BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

Karena peningkatan disiplin karyawan mengarah pada peningkatan kinerja, maka disiplin merupakan komponen operasional yang paling penting dalam MSDM. Para ahli telah mendefinisikan disiplin kerja dengan cara-cara berikut ini:

Disiplin kerja, menurut Hasibuan dalam Syardiansah dan Rahman (2022: 153), adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Mangkuprawira, di sisi lain, berpendapat dalam Kusumayanti, dkk (2020: 182), bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu, para eksekutif menggunakan disiplin kerja sebagai strategi komunikasi untuk membujuk karyawan agar memodifikasi perilaku mereka dan mematuhi kebijakan perusahaan. Sangat penting bagi sebuah organisasi untuk menegakkan disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa dukungan disiplin kerja yang ketat, sebuah organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, disiplin adalah kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

1. Tujuan Disiplin Kerja

Siswanto dalam Novianti (2023: 19) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut.

a. Tujuan khusus dari disiplin kerja. Salah satu tujuan khusus adalah agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
d. Dapat bertindak berprilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.

e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai, tertib, dan teratur dalam rangka memaksimalkan kinerja dan mempertahankan kelangsungan instansi.Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur, tertib, dan kondusif, sehingga tercapai kinerja yang optimal dan kelangsungan intansi.

2. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Sutrisno dalam Khaeruman (2021: 25) Kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

a. Skala kompensasi

Penegakan disiplin dapat dipengaruhi oleh besarnya balas jasa. Jika pekerja dijamin mendapatkan gaji yang sebanding dengan jumlah usaha yang telah mereka berikan kepada perusahaan, mereka akan mematuhi semua standar yang berlaku.

b. Keberadaan kepemimpinan yang sangat baik di dalam organisasi

Merupakan hal terpenting karena, di tempat kerja, semua anggota staf akan selalu menyadari kemampuan pimpinan dalam menerapkan disiplin.

c. Ada atau tidak adanya pengawasan dari pimpinan

Karyawan memerlukan bimbingan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dan bimbingan ini diperlukan untuk setiap tindakan yang dilakukan organisasi.

d. Keberanian pimpinan untuk mengambil Tindakan

Ketika seorang karyawan melanggar aturan disiplin, pimpinan harus berani menindak pelanggaran tersebut ketika dilakukan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti (Hasibuan, 2019: 94):

a. Tingkat absensi, ukuran disiplin kerja karyawan adalah frekuensi kehadiran mereka; jika mereka lebih sering hadir atau memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, mereka dianggap memiliki disiplin kerja yang baik.
b. Mematuhi peraturan perusahaan, kenyamanan dan efisiensi di tempat kerja tercipta dari karyawan yang mengikuti norma-norma kerja karena mereka tidak akan mengabaikan proses atau pedoman perusahaan.

c. Penggunaan waktu secara efektif, orang-orang diharuskan untuk memanfaatkan jam kerja mereka sebaik mungkin agar dapat mengikuti tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan tidak membuang-buang waktu.
d. Tanggung jawab, adalah dedikasi dan tanggung jawab pekerja untuk melakukan tugas dengan benar dan dalam waktu yang ditentukan.

2.1.2. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Kusumayanti, dkk (2020: 183), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas pekerja. Menurut Nitiseminoto dalam Husein (2021: 559) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Berdasarkan definisi Sedarmayanti dan Nitiseminoto, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan. Dalam hal ini yang akan di teliti yaitu, aspek fisik lingkungan kerja mencakup alat dan bahan, strategi kerja, dan pengaturan kerja. Contohnya adalah ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja.

1. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Musyodik, dkk (2021: 39) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik, terdiri dari Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), dan Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
b. Lingkungan Kerja Non Fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun terkait dengan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati dalam Musyodik, dkk (2021: 39) Menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Tersedianya fasilitas

   Ketersediaan dan kondisi peralatan kerja (meja, kursi, komputer, dan lainnya). Ketersediaan dan kondisi fasilitas penunjang (toilet, ruang istirahat, kantin, dan lainnya). Kemudahan akses terhadap fasilitas.

b. Hubungan dengan rekan kerja

   Komunikasi dan kerjasama yang baik antar rekan kerja, Saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Adanya rasa saling menghormati dan menghargai. Tidak adanya konflik atau perselisihan antar rekan kerja.

c. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.

