



## Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Disiplin Guru di Sekolah Dasar

Agusalim<sup>1\*</sup>, Wa Ode Riniati<sup>2</sup>, Deki Wibowo<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Kudus, Indonesia

\*email Korespondensi: [agusumbuton@gmail.com](mailto:agusumbuton@gmail.com)

---

### Abstracts

*A positive and conducive work environment can create a comfortable atmosphere for teachers in carrying out their duties, both in teaching activities in the classroom and in fulfilling administrative responsibilities. The aim of this research is to determine the influence of the work environment on the level of teacher discipline at Nganganaumala 3 State Elementary School. This research uses a quantitative approach with a correlational descriptive method to analyze the relationship between the work environment and the level of teacher work discipline at Nganganaumala 3 Elementary School. Analysis of the collected data was analyzed quantitatively using Pearson correlation analysis techniques to determine the relationship between work environment variables and the level of work discipline. The results of this research show that the overall level of teacher discipline at Nganganaumala State Elementary School 3 is at a moderate level with slight variations. Although there are differences between teachers, most have consistent levels of discipline, reflected in stable averages and low standard deviations. This indicates that factors such as a conducive work environment and supportive managerial policies play an important role in maintaining consistent teacher discipline. Thus, this research suggests that schools continue to maintain and improve positive working conditions to maintain and improve teacher discipline levels in the future*

**Keywords:** Work Environment, Discipline Level, Teacher

---

### Abstrak

*Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi guru dalam menjalankan tugas mereka, baik dalam kegiatan mengajar di kelas maupun dalam memenuhi tanggung jawab administratif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat disiplin guru di SD Negeri 3 Nganganaumala. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional untuk menganalisis hubungan antara Lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja guru di SD Negeri 3 Nganganaumala. Analisis data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik analisis korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antara variabel Lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin guru di SD Negeri 3 Nganganaumala secara keseluruhan berada pada tingkat yang moderat dengan sedikit variasi. Meskipun terdapat perbedaan antara guru, sebagian besar memiliki tingkat disiplin yang konsisten, tercermin dari rata-rata yang stabil dan rendahnya standar deviasi. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan manajerial yang mendukung berperan penting dalam menjaga konsistensi kedisiplinan guru. Dengan demikian, penelitian ini menyarankan agar pihak sekolah terus menjaga dan meningkatkan kondisi kerja yang positif untuk mempertahankan dan memperbaiki tingkat disiplin guru di masa depan.*

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Tingkat Disiplin, Guru

---



Copyright ©2024 Taksonomi: Jurnal Penelitian Pendidikan Dasar

## 1. Pendahuluan

Disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas pendidikan di sekolah dasar. Guru yang disiplin cenderung mampu melaksanakan tugas-tugas profesionalnya dengan baik, seperti menyusun rencana pembelajaran, mengelola kelas, dan memberikan pendidikan yang optimal kepada siswa. Sebaliknya, rendahnya tingkat disiplin guru dapat berdampak negatif pada proses pembelajaran dan perkembangan siswa. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat disiplin guru adalah lingkungan kerja (Gea, 2022). Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik, sosial, dan psikologis yang ada di tempat kerja, seperti fasilitas yang tersedia, hubungan antar rekan kerja, kebijakan sekolah, serta gaya kepemimpinan kepala sekolah (Pujiyanto et al, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif, misalnya dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, dan suasana kerja yang mendukung, diyakini mampu mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin dan produktif. Namun, realitas di beberapa sekolah dasar menunjukkan bahwa masih terdapat kendala dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal (Nafisah et al, 2023). Keterbatasan fasilitas, kurangnya penghargaan terhadap kinerja guru, konflik antar rekan kerja, atau kepemimpinan yang kurang mendukung dapat menjadi faktor penghambat. Kondisi ini tidak jarang menyebabkan rendahnya motivasi dan disiplin kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah tersebut (Fransiska et al, 2020).

