

---

## HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN DI SMK BHAKTI KARYA 1 MAGELANG

---

**Penulis : Alfenti Debyan Pratiwi**  
**Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran**  
**Email: [alfenti.debyanpratiwi@gmail.com](mailto:alfenti.debyanpratiwi@gmail.com)**

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang, (2) Hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang, (3) Hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Uji coba instrument penelitian bertempat di SMK IT MA'ARIF Kota Magelang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMK Bhakti Karya 1 Magelang berjumlah 31 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui angket dan dokumentasi. Pengujian prasyarat analisis meliputi uji linieritas dan uji multikolinieritas. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi sederhana, korelasi ganda, sumbangan relatif dan sumbangan efektif. Hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x1y}$  sebesar 0,748 dan  $t_{hitung}$  2,499 >  $t_{tabel}$  2,048; (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x2y}$  sebesar 0,760 dan  $t_{hitung}$  2,671 >  $t_{tabel}$  2,048; (3) Terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang ditunjukkan dengan nilai  $R_{y(1,2)}$  sebesar 0,809 dan nilai  $F_{hitung}$  26,477 >  $F_{tabel}$  3,34. Hubungan kedua variabel sebesar 67 %. Sumbangan efektif lingkungan kerja sebesar 50,2% dan disiplin kerja sebesar 16,8%, sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja guru**

---

### ***CORRELATION WORK ENVIRONMENT AND LABOR DISCIPLINE TOWARD TEACHER PERFORMANCE ON INSTRUCTIONAL IN SMK BHAKTI KARYA 1 MAGELANG***

---

### ABSTRACT

*This research aims to determine: (1) Correlation work environment toward teacher performance on instructional in SMK Bhakti Karya 1 Magelang, (2) Correlation labor discipline with teacher performance on instructional in SMK Bhakti Karya 1 Magelang, (3) Correlation work environment and labor discipline toward teacher performance on instructional in SMK Bhakti Karya 1 Magelang. This research was an ex-post facto research using quantitative approach. The instrument testing be located at SMK IT MA'ARIF Kota Magelang. The subjects of this research were all teachers in SMK Bhakti Karya 1 Magelang which amounts to 31 people. Data collection was done through questionnaire and documentation. Analysis of stipulation such as linierity testing and multicolinerity testing. The data analysis technique used were simple correlation, double correlation, relative contribution and effective contribution. The results of this research are: (1) There is positive and significant correlation work environment toward teacher performance on instructional in SMK Bhakti Karya 1 Magelang which was shown by the score  $r_{x1y}$  0,748 and  $t_{hitung}$  2,499 >  $t_{tabel}$  2,048; (2) There is positive and significant correlation labor discipline with teacher performance on instructional in SMK Bhakti Karya 1 Magelang which was shown by the score  $r_{x2y}$  0,760 and  $t_{hitung}$  2,671 >  $t_{tabel}$  2,048; (3) There is positive and significant work environment and labor discipline toward teacher performance on instructional in SMK Bhakti Karya 1 Magelang which was shown by the score  $R_{y(1,2)}$  0,809 and score  $F_{hitung}$  26,477 >  $F_{tabel}$  3,34. Correlation of these variables is 67 %. Effective contribution of work*

*environment is 50,2% and labor discipline is 16,8%, while the remaining 33% was influenced by the other unexamined variables in this research.*

**Keywords :** *Work environment, Labor discipline, Teacher performance*

## **Pendahuluan**

Pendidikan di zaman modern yang sangat mengandalkan teknologi saat ini, menuntut peningkatan kualitas dalam segala aspek. Baik dalam kualitas fasilitas yang digunakan maupun sumber daya manusia yang menunjang peningkatan mutu pendidikan. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan dan merupakan sebuah dasar untuk meningkatkan sumber daya manusia yang baik, serta mencapai kesuksesan di segala bidang dalam proses pembangunan nasional dengan cara menyiapkan peserta didik agar mampu bersaing di era seperti saat ini. Berlandaskan pada hal tersebut maka pendidikan wajib mendapatkan perhatian khusus dalam pengembangannya.