   Kecerahan dan kualitas pencahayaan di tempat kerja.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

   Kualitas udara di tempat kerja (bersih, segar, tidak pengap). Suhu ruangan yang nyaman. Sistem ventilasi yang baik.

e. Kebisingan di tempat kerja

   Tingkat kebisingan di tempat kerja.

f. Polusi

   Tingkat polusi di tempat kerja (udara, air dan tanah).

g. Bau tidak sedap di tempat kerja

h. Keamanan di tempat kerja.

i. Penerapan prosedur keselamatan kerja yang ketat, keamanan gedung dan area kerja (CCTV). Minimnya risiko kecelakaan kerja.

2.1.3. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau perstasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya *standard* target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Menurut Mangkunegara dalam Eka, dkk (2023: 306) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh perusahaan.

Menurut Robbins dalam Musyodik, dkk (2021: 38), Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Berdasarkan pengertian menurut beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang, tanggung jawab dan beban kerja dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi.

Kinerja guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan meng-evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja atau kemampuan guru dalam manajemen pembelajaran paling tidak meliputi: (a) kemampuan dalam menyusun program pembelajaran, (b) kemampuan dalam melaksanakan prosedur pembelajaran, dan (c) kemampuan dalam melaksanakan hubungan antar pribadi dengan peserta didik. Usman dalam Thahir (2019: 127).

Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan hubungan antar pribadi dengan siswa. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan reputasi organisasi. Penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan cara meningkatkannya agar dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. Pengukuran kinerja secara berkala juga penting untuk mengetahui tingkat kinerja dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kepentingan bagi sekolah untuk mencapai tujuan khususnya dalam pendidikan melalui proses pembelajaran. Menurut Manullang dalam Amaliany (2019: 17) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

a. Pemimpin

   Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memahami guru dan bijaksana dalam menetapkan keputusan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan merupakan pendorong untuk bekerja lebih baik dan sebaliknya.

c. Kesempatan unutk mendapatkan kemajuan

   Peningkatan dalam mendapatkan gaji/upah sebagai imbalan kerja peraturan pemerintah menangani guru bahwa gaji akan bertambah jika pangkat semakin meningkat.

d. Kemampuan dan keterampilan

   Guru memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Bonanza (2023: 21) Yang merupakan indikator kinerja pegawai adalah:

a. Beban kerja, berapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Jumlah pekerjaan ini terlihat pada harga tenaga kerja tiap-tiap pegawai.
b. Kualitas pekerjaan, seberapa bagus pegawai melaksanakan apa yang sepatutnya mereka jalani Pemenuhan tugas sesuai dengan kemampuan petugas melaksanakan pekerjannya dengan cermat atau tidak terjadi keselahan.
c. Kewajiban, melakukan kewajiban atau tanggungan terhadap pekerjaan adalah pemahaman atau peranan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan:

1. Kualitas pekerjaan: Seberapa bagus pekerjaan yang dilakukan.
2. Kuantitas pekerjaan: Berapa banyak pekerjaan yang dilakukan.
3. Ketaatan: Seberapa patuh pegawai terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan

2.2. Penelitian Terdahulu

Kinerja karyawan telah menjadi subjek dari sejumlah besar penelitian sebelumnya. Namun, penelitian-penelitian ini datang dalam berbagai bentuk. Di bawah ini adalah beberapa penelitian terdahulu tentang kinerja karyawan.

Karmila (2023) melakukan penelitian dengan 30 responden yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Guru di MTS Al-Hidayah Tamansari Bogor." Berdasarkan hasil uji regresi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja menyumbang 96,5% terhadap komponen kinerja guru, dengan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menyumbang 3,5% sisanya. Sementara temuan analisis, khususnya nilai F_{hitung} (249,283) > Ftabel (2,99), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru, namun hasil uji F tidak demikian. Temuan uji t menunjukkan bahwa hasil analisis variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa t_{hitung} (2,065). Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan dari variabel motivasi kerja (t_{hitung} 5,512) dan lingkungan kerja (t_{hitung} (3,539), dimana t_{tabel} (2,051) terhadap kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor. Variabel Motivasi Kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru di MTs Al-Hidayah Tamansari Bogor.

Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari dan Lukmanul Hakim (2020) meneliti 51 orang pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Penelitian tersebut berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan menyumbang 93,6% dari faktor kinerja pegawai, dengan komponen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menyumbang 7,4% sisanya. Temuan analisis, khususnya nilai F_{hitung} (168,104) > F_{tabel} (2,61), mendukung temuan uji F yang mengindikasikan secara simultan faktor-faktor motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji T, terdapat pengaruh yang signifikan untuk variabel motivasi kerja T_{hitung} 7.138 lebih besar dari T_{tabel} 2.013, pengaruh yang signifikan untuk variabel disiplin kerja T_{hitung} 2.884 lebih besar dari T_{tabel} 2.013, tidak terdapat pengaruh yang signifikan untuk variabel lingkungan kerja T_{hitung} 1.894 lebih kecil dari T_{tabel} 2.013, dan pengaruh yang signifikan untuk variabel gaya kepemimpinan T_{hitung} 2.326 lebih besar dari T_{tabel} 2.013.

Salsabila (2023) meneliti 35 karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia dalam penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan dari uji regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja menyumbang 25,9% dari faktor kinerja karyawan, dengan komponen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menyumbang 74,1% dari varians. Hasil uji F menunjukkan bahwa faktor

lingkungan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan, dengan F_{hitung} (4.954) > F_{tabel} (2,91). Berdasarkan hasil uji t, dapat diamati bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja keduanya menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif dengan hasil analisis t_{hitung} (2,351) dan 2,458, masing-masing terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia. Nilai t_{tabel} (2.03951) menunjukkan bahwa terdapat korelasi parsial antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil penelitian t_{hitung} (0,018), dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi. Disiplin kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja 35 guru SMK PGRI Babakan Madang dilakukan oleh Maelani (2020). Perhitungan koefisien determinasi memberikan hasil sebesar 0,645 atau 64,5%. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen, dengan variabel lain menyumbang 35,5% dari varians. Pada saat yang sama, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar, sesuai dengan temuan uji F, yaitu F_{hitung} 21,547 lebih besar dari F_{tabel} 2,901. Berdasarkan hasil uji T, variabel motivasi kerja (T_{hitung} 3,524 lebih besar dari T_{tabel} 1,695), disiplin kerja (nilai T_{hitung} 0,883 lebih kecil dari T_{tabel} 1,695), dan gaya kepemimpinan (T_{hitung} 0,313 lebih kecil dari T_{tabel} 1,695) tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian, faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja memiliki dampak yang besar terhadap produktivitas pekerja.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

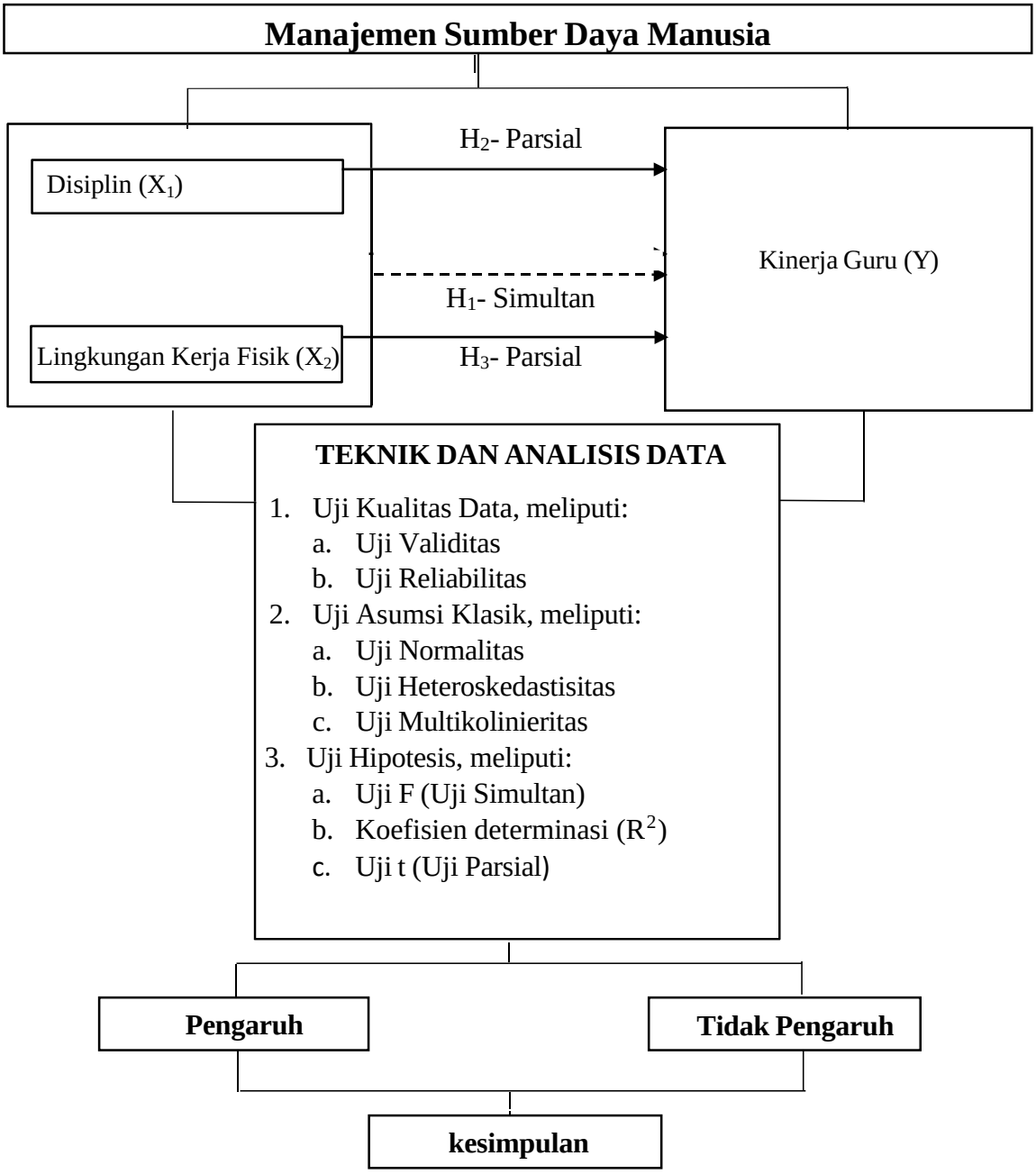
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
Karmila (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Al-Hidayah Tamansari Bogor	- Motivasi Kerja - Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja - Kinerja Guru	1. Ditemukan koefisien determinasi sebesar 96,5%. 2. Berdasarkan hasil uji T, lingkungan kerja (X3), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X1) secara signifikan mempengaruhi karakteristik kinerja. 3. Berdasarkan hasil uji F, lingkungan kerja (X3), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X1) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap faktor kinerja.