Lingkungan kerja di sekolah dasar memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja dan kualitas kerja para guru. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi guru dalam menjalankan tugas mereka, baik dalam kegiatan mengajar di kelas maupun dalam memenuhi tanggung jawab administratif. Faktor-faktor seperti tersedianya fasilitas pendukung, hubungan kerja yang harmonis antara guru dan kepala sekolah, serta kepemimpinan yang partisipatif sangat memengaruhi semangat kerja dan kedisiplinan guru (Sanga & Suhardi, 2023) (Kurniawati & Majid, 2022) (Rosita et al, 2023). Ketika guru merasa dihargai dan didukung dalam lingkup pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional dan memberikan yang terbaik untuk siswa. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan produktivitas dan disiplin guru (Fauziah, 2023). Keterbatasan sarana dan prasarana, konflik antar rekan kerja, tekanan pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan emosional, atau kebijakan sekolah yang kurang adil dapat menjadi penghalang dalam menciptakan suasana kerja yang ideal (Melianah et al, 2020). Dalam jangka panjang, kondisi seperti ini dapat memengaruhi kualitas pembelajaran di kelas, karena guru mungkin merasa terbebani atau kehilangan motivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka (Nor et al, 2023). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung sangat penting untuk memastikan bahwa guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar (Alimmudin & Basuki, 2022).

Tingkat disiplin guru di sekolah dasar dapat diukur melalui kedisiplinan mereka dalam kehadiran di sekolah. Guru yang disiplin cenderung hadir tepat waktu setiap hari, mengikuti jam kerja yang telah ditetapkan, dan konsisten dalam menjalankan tugas sesuai jadwal. Kehadiran yang tepat waktu mencerminkan tanggung jawab seorang guru terhadap pekerjaannya dan menjadi teladan bagi siswa dalam menghargai waktu (Afandi et al, 2023) (Rahmania & Agustin, 2020). Sebaliknya,

ketidakhadiran yang sering tanpa alasan jelas dapat mengganggu proses pembelajaran serta menurunkan kualitas Pendidikan (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi juga terlihat dalam penyusunan rencana pembelajaran dan pelaksanaan tugas-tugas mengajar. Mereka secara konsisten mempersiapkan perangkat pembelajaran, seperti silabus, RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), dan media pembelajaran lainnya, sesuai dengan kurikulum yang berlaku (Dewi & Khotimah, 2020). Selain itu, guru yang disiplin juga melaksanakan tugasnya sesuai jadwal, baik dalam memberikan materi di kelas, menilai pekerjaan siswa, maupun mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah (Ofrita et al, 2022). Tingkat disiplin guru di sekolah dasar juga tercermin dalam sikap etika dan profesionalisme mereka di lingkungan kerja (Prasetyo et al, 2022). Guru yang disiplin mematuhi aturan-aturan yang berlaku di sekolah, seperti berpakaian sesuai kode etik, menjaga hubungan baik dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua murid, serta menghindari perilaku yang melanggar norma (Handayani & Azizah, 2021). Disiplin dalam etika dan profesionalisme ini penting untuk menciptakan lingkungan sekolah yang positif, di mana guru menjadi panutan bagi siswa dalam bertindak dan berperilaku (Fajriya et al, 2022).

Lingkungan kerja di SD Negeri 3 Nganganaumala masih menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi tingkat disiplin guru. Salah satu masalah utama adalah keterbatasan fasilitas pendukung, seperti ruang kerja yang kurang memadai, peralatan pembelajaran yang terbatas, serta akses terhadap teknologi yang belum optimal. Kondisi ini membuat guru merasa kurang nyaman dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat memengaruhi kedisiplinan mereka, terutama dalam hal persiapan dan pelaksanaan pembelajaran. Selain itu, hubungan antar rekan kerja dan kepala sekolah yang kurang harmonis juga menjadi kendala dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketegangan dalam hubungan kerja dapat menurunkan motivasi guru untuk hadir tepat waktu dan menjalankan tanggung jawabnya secara maksimal. Kesenjangan yang terlihat adalah perbedaan antara harapan terhadap tingkat disiplin guru dan realitas di lapangan. Idealnya, guru di SD Negeri 3 Nganganaumala memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam aspek kehadiran, pelaksanaan tugas, dan kepatuhan terhadap aturan sekolah. Namun, kenyataannya, beberapa guru masih sering terlambat hadir atau absen tanpa alasan yang jelas. Selain itu, terdapat kesenjangan dalam penyediaan lingkungan kerja yang mendukung. Meski kepala sekolah telah berupaya memberikan bimbingan, dukungan yang diberikan belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan guru, seperti pelatihan yang relevan atau penghargaan atas kinerja yang baik. Kesenjangan ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih ideal agar dapat meningkatkan disiplin guru.

