



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU SMK PUTRA ANDA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ENDANG ROMAITO HASIBUAN**  
NPM : 1715310505

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS  
SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Endang Romaito Hasibuan  
NPM : 1715310505  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S-1 (Strata Satu)  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai

Medan, November 2021

**Ketua program Studi**

(Ramadhan Harahap, SE., S. Psi., M.Si.,)



(Dr. Omny Medaline, S.H., M.Kn)

**Pembimbing I**

(Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., MM)

**Pembimbing II**

(Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

Skripsi diterima dan disetujui oleh panitia ujian sarjana lengkap Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

**PERSETUJUAN UJIAN**

Nama : Endang Romaito Hasibuan  
NPM : 1715310505  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S-1(Strata Satu)  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai

Medan, November 2021

**Ketua**

  
( Samrin, SE., MM )

**Anggota I**

  
(Dr.Muhammad Toyib Daulay, S.E.,MM)

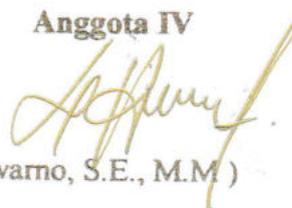
**Anggota II**

  
(Mira Yosefa Siregar, S.Pd.,M.Si)

**Anggota III**

  
(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si)

**Anggota IV**

  
( Suwarno, S.E., M.M )

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Endang Romaito Hasibuan  
NPM : 1715310505  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan tidak benar.



an, November 2021

(Endang Romaito Hasibuan)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Endang Romaito Hasibuan  
NPM : 1715310505  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada fakultas Sosial sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang. Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

an, November 2021



(Endang Romaito Hasibuan)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :  
 Nama Lengkap :  
 Tempat/Tgl. Lahir :  
 Nomor Pokok Mahasiswa :  
 Program Studi :  
 Konsentrasi :  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai :  
 Nomor Hp :  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

: ENDANG ROMAITO HASIBUAN  
 : HULIM / 00 0000  
 : 1715310505  
 : Manajemen  
 : Manajemen SDM  
 : 123 SKS, IPK 3.46  
 : 085260703877

No.	Judul	
1.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai0	4

catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

catatan Yang Tidak Perlu

  
 Rektor I,  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 02 September 2021

Pemohon,



( Endang Romaito Hasibuan )

Tanggal : .....

Disahkan oleh  
Dekan

  
 ( Dr. Onny Metanone, S.H., M.Kn )

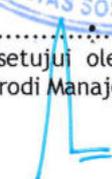
Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

  
 ( Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen

  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II:

  
 ( Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 02 September 2021 14:09:56



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing : Dr.Muhammad Toyib Daulay,S.E.,MM  
Nama mahasiswa : Endang Romaito Hasibuan  
Jurusan/ program studi : SDM / Manajemen  
No.Stambuk / NPM : 1715310505  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
15/nov 2021	sesuaikan kesimpulan dengan tujuan penelitian (kesimpulan merupakan jawaban penelitian)		
15/nov 2021	kesimpulan harus menunjukkan bukti dalam bentuk angka signifikannya dan interpretasinya. saran harus disesuaikan dengan melihat indikator yang paling lemah untuk ditingkatkan		
15/nov 2021	Acc sedang Meja Hijau		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Ka. Prodi



Ramadhan Harahap S.E.,M.Si

Dosen Pembimbing 1,

Dr.Muhammad Toyib Daulay,S.E.,M.M



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing : Mira Yosefa Siregar S.Pd.,M.Si  
Nama mahasiswa : Endang Romaito Hasibuan  
Jurusan/ program studi : SDM / Manajemen  
No.Stambuk / NPM : 1715310505  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK-Putra Anda Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
18/ des 2021	kata pengantar no-1 dihapus. identifikasi masalah no-1 dihapus. dihapus kata diduga di hipotesis		
18/ des 2021	dika identifikasi masalah 5 poin maka saran juga 5 poin. Dituat teknik pendirian sampainya. potong gaji disaran no-2 dihapus		
18/ des 2021	ACC sidang meja Hijau.		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Ka. Prodi :