Peningkatan mutu pendidikan dapat direalisasikan dalam suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah. Lingkungan sekolah mampu mengembangkan segala potensi diri yang dimiliki. Pencapaian dikemudian hari sangat berguna untuk pembangunan di bidang pendidikan nasional. Aspek penunjang kualitas pendidikan di sekolah perlu ditingkatkan secara terus-menerus. Salah satunya aspek sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Sumber daya manusia yang handal merupakan modal utama pembangunan pendidikan nasional agar tetap bertahan dalam era globalisasi yang penuh persaingan. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dilihat dari penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga dari mentalitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsa, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Lembaga sekolah memiliki sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak dari tercapainya tujuan pembelajaran yaitu seorang guru. Guru sebagai sumber daya yang potensial tidak begitu saja disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuannya dalam bekerja. Fakta tersebut dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para guru dalam

melaksanakan kewajibannya. Maka dari itu guru perlu mendapatkan dorongan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik pula. Dorongan tersebut adalah berupa pemenuhan aspek ekonomi para guru, yaitu dengan pemberian gaji yang baik, jaminan kesejahteraan yang baik pula, serta penghargaan bagi guru yang berprestasi. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menyelesaikan tugas sebagai pengajar.

Guru akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja guru. Guru yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi. Hal yang diduga sebagai inti terjadinya penurunan kinerja guru antara lain, yaitu 1) lingkungan kerja yang tidak nyaman disebabkan karena berbagai hal seperti pencahayaan terasa kurang sehingga ruang terasa lembab; serta 2) perlengkapan kegiatan belajar mengajar yang belum memadai. Sedarmayanti (2000:21) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu : 1) Lingkungan kerja fisik; dan 2) Lingkungan kerja non fisik

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga dapat dijadikan penyebab kualitas kerja menurun. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan kualitas kerja menurun, antara lain : 1) hubungan yang tidak serasi antara guru dengan teman sejawat maupun dengan pimpinan; 2) jaminan kerja yang dirasakan kurang memadai; 3) jenjang karir yang belum begitu jelas terkait dengan kelangsungan guru bekerja pada lembaga yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dari berbagai sisi, baik fisik maupun non fisik mempunyai akibat berantai antara lain: semangat bekerja yang semakin menurun, gairah untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang menurun serta berdampak pula pada kinerja guru yang semakin menurun. Lingkungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa lingkungan yang baik akan membawa dampak yang baik pula terhadap individu. Dilihat dari masalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, perlu adanya

dorongan seseorang dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang harus dipenuhi. Tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap guru dapat menimbulkan perbedaan disiplin kerja dalam berprestasi yang berdampak pada kinerja.

Disiplin kerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian hasil kerja yang baik. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:291) disiplin kerja adalah: suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasil kerja atau kinerja seorang guru tidak akan tercapai jika belum diterapkannya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Singodimedjo dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:117) menyatakan ada tujuh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu : 1) Besar kecilnya kompensasi; 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan; 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat jadi pegangan; 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan; 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan; 6) Ada tidaknya perhatian kepada tenaga pengajar; dan 7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kata lain diperlukan adanya disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan guru untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang dimaksud tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh pihak lembaga sekolah. Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan motivasi yang positif kepada guru. Dengan demikian diharapkan disiplin kerja guru juga akan terbentuk dengan sendirinya dalam tiap individu. Berdasarkan hasil pengamatan pada saat melakukan kegiatan Program Pengalaman Lapangan (PPL), terkait disiplin kerja guru di SMK Bhakti Karya 1 Magelang masih belum optimal, dilihat dari masih ada beberapa guru yang belum menerapkan disiplin dalam bekerja, hal tersebut terlihat dari kehadiran guru yang datang belum tepat waktu sehingga Kegiatan Belajar Mengajar dilaksanakan lebih dari waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang”**.

Penelitian ini dibatasi pada kinerja guru dalam proses pembelajaran yang belum dilaksanakan secara optimal.

Rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Adakah hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang ?
2. Adakah hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang ?
3. Adakah hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang ?

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang 2. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang 3. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

Manfaat penelitian dibagi menjadi dua yaitu:

1. Secara teoritis, yaitu: penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat digunakan untuk kepentingan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penelitian yang akan datang yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan;
2. Secara praktis, meliputi: a. Bagi sekolah, diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja guru sehingga dapat memperbaiki kualitas pendidikan b. Bagi peneliti, penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta c. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta, dapat digunakan bahan referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa program studi Administrasi Perkantoran pada khususnya dan mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.

## Metodologi Penelitian

### Desain Penelitian

Desain penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang beralamat di Jalan Elo

Jetis No 3, Magelang Utara. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2015.

#### Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang berjumlah 31 orang.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi.

#### Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup. Alternatif jawaban menggunakan skala bertingkat dengan empat alternatif jawaban jawaban, yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KK), dan Tidak Pernah (TP). Skor dari masing-masing butir pernyataan antara 1 sampai 4.

#### Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrumen yang digunakan sebelum melakukan penelitian. Baik buruknya instrumen akan mempengaruhi baik buruknya data sehingga instrumen harus di uji cobakan. Uji coba instrumen dilakukan di luar populasi yaitu pada 30 orang guru di SMK IT MA'ARIF Kota Magelang yang memiliki karakteristik yang hampir sama dengan SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

#### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa deskripsi data yang meliputi harga rerata, modus, rentang, nilai maksimal, nilai minimal, distribusi frekuensi, histogram dan *pie chart* untuk setiap variabel penelitian. Uji prasyarat analisis yang meliputi uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi sederhana, korelasi ganda, sumbangan relatif (SR) dan sumbangan efektif (SE).

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Deskripsi Hasil Penelitian

Jawaban koesioner yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis untuk mengetahui deskripsi lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ )

sebagai variabel bebas kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Pada deskripsi data berikut ini disajikan informasi data meliputi *mean*, *median*, *modus* dan standar deviasi masing-masing variabel penelitian. Deskripsi data juga menyajikan distribusi frekuensi dan histogram masing-masing. Deskripsi dari masing-masing variabel dapat dilihat secara rinci dalam uraian berikut:

#### a. Variabel Lingkungan Kerja

Data lingkungan kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 19 butir pernyataan dengan jumlah responden 31 guru. Terdapat alternatif skor jawaban dimana skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Berdasarkan analisis data menggunakan program *SPSS* maka dapat diperoleh skor tertinggi sebesar 61 dan skor terendah sebesar 36, dengan nilai *Mean* (M) sebesar 49,87; *Median* (Me) sebesar 47; *Modus* (Mo) sebesar 44 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 6,34.

Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

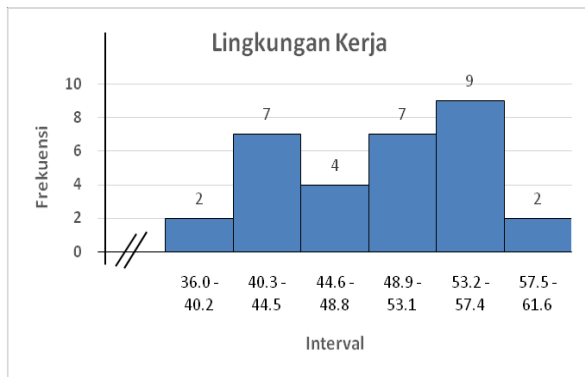
Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1.	57,5 – 61,6	2	6%
2.	53,2 – 57,4	9	29%
3.	48,9 – 53,1	7	23%
4.	44,6 – 48,8	4	13%
5.	40,3 – 44,5	7	23%
6.	36,0 – 40,2	2	6%
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel 1, distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja terletak pada interval 57,4 – 61,2 sebanyak 2 guru (6 %), interval 53,2 – 57,4 sebanyak 9 guru (29%), interval 48,9 – 53,1 sebanyak 7 guru (23%), interval 44,6 – 48,8 sebanyak 4 guru (13%), interval 40,3 – 44,5 sebanyak 7 guru (23%), dan pada interval 36,0 – 40,2 sebanyak 2 guru (6%).

Berdasarkan tabel 1 distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja di atas maka dapat digambarkan dalam histogram sebagai berikut:



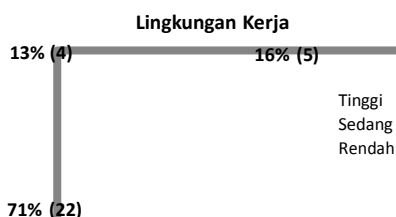
Gambar 1. Histogram Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Kecenderungan variabel lingkungan kerja dapat ditentukan dengan terlebih dahulu menghitung nilai *mean* ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $SD_i$ ). Berdasarkan perhitungan tersebut, disusun pengkategorian variabel lingkungan kerja dalam bentuk tabel yang dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Lingkungan Kerja