Mengatasi masalah tersebut, perlu dilakukan langkah-langkah strategis yang melibatkan berbagai pihak. Kepala sekolah dapat meningkatkan komunikasi yang efektif dengan guru untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, misalnya melalui forum diskusi atau kegiatan evaluasi rutin. Selain itu, penyediaan fasilitas yang memadai, seperti peralatan pembelajaran yang lengkap dan ruang kerja yang nyaman, perlu menjadi prioritas. Sekolah juga dapat bekerja sama dengan pihak pemerintah atau masyarakat untuk mendapatkan dukungan dana. Selanjutnya, pemberian penghargaan atau insentif kepada guru yang menunjukkan tingkat disiplin tinggi dapat menjadi motivasi bagi guru lain untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, guru diharapkan dapat lebih disiplin dan profesional dalam

menjalankan tugasnya, sehingga kualitas pendidikan di SD Negeri 3 Nganganaumala dapat terus meningkat.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat disiplin guru di sekolah dasar menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini dapat membantu sekolah dalam mengidentifikasi faktor-faktor lingkungan kerja yang berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan disiplin kerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme dan kinerja guru.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional untuk menganalisis hubungan antara Lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 3 Nganganaumala. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SD Negeri 3 Nganganaumala. Sampel dipilih menggunakan teknik total sampling karena jumlah guru yang terbatas, sehingga semua guru yang memenuhi kriteria penelitian akan dijadikan responden. Jadi Sampel penelitian ini sebanyak 7 Guru SD Negeri 3 Nganganaumala. Instrumen Penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua bagian: 1) Lingkungan kerja: Menggunakan skala Likert dengan indikator seperti kepuasan kerja, penghargaan, dan pengakuan; dan 2) Tingkat disiplin guru: Menggunakan skala Likert dengan indikator seperti disiplin dalam kehadiran, disiplin dalam penyusunan dan pelaksanaan tugas, dan disiplin dalam etika dan profesionalisme. Validitas dan reliabilitas kuesioner diuji terlebih dahulu sebelum digunakan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui pengisian kuesioner oleh para responden, yaitu guru-guru di SD Negeri 3 Nganganaumala. Kuesioner dirancang dengan dua bagian utama, yaitu aspek Lingkungan kerja dan disiplin kerja. Bagian Lingkungan kerja mencakup pertanyaan yang mengukur faktor-faktor seperti penghargaan, kepuasan kerja, dan pengakuan, sementara bagian disiplin kerja mengukur aspek kepatuhan. Proses pengisian kuesioner dilakukan secara langsung di lokasi sekolah, dengan panduan peneliti untuk memastikan responden memahami setiap item pertanyaan yang diberikan. Langkah ini diambil untuk meminimalkan kesalahan dalam interpretasi pertanyaan yang dapat memengaruhi keakuratan data. Selain pengisian kuesioner, observasi langsung dan wawancara digunakan sebagai data pendukung untuk memberikan gambaran yang lebih holistik terkait pengaruh antara Lingkungan kerja dan disiplin kerja guru (Muhiding et al, 2023). Observasi dilakukan dengan mengamati disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seperti disiplin dalam kehadiran, disiplin dalam penyusunan dan pelaksanaan tugas, dan disiplin dalam etika dan profesionalisme (Azainil et al, 2021). Sementara itu, wawancara mendalam dilakukan untuk menggali informasi yang tidak dapat diukur melalui kuesioner, seperti persepsi guru terhadap lingkungan kerja, dukungan manajemen, dan tantangan yang mereka hadapi dalam menjalankan tugas. Penggunaan metode gabungan ini diharapkan dapat memberikan validitas data yang lebih tinggi serta memperkaya analisis penelitian.