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	HASIL
Salsabila (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kudu Kreasi Indonesia	- Disiplin Kerja, - Lingkungan Kerja - Gaya Kepemimpinan - Kinerja Karyawan	1. Ditemukan koefisien determinasi sebesar 96,5%. 2. Faktor Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, sesuai dengan hasil uji T. Variabel kinerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Variabel Gaya Kepemimpinan (X3). 3. Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Disiplin Kerja (X1) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja, sesuai dengan hasil uji F.
Anggreyani Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan pada Perusahaan WFO masapandemi	- Motivasi kerja - lingkungan kerja - disiplin kerja - kinerja karyawan	1. Ditemukan koefisien determinasi sebesar 67,1%. 2. Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2), disiplin (X3), dan insentif kerja (X1) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3. Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2), disiplin (X3), dan motivasi kerja (X1) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari dan Lukmanul Hakim (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	- Motivasi Kerja - Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja - Gaya Kepemimpinan - Kinerja Pegawai	1. Koefisien determinasi 93,6 2. Berdasarkan hasil uji T, variabel kinerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Lingkungan Kerja (X3) saja. 3. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3), motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penulis, 2024

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka Pemikiran merupakan model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai aspek yang telah didentifikasi sebagai masalah yang penting, menurut Sugiyono dalam Aropi (2022: 28).



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian
Sumber: Penulis 2024

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah pernyataan tentang ide-ide yang, tergantung pada teori dan bidang metode penelitian, dapat menjadi akurat atau tidak akurat karena berhubungan dengan fakta-fakta yang dapat diamati. Dengan demikian, gagasan berikut ini diajukan sebagai solusi sementara untuk masalah yang diangkat dalam penelitian ini:

1. Hipotesis 1

   H0 : $\beta 1 = 0$, secara simultan (digabungkan) disiplin kerja dan lingkungan kerja, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK GOLDEN Kabupaten Bogor.

   H1 : $\beta 1 \neq 0$, secara simultan (digabungkan) disiplin kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK GOLDEN Kabupaten Bogor.

2. Hipotesis 2

   H0 : $\beta 1 = 0$, secara parsial (individual) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK GOLDEN Kabupaten Bogor.

   H1 : $\beta 1 \neq 0$, secara parsial (individual) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK GOLDEN Kabupaten Bogor.

3. Hipotesis 3

   H0 : $\beta 3 = 0$, secara parsial (individual) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK GOLDEN Kabupaten Bogor.

   H1 : $\beta 3 \neq 0$, secara parsial (individual) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK GOLDEN Kabupaten Bogor.