No.	Rentang Skor	f	Perse ntase	Kategori
1.	$\geq 56,21$	5	16%	Tinggi
2.	43,53–56,21	22	71%	Sedang
3.	$< 43,53$	4	13%	Rendah
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa kecenderungan variabel lingkungan kerja dengan skor lebih besar sama dengan dari 56,21 pada kategori tinggi sebanyak 5 guru (16%), kemudian skor antara 43,53 sampai 56,21 pada kategori sedang sebanyak 22 guru (71%), sementara skor kurang dari 43,53 terdapat pada kategori rendah sebanyak 4 guru (13%). Distribusi kecenderungan variabel lingkungan kerja di atas dapat digambarkan diagram *pie* sebagai berikut:



Gambar 2. Pie Chart Kecenderungan Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 2 dan gambar 2 di atas dapat disimpulkan bahwa kecenderungan lingkungan kerja pada kategori sedang.

### b. Variabel Disiplin Kerja

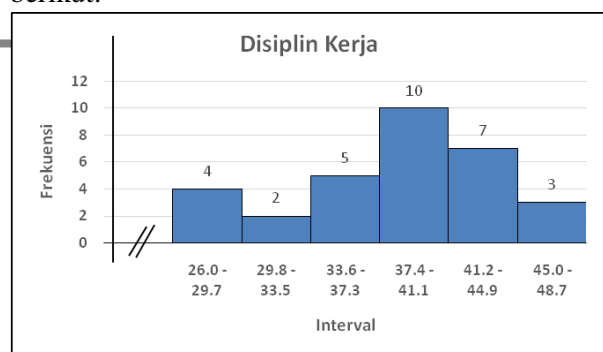
Data metode mengajar diperoleh melalui angket yang terdiri dari 13 pernyataan dengan jumlah responden 31 guru. Terdapat alternatif skor jawaban dimana skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Berdasarkan analisis data menggunakan program *SPSS* maka dapat diperoleh skor tertinggi sebesar 48 dan skor terendah sebesar 26, dengan nilai *Mean* ( $M$ ) sebesar 38,39; *Median* ( $Me$ ) sebesar 37; *Modus* ( $Mo$ ) sebesar 41 dan Standar Deviasi ( $SD$ ) sebesar 5,82. Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1.	45- 48,7	3	10%
2.	41,2 - 44,9	7	23%
3.	37,4 - 41,1	10	32%
4.	33,6 - 37,3	5	16%
5.	29,8 - 33,5	2	6%
6.	26 - 29,7	4	13%
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 3, distribusi frekuensi variabel disiplin kerja pada interval 45,00 – 48,7 sebanyak 3 guru (10%), interval 41,2 – 44,9 sebanyak 7 guru (23%), interval 37,4 – 41,1 sebanyak 10 guru (32%), interval 33,6 – 37,3 sebanyak 5 guru (16%), interval 29,8 – 33,5 sebanyak 2 guru (6%), dan pada interval 26,0 – 29,7 sebanyak 4 guru (13%). Berdasarkan tabel 3 distribusi frekuensi variabel disiplin kerja di atas maka dapat digambarkan dalam gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

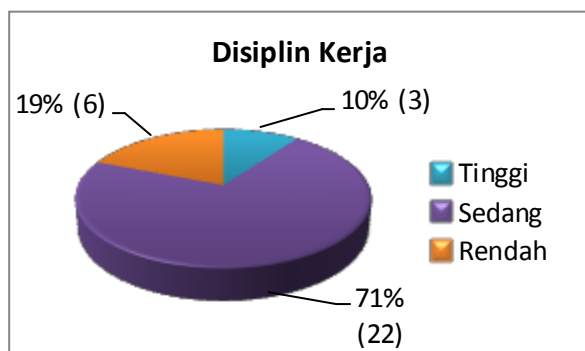
Kecenderungan variabel disiplin kerja dapat ditentukan dengan terlebih dahulu menghitung nilai *mean* ideal (*Mi*) dan standar deviasi ideal (*SDi*). Berdasarkan perhitungan tersebut, disusun pengkategorian variabel disiplin kerja dalam bentuk tabel yang dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Disiplin Kerja

No.	Rentang Skor	f	Perse ntase	Kategori
1.	$\geq 44,21$	3	10%	Tinggi
2.	32,5- 44,2	22	71%	Sedang
3.	< 32,5	6	19%	Rendah
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4, frekuensi kecenderungan variabel disiplin kerja dengan skor lebih besar sama dengan dari 44,21 pada kategori tinggi sebanyak 3 guru (10%), kemudian skor antara 32,57 sampai 44,21 pada kategori sedang sebanyak 22 guru (71%), sementara skor kurang dari 32,57 terdapat pada kategori rendah sebanyak 6 guru (19%). Distribusi kecenderungan variabel disiplin kerja di atas dapat digambarkan diagram berikut:



Gambar 4. Pie Chart Kecenderungan Metode Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4 dan gambar 4 di atas dapat disimpulkan bahwa kecenderungan disiplin kerja pada kategori sedang.