Analisis Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik analisis korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antara variabel Lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja. Selain itu, analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai tingkat disiplin kerja guru. Prosedur

Penelitian ini dimulai dengan tahap perencanaan, meliputi penyusunan instrumen, uji validitas dan reliabilitas, serta persiapan teknis lainnya. Setelah itu, dilaksanakan pengumpulan data di lapangan, analisis data, dan penyusunan laporan hasil penelitian. Uji prasyarat analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk menguji hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Oleh karena itu, analisis varian mempersyaratkan uji normalitas dan homogenitas data: 1) Uji normalitas data dilaksanakan untuk mengetahui apakah ada data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Pengelolaan data dari uji normalitas yaitu menggunakan bantuan dari program IBM SPSS v25 dengan Uji *Kolmogrov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* adalah sebagai berikut: a) Jika nilai Sig. <0,05 maka data berdistribusi tidak normal dan b) Jika nilai sig. >0,05 maka data berdistribusi normal: 2) Uji homogenitas adalah salah satu metode pengujian dalam statistika untuk mengetahui apakah dua atau lebih sampel dari populasi yang berbeda memiliki distribusi variansi atau karakteristik yang sama. Peneliti menggunakan bantuan program SPSS v25 untuk perhitungan uji homogenitas. Kriteria keputusan dalam uji homogenitas adalah sebagai berikut: a) Jika nilai sig <0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak homogen, dan b) Jika nilai sig >0,05 maka data tersebut dinyatakan homogen.

Uji hipotesis adalah untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang dirumuskan. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji t dalam analisis regresi linear yaitu dengan melihat nilai signifikansi (Sig) yang berdasarkan pada tabel output SPSS "*Coefficients*" dengan nilai tingkat kesalahan yang digunakan adalah 0,05: 1) Jika nilai signifikansi (sig). < 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja (variabel bebas X) terhadap tingkat kedisiplinan guru (variabel terikat Y), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak; 2) Jika nilai signifikansi (sig). > 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja (variabel bebas X) terhadap tingkat kedisiplinan guru (variabel terikat Y), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dalam penelitian ini kriteria hipotesis yang digunakan dengan nilai  $\alpha$  (0,05) adalah sebagai berikut: 1)  $H_0$  ditolak jika nilai signifikansi < 0,05; 2)  $H_0$  diterima jika nilai signifikansi > 0,05.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **3.1 Hasil**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat disiplin guru, termasuk di SD Negeri 3 Nganganaumala. Lingkungan kerja yang kondusif di sekolah ini, seperti fasilitas pembelajaran yang memadai, hubungan kerja yang harmonis antar guru, serta dukungan dari kepala sekolah, berkontribusi positif terhadap kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan data yang diperoleh, guru-guru di SD Negeri 3 Nganganaumala yang bekerja dalam lingkungan kerja yang baik menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi, ketepatan waktu, dan pelaksanaan tanggung jawab profesional yang optimal. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan lingkungan kerja di sekolah untuk meningkatkan kedisiplinan guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan.

## Lingkungan kerja

Peneliti menyajikan hasil penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat disiplin guru di SD Negeri 3 Nganganaumala. Data mengenai lingkungan kerja diperoleh melalui pengisian angket oleh guru-guru yang mencakup rentang skor 35-100. Skor tersebut mencerminkan tingkat kenyamanan, fasilitas, dan hubungan antarpegawai dalam lingkungan kerja. Hasil pengolahan data angket ini menunjukkan variasi skor yang mencerminkan perbedaan persepsi guru terhadap kualitas lingkungan kerja yang ada di sekolah tersebut. Setelah data angket terkumpul, peneliti melakukan perhitungan skor untuk mengidentifikasi nilai rata-rata (mean) dari seluruh responden. Langkah ini dilakukan dengan memasukkan skor hasil angket ke dalam tabulasi yang telah disusun sebelumnya. Perhitungan rata-rata tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi lingkungan kerja di SD Negeri 3 Nganganaumala. Hasil analisis ini menjadi dasar untuk menghubungkan bagaimana lingkungan kerja memengaruhi tingkat disiplin guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

