit Mandar Maju, Bandung.