### c. Variabel Kinerja Guru

Data kinerja guru diperoleh melalui angket yang terdiri dari 17 pernyataan dengan jumlah responden 31 guru. Terdapat alternatif skor jawaban dimana skor tertinggi 4 dan skor terendah 1. Berdasarkan analisis data menggunakan program *SPSS* maka dapat diperoleh skor tertinggi sebesar 67 dan skor

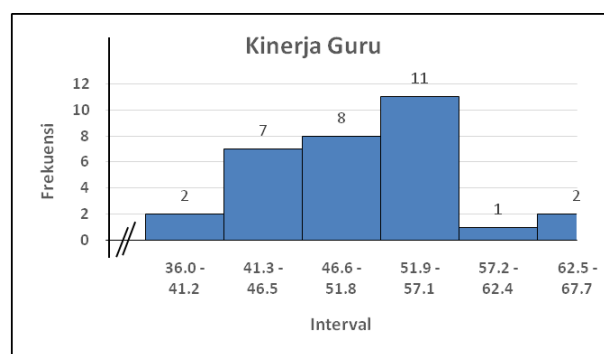
terendah sebesar 36 dengan nilai *Mean* (*M*) sebesar 50,10; *Median* (*Me*) sebesar 47; *Modus* (*Mo*) sebesar 43 dan Standar Deviasi (*SD*) sebesar 7,48. Distribusi frekuensi variabel Kinerja guru dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1.	62,5-67,7	2	6%
2.	57,2-62,4	1	3%
3.	51,9-57,1	11	36%
4.	46,6-51,8	8	26%
5.	41,3-46,5	7	23%
6.	36-41,2	2	6%
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 5, distribusi frekuensi variabel frekuensi kinerja guru pada interval 62,5 – 67,7 sebanyak 2 guru (6%), interval 57,2 – 62,4 sebanyak 1 guru (3%), interval 51,9 – 57,1 sebanyak 11 guru (36%), interval 46,6 – 51,8 sebanyak 8 guru (26%), interval 41,3 – 46,5 sebanyak 7 guru (23%), dan pada interval 36,0 – 41,2 sebanyak 2 guru (6%). Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel kinerja guru maka dapat digambarkan dalam gambar 5 sebagai berikut:



Gambar 5. Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

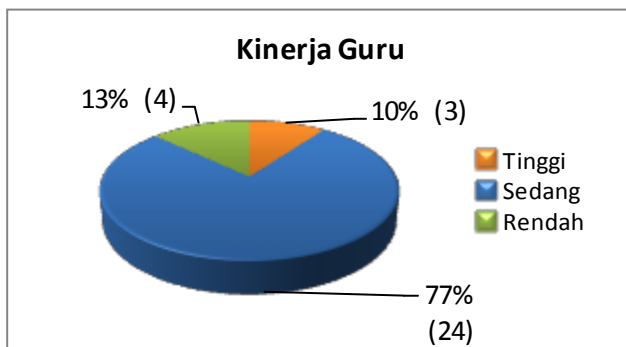
Kecenderungan variabel kinerja guru dapat ditentukan dengan terlebih dahulu menghitung nilai *mean* ideal (*Mi*) dan standar deviasi ideal (*SDi*). Berdasarkan perhitungan tersebut, disusun pengkategorian variabel kinerja guru dalam bentuk tabel yang dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Guru

No.	Rentang Skor	f	Perse ntase	Kategori
1.	X > 33	3	10%	Tinggi
2.	22 – 33	24	77%	Sedang
3.	< 22	4	13%	Rendah
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 6, frekuensi kecenderungan variabel kinerja guru dengan skor lebih besar sama dengan dari 57,58 pada kategori tinggi sebanyak 3 guru (10%), kemudian skor antara 42,62 sampai 57,58 pada kategori sedang sebanyak 24 guru (77%), dan skor kurang dari 42,62 terdapat pada kategori rendah sebanyak 4 guru (13%). Kecenderungan variabel kinerja guru disajikan dalam diagram *pie* pada gambar 6 berikut:



Gambar 6. Pie Chart Kecenderungan Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 6 dan gambar 6 di atas dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel kinerja guru pada kategori sedang.