**Tabel 1.** Statistics Lingkungan Kerja (Variabel X)

N	Valid	7
	Missing	0
Mean		79,74
Median		96,01
Modus		95
Std. Deviation		11,638
Variance		111,753
Range		35
Minimum		46.5
Maximum		98.75
Sum		6945

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis deskriptif statistik terkait variabel lingkungan kerja. Dari data yang diperoleh, nilai maksimum mencapai 98,75, sedangkan nilai minimum adalah 46,5. Rata-rata (mean) dari data ini tercatat sebesar 79,74, menunjukkan nilai tengah kecenderungan data. Selain itu, median atau nilai tengah data berada di angka 96,01, yang menunjukkan separuh data berada di bawah dan separuh lainnya di atas nilai tersebut. Sementara itu, modus atau nilai yang paling sering muncul dalam data adalah 95. Data ini juga memiliki standar deviasi sebesar 11,638, yang mengindikasikan tingkat penyebaran data di sekitar rata-rata. Berdasarkan hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki variasi yang cukup signifikan, meskipun cenderung berkumpul di sekitar nilai-nilai tertentu.

## Tingkat Disiplin Guru

Data mengenai tingkat disiplin guru di SD Negeri 3 Nganganaumala diperoleh dari skor angket atau kuesioner yang telah diisi oleh para guru dengan rentang skor 35-100. Angket tersebut dirancang untuk mengukur aspek-aspek kedisiplinan guru, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawab. Hasil pengolahan skor angket ini memberikan gambaran awal mengenai tingkat kedisiplinan individu maupun keseluruhan guru di sekolah tersebut. Setelah semua data angket terkumpul, peneliti melakukan perhitungan skor untuk setiap responden dan memasukkannya ke dalam tabulasi yang telah disusun. Tabulasi ini digunakan untuk menghitung nilai rata-rata (mean) tingkat kedisiplinan guru secara keseluruhan. Nilai rata-rata ini menjadi indikator utama dalam analisis, yang akan digunakan untuk memahami pola umum disiplin kerja guru di SD Negeri 3 Nganganaumala serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan tersebut.

**Tabel 2.** Statistics Tingkat Disiplin Guru (Variabel Y)

N	Valid	7
	Missing	0
Mean		70,26
Median		77.00
Mode		79
Std. Deviation		2,102
Variance		3,944
Range		8
Minimum		55
Maximum		91
Sum		6230

Tabel di atas menyajikan hasil analisis deskriptif terkait tingkat disiplin guru. Dari data yang dianalisis, nilai maksimum yang dicapai adalah 91, sedangkan nilai minimum berada di angka 55. Rata-rata (mean) dari data ini tercatat sebesar 70,26, yang menggambarkan rata-rata tingkat disiplin guru secara keseluruhan. Selain itu, median atau nilai tengah data adalah 77, menunjukkan separuh data berada di bawah dan separuh lainnya di atas nilai tersebut. Modus dari data ini, atau nilai yang paling sering muncul, adalah 79. Tingkat penyebaran data, yang diukur melalui standar deviasi, tercatat sebesar 2,102. Hal ini menunjukkan bahwa variasi atau penyebaran nilai tingkat disiplin guru relatif kecil di sekitar rata-rata, yang menggambarkan konsistensi tingkat disiplin di kalangan guru dalam sampel tersebut.