Ramadhan Harahap S.E,M.Si

Dosen Pembimbing II,

Mira Yosefa Siregar S.Pd.,M,Si

### Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 12/30/2021 8:25:19 AM

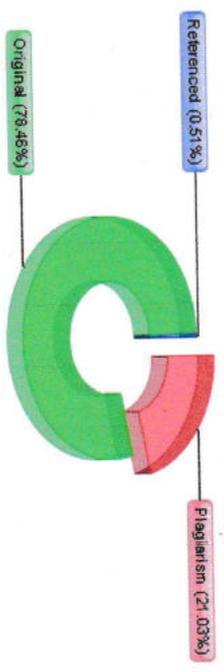
Analyzed document: ENDANG ROMAITO HASIBUAN\_1715310505\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- 2 Comparison Preset: Rewrite
- 2 Detected language: Id
- 2 Check type: Internet Check
- [fee\_and\_enc\_string] [fee\_and\_enc\_value]



#### Detailed document body analysis:

2 Relation chart:



2 Distribution graph:



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019



**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 1174/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: ENDANG ROMAITO HASIBUAN  
: 1715310505  
Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 23 Desember 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Desember 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
  
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01

si : 01

Efektif : 04 Juni 2015

## SURAT PERNYATAAN PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Endang Romaito Hasibuan

NPM : 1715310505

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM

menyatakan **benar** bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah : “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai.”

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

“ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai.”

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 25 Juli 2021

Dibuat oleh,



Endang Romaito Hasibuan  
NPM. 1715310505

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., MM

Dosen Pembimbing II



Mira Yosefa Siregar S.Pd., M.Si

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 30 Desember 2021  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ENDANG ROMAITO HASIBUAN  
Tempat/Tgl. Lahir : HULIM /  
Nama Orang Tua : JUL'AN HASIBUAN  
No. P. M : 1715310505  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 085260703877  
Alamat :

Sebagai mahasiswa yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Putra Anda Binjai**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercapai keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang melanjutkan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah diijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ENDANG ROMAITO HASIBUAN  
1715310505

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ENDANG ROMAITO HASIBUAN  
NPM : 1715310505  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si, S.Pd., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Putra Anda Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
18 Desember 2021	Perbaiki yang sudah saya sampaikan sewaktu kita bimbingan.	Disetujui	
08 Februari 2022	ACC jilid Lux	Disetujui	

Medan, 19 Februari 2022  
Dosen Pembimbing,



Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si, S.Pd., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ENDANG ROMAITO HASIBUAN  
NPM : 1715310505  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Putra Anda Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
09 Juni 2021	Terlampau banyak yang harus diperbaiki 1. Variabel X harus ditambah 2. Penambahannya bisa menjadi variabel X lingkungan non Fisik atau variabel x yang lain yang kamu rekomendasikan 3. Harus banyak membaca dan mengutip jurnal tentang kinerja guru 4. saya tunggu perubahannya 1 minggu ya	Revisi
21 Juni 2021	Revisi Lagi Ya 1. Agar Kerangka Konseptualnya disesuaikan dengan variabel yang telah ditambahkan 2. Quisionernya disesuaikan dengan indikator	Revisi
04 Juli 2021	Kerangka Konseptualnya masih salah itu gambarnya yang parsial dah oke bagaimana dengan cara simultannya coba lebih banyak membaca skripsi orang lain sebagai referensi	Revisi
19 Juli 2021	ACC. Seminar Proposal	Disetujui
08 November 2021	Coba Kirimkan File Yang Utuh dari Bab I sd BAB V. Yang Kamu Kirimkan 4 dan 5 saja. Saya tunggu ya selanjutnya kalau sudah Upload Kabarin Saya. Terima Kasih	Revisi
15 November 2021	Dapat Di ACC dengan catatan Perbaikan: 1. Kesimpulan agar dapat disesuaikan Tujuan Penelitian ( Kesimpulan adalah merupakan jawaban Penelitian ) 2. Kesimpulan Harus Menunjukkan bukti dalam bentuk angka signifikannya dan interpretasi 3. Saran Harus Disesuaikan dengan melihat indikator yang paling lemah di penelitian untuk ditingkatkan dan bagaimana bentuk kegiatan yang harus dilakukan perusahaan/instansi 3. Point saran untuk penelitian selanjutnya dihapus saja diganti dengan point 3 kesimpulannya apa dan sesuaikan dengan indikator	Disetujui
15 November 2021	Dapat Di ACC dengan catatan Perbaikan: 1. Kesimpulan agar dapat disesuaikan