### Uji Prasyarat Analisis

#### a. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dikatakan linier jika harga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan komputer program *SPSS* diperoleh hasil uji linieritas pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel		$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Keterangan
Bebas	Terikat			
$X_1$	Y	0,863	3,34	Linier
$X_2$	Y	3,048	3,34	Linier

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 7 di atas diperoleh harga  $F_{hitung}$  dari masing-masing variabel lebih kecil dari  $F_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linier, maka analisis regresi linier dapat dilanjutkan.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antara variabel bebas yaitu dengan cara menyelidiki besarnya angka interkorelasi antar variabel bebas. Syarat tidak terjadinya multikolinieritas yaitu jika harga interkorelasi antar variabel bebas lebih kecil dari 0,800. Pengujian multikolinieritas tersebut menggunakan bantuan komputer program *SPSS*.

Ringkasan hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	$X_1$	$X_2$	Kesimpulan
$X_1$	1	0,748	Tidak terjadi multikolinieritas
$X_2$	0,748	1	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa nilai korelasi antar semua variabel bebas sebesar 0,748 lebih kecil dari 0,800; jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas sehingga dapat digunakan untuk analisis regresi ganda.

#### c. Uji Hipotesis

##### Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang. Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan analisis korelasi *product moment*. Hasil uji hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel 9 berikut:



Tabel 9. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Variabel	Pearson Correlation	N	P	Keterangan
Lingkungan kerja	0,752	31	0,000	Hipotesis diterima, Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa koefisien korelasi *Product Moment* antara lingkungan kerja dengan kinerja guru sebesar 0,752. Hasil tersebut dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% untuk menguji signifikansi kerelasinya. Harga koefisien  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%  $N=31$  sebesar 0,355. Dengan demikian nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu  $0,752 > 0,355$ . Jadi hipotesis yang diajukan **diterima**, maka hasil penelitian ini terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

#### Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang. Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan analisis korelasi *product moment*. Dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan taraf signifikansinya 0,05. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka signifikan, namun sebaliknya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak signifikan. Hasil uji hipotesis kedua dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Variabel	Pearson Correlation	N	P	Keterangan
Disiplin Kerja	0,760	31	0,000	Hipotesis diterima, Signifikan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa koefisien korelasi *Product Moment* antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 0,760. Hasil tersebut dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% untuk menguji signifikansi kerelasinya. Harga koefisien  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%  $N=31$  sebesar 0,355. Dengan demikian nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu  $0,760 > 0,355$ . Jadi hipotesis yang diajukan **diterima**, maka

hasil penelitian ini terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

#### Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga bahwa Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang. Pembuktian hipotesis berdasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari penelitian kurang dari 0,05 maka hipotesis tersebut diterima, begitu pula sebaliknya. Uji hipotesis ketiga digunakan analisis korelasi ganda yang menunjukkan kuatnya hubungan antar variabel. Hasil analisis korelasi ganda dapat dilihat dalam tabel 11 berikut:

Tabel 11. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Variabel	Koefisien
R	0,809
$R^2$	0,654
F hitung	26,477

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi korelasi lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara sama-sama dengan kinerja guru ( $Y$ ) di SMK Bhakti Karya 1 Magelang. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 26,477. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka nilai p signifikan 0,00 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Jadi hipotesis yang diajukan **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

#### 1) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Bagian ini berisi pengujian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi yang dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk ( $R^2$ ). Semakin besar nilai  $R^2 = 1$ , maka independen variabel berpengaruh sempurna terhadap dependen



variabel, sebaliknya jika  $R^2 = 0$  berarti independen variabel tidak berpengaruh terhadap dependen variabel. Hasil analisis diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,654 atau 65%. Hasil ini menyimpulkan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja guru dan disiplin kerja guru sebesar 65%, sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

## 2) Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif (SR & SE)

Selain hasil analisis tersebut, dalam penelitian ini juga dapat ditemukan suatu analisis mengenai besarnya sumbangan efektif dan sumbangan relatif dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Penelitian ini berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel 13 berikut :