### Uji Prasyarat

Uji prasyarat analisis dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan sebelum melanjutkan ke tahap analisis data utama dalam pengujian hipotesis. Uji ini mencakup pemeriksaan normalitas, linearitas, homogenitas, dan independensi data, tergantung pada jenis analisis yang digunakan. Jika data tidak memenuhi prasyarat tersebut, maka langkah perbaikan, seperti transformasi data atau penyesuaian metode analisis, perlu dilakukan agar hasil pengujian hipotesis dapat dipercaya dan valid. Dengan demikian, uji prasyarat analisis menjadi tahap krusial untuk memastikan kualitas dan akurasi hasil penelitian.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah suatu

data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilakukan dengan pengujian normalitas menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* pada residual persamaan dengan kriteria pengujian jika probability value  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal dan jika probability value  $< 0,05$  maka data terdistribusi tidak normal. Berikut hasil perhitungan uji normalitas dengan menggunakan SPSS.25.

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		7
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	,04940
Most Extreme Differences	Absolute	,05
	Positive	,05
	Negative	-,048
Kolmogorov-Smirnov Z		,584
Asymp. Sig. (2-tailed)		,883

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,585 dengan tingkat signifikansi 0,884. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ( $0,884 > 0,05$ ) menunjukkan bahwa data residu memenuhi asumsi normalitas. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data residu berada dalam kondisi yang sesuai dengan prinsip distribusi normal, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikansi 0,884 lebih besar dari 0,05. Normalitas data residu ini menunjukkan kelayakan model yang digunakan dalam penelitian untuk mendukung analisis statistik yang valid. Validitas distribusi normal memberikan dasar yang kuat bagi interpretasi hasil penelitian.

#### Uji Homogenitas

Uji homogenitas varians dilakukan untuk menentukan apakah varians antara dua kelompok atau lebih adalah sama. Berdasarkan hasil uji Levene, nilai statistik sebesar 0,007 dengan derajat kebebasan  $df1 = 1$  dan  $df2 = 82$  menunjukkan bahwa nilai p sebesar 0,823. Karena nilai p lebih besar dari 0,05 ( $0,823 > 0,05$ ), maka tidak terdapat bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol. Artinya, varians antar kelompok tidak berbeda secara signifikan.

**Tabel 4.** Hasil Uji Homogenitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.007	1	82	.823

Homogen atau tidak, dapat dilihat dari nilai kepentingan atau nilai kemungkinan. Jika nilai kepentingan  $< 0,05$ , maka fluktuasi informasi tidak homogen dan sebaliknya.

Jika nilai kepentingan  $> 0.05$ , maka fluktuasi informasi adalah homogen. Karena ( $\text{sig. esteem} = 0.823 > 0.05$ ), maka perubahan informasi adalah homogen.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji t dalam analisis regresi linear yaitu dengan melihat nilai signifikansi (Sig) yang berdasarkan pada tabel output SPSS "Coefficients" dengan nilai tingkat kesalahan yang digunakan adalah 0,05. Uji hipotesis dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan atau dengan kata lain untuk membuktikan apakah masing-masing variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan kesimpulan atas hasil pengujian adalah apabila probability value (sig)-t lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika probability value (sig)-t lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan tidak ada pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah untuk uji hipotesis:

**Tabel 5.** Hasil Uji Hipotesis  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,075	,034		-2,240	,027
Lingkungan Kerja	,005	,001	,429	3,858	,000

a. Dependent Variable: Tingkat Disiplin Guru

Berdasarkan Tabel 5 menggambarkan hasil uji statistic uji t dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan pengujian berdasarkan variabel minat belajar siswa dengan memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 diterima dan hipotesis 2 ditolak. Jadi penjelasan hipotesis 1 bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Tingkat disiplin guru.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana dari uji asumsi klasik diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal dan tidak terdapat multikolinieritas. Sehingga, memenuhi persyaratan untuk melakukan analisis regresi linier sederhana dari pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat disiplin guru di SD Negeri 3 Nganganaumala agar dapat melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian dalam lingkup menganalisis pengaruh antar lingkungan kerja terhadap Tingkat disiplin guru. Adapun hasil persamaan regresi dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linear  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,075	,034		-2,240	,027
	Lingkungan Kerja	,005	,001	,429	3,858	,000
	Disiplin Guru	,002	,002	,110	1,002	,318

a. Dependent Variable: Lingkungan Kerja

Analisis diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$PE = -0,075 MBS + 0,005 LK (-0,001) + e$$

Model Persamaan regresi sederhana tersebut bermakna: 1) Besarnya nilai koefisien regresi lingkungan kerja mempunyai regresi dengan arah positif menyatakan bahwa setiap perubahan variabel lingkungan kerja akan berpotensi menaikkan Tingkat disiplin guru dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol; 2) Besarnya nilai koefisien regresi Lingkungan kerja mempunyai regresi dengan arah negatif menyatakan bahwa setiap perubahan variabel lingkungan kerja akan berpotensi menurunkan Tingkat disiplin guru dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan satu.

### 3.2 Pembahasan

Hasil analisis deskriptif terhadap tingkat disiplin guru menunjukkan rentang nilai yang cukup lebar, yaitu antara 55 (nilai minimum) dan 91 (nilai maksimum). Rentang ini mengindikasikan adanya variasi yang signifikan dalam tingkat disiplin guru di SD Negeri 3 Nganganaumala. Dengan rentang yang cukup luas, dapat diartikan bahwa meskipun sebagian besar guru memiliki tingkat disiplin yang relatif seragam, ada beberapa guru dengan tingkat disiplin yang lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan yang lainnya. Rata-rata (mean) tingkat disiplin guru tercatat sebesar 70,26, yang menggambarkan kecenderungan umum dari skor disiplin guru di sekolah tersebut. Angka ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tingkat disiplin guru cenderung berada pada angka yang moderat, tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Sedangkan nilai median, yaitu 77,00, menggambarkan bahwa separuh dari guru memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi dari angka ini, dan separuh lainnya lebih rendah. Hal ini memberikan indikasi bahwa data tidak terlalu terpusat pada satu nilai, tetapi lebih tersebar di sekitar angka tersebut. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2021) dalam *Organizational Behavior*, yang menyatakan bahwa tingkat disiplin dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi individu dan faktor eksternal seperti kepuasan kerja dan kondisi lingkungan. Menurut mereka, lingkungan yang mendukung dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan. Dalam konteks ini, perbedaan skor disiplin yang ditemukan dalam penelitian ini mungkin mencerminkan faktor-faktor tersebut yang berbeda antara satu guru dengan guru lainnya.

Modus yang diperoleh adalah 79, yang berarti angka ini muncul paling sering dalam data. Dengan kata lain, sebagian besar guru memiliki tingkat disiplin yang berada di sekitar nilai 79, menjadikannya sebagai skor yang paling representatif dalam

populasi guru yang diteliti. Modus ini memberikan gambaran bahwa ada konsentrasi nilai yang lebih besar di sekitar angka ini, yang menunjukkan kecenderungan umum dalam tingkat disiplin guru. Standar deviasi tercatat sebesar 2,102, yang menunjukkan bahwa tingkat penyebaran atau variasi skor disiplin guru cukup kecil. Artinya, meskipun ada perbedaan skor, sebagian besar guru memiliki tingkat disiplin yang hampir seragam dan tidak terlalu jauh dari rata-rata. Ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin guru secara keseluruhan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi, dengan sedikit variasi antara satu guru dengan guru lainnya. Seperti yang dijelaskan oleh Herzberg (2021), dalam teori motivasi dua faktor, dapat berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang meningkatkan kedisiplinan. Jika faktor lingkungan kerja yang kondusif terjaga, tingkat disiplin guru cenderung stabil dan homogen, seperti yang tercermin dalam hasil analisis ini.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap tingkat disiplin guru di SD Negeri 3 Nganganaumala, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat variasi dalam skor disiplin, secara keseluruhan tingkat disiplin guru cenderung berada pada angka yang moderat. Rentang nilai yang lebar, dengan nilai maksimum 91 dan minimum 55, mencerminkan perbedaan dalam tingkat disiplin antar guru. Namun, dengan nilai rata-rata sebesar 70,26, mayoritas guru memiliki tingkat disiplin yang cukup konsisten, yang ditunjukkan oleh median dan modus yang lebih tinggi (77 dan 79). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan guru memiliki kedisiplinan yang relatif baik, meskipun ada sebagian yang berada di luar rentang tersebut. Selain itu, standar deviasi yang rendah (2,102) mengindikasikan bahwa tingkat disiplin guru tidak terlalu bervariasi, mencerminkan adanya konsistensi dalam perilaku disiplin di antara mayoritas guru. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja yang mendukung dan kebijakan manajerial yang diterapkan di sekolah dapat berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan. Dengan mempertahankan kondisi kerja yang positif dan hubungan yang baik antara manajemen dan guru, dapat diharapkan tingkat disiplin guru akan terus stabil dan meningkat. Sehingga, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pihak sekolah dalam merancang strategi peningkatan kedisiplinan yang lebih efektif di masa depan.