Tabel 12. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

No.	Nama Variabel	Sumbangan	
		Relatif	Efektif
1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	75%	50,25%
2	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	25%	16,75%
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>67%</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas. Variabel lingkungan kerja mempunyai sumbangan efektif sebesar 50,25%, dan sumbangan relatif sebesar 75%. Variabel disiplin kerja mempunyai sumbangan efektif sebesar 16,75%, dan sumbangan relatif sebesar 25%.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Bhakti Karya 1 Magelang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja guru dalam pembelajaran (Y) di SMK Bhakti Karya 1 Magelang, melalui analisis korelasi Product Moment diperoleh harga  $r_{hitung}$  sebesar

0,752 dan harga koefisien  $r_{tabel}$  0,355 dengan taraf signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu ( $0,752 > 0,355$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang dan nilai signifikansi menunjukkan skor sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sumbangan efektif untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 50,25%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja guru maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru yang dicapai.

Lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan dalam lingkungan sekolah. Hal ini dikarenakan berhubungan langsung dengan guru yang melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas lembaga sekolah secara umum. Dengan demikian, lingkungan guru yang baik tercermin dalam keadaan ruang kerja yang memadai, adanya sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaannya, serta hubungannya yang harmonis antara sesama guru dan karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

### 2. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Bhakti Karya 1 Magelang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru dalam pembelajaran (Y) di SMK Bhakti Karya 1 Magelang, hal ini dibuktikan dari nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,760 > 0,355$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sumbangan efektif dari variabel disiplin kerja sebesar 16,75%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru yang dicapai. Disiplin kerja sangatlah penting bagi guru. Dengan kedisiplinan guru, maka kegiatan belajar mengajar di sekolah akan menjadi tertib, teratur, dan terarah. Sebaliknya di sekolah yang

kedisiplinannya rendah maka kegiatan belajar mengajarnya juga akan berlangsung tidak tertib, akibatnya kualitas pendidikan sekolah itu juga akan rendah. Kedisiplinan guru harus ditanamkan secara terus-menerus. Dengan menjalankan kedisiplinan secara teratur maka disiplin tersebut akan menjadi kebiasaan dan menjadi budaya. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja pada guru maka akan semakin baik kinerja guru di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

### 3. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMK Bhakti Karya 1 Magelang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran ( $Y$ ) di SMK Bhakti Karya 1 Magelang, hal ini dibuktikan dari nilai  $R$  hitung sebesar 0,809 lebih besar dari  $R$  tabel ( $0,809 > 0,355$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Kinerja guru pada hakikatnya merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja, dimana hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 67% pada kinerja guru. Dengan lingkungan kerja akan melahirkan semangat kerja guru, sementara disiplin kerja akan dapat membuat guru menjadi lebih tertib dan teratur dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x_1y}$  sebesar 0,748 dan  $t_{hitung} 2,499 > t_{tabel} 2,048$ .
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja guru dalam

pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x_2y}$  sebesar 0,760 dan  $t_{hitung} 2,671 > t_{tabel} 2,048$ .

3. Terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang ditunjukkan dengan nilai  $R_{y(1,2)}$  sebesar 0,809 dan nilai  $F_{hitung} 26,477 > F_{tabel} 3,34$ .

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan tersebut maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi SMK Bhakti Karya 1 Magelang  
Berdasarkan hasil analisis, untuk variabel lingkungan kerja sebesar 71% berada pada kategori sedang. Dengan demikian disarankan agar guru memiliki cara untuk dapat menciptakan kegiatan belajar mengajar yang mendukung bagi siswa, misalnya dengan cara menyampaikan pelajaran lebih bervariasi, serta memanfaatkan fasilitas pembelajaran yang tersedia secara optimal. Variabel disiplin kerja sebesar 71% dengan demikian variabel tersebut berada pada kategorisasi sedang. Berkaitan dengan disiplin kerja maka hendaknya guru lebih tertib dalam menjalankan peraturan seperti membuat surat ijin apabila tidak masuk dan datang sebelumjam mengajar agar terciptanya disiplin kerja yang baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja guru dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang kinerja guru dengan menambah faktor-faktor selain lingkungan kerja dan disiplin kerja guru, misalnya dikaitkan dengan faktor strategi pembelajaran sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Barnawi & Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Sedarmayanti. (2000). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto Sastrohadiwiryo, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.