#### Daftar Pustaka

- Afandi, M., Wahyuningsih, S., Yustiana, S., Kusumadewi, R. F., & Rachmadtullah, R. (2023). Correlation of Work Discipline and Pedagogical Competence to Teaching Performance in Elementary Teacher. *International Journal of Instruction*, 16(4).
- Alimmudin, A., & Basuki, S. (2022). The Effect of Teacher Competence, Work Discipline and Work Motivation on Teacher Performance. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(06), 2422-2427.
- Azainil, A., Komariyah, L., & Yan, Y. (2021). The Effect of Principals' Managerial Competence and Teacher Discipline on Teacher Productivity. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 563-579.
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279.

- Fajriya, Z., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Sdita El Ma'mur Bogor. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 39-52.
- Fauziah, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN I, II dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 1(3), 266-282.
- Field, A. (2020). *Discovering Statistics Using SPSS* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrin, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308-316.
- Gea, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1303-1316.
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495-509.
- Herzberg, F. (2021). *The Motivation to Work* (2nd ed.). Transaction Publishers.
- Karim, K., Yusnan, M., Farisatma, F., Krisnawati, K., & Kamasiah, K. (2023). Improving Text Reading Comprehension Using Picture Story Media in Indonesian Language Learning for Elementary School Students. *AIQU: Journal Multidiscipliner of Science*, 1(1), 19-28.
- Kurniawati, E., & Majid, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 269-282.
- Melianah, M., Nurahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1950-1964.
- Muhiding, A. I. A. P. P., Hasbiah, S., Ruma, Z., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. W. (2023). The Effect of Work Discipline on Teacher Performance at SMK Negeri 9 Makassar. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business*, 2(4), 600-608.
- Nafisah, N., Arafat, Y., & Ahyani, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se Kecamatan Simpangkatis. *Journal on Education*, 6(1), 2481-2498.
- Nor, T., Effendi, R., & Suriansyah, A. (2021). The Effect of the principal's transformational leadership, school climate, and work spirit on the Teacher discipline of UPTD teachers at State Elementary Schools in Jorong District, Tanah Laut Regency. *Journal of K6 Education and Management*, 4(3), 282-294.
- Ofrita, L., Kartikowati, S., & Sumarno, S. (2022). The effect of principal leadership and teacher work spirit on teacher discipline in elementary schools. *Journal of Educational Sciences*, 6(1), 116-127.

- Prasetyo, T., Fakhrudin, F., & Cahyaningdyah, D. (2022). The Mediation Effect of Work Discipline in the Relationship Between School Culture and Academic Supervision and Teacher Performance in Public Senior High Schools in Magelang City. *Educational Management*, 11(2), 285-295.
- Pujianto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal of Education Research*, 1(2), 106-113.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Rahmania, N. D., & Agustin, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rosita, Z., Miyono, N., & Haryati, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bogorejo Kabupaten Blora. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 2232-2243.
- Sanga, L. D., & Suhardi, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Yos Sudarso Di Kota Batam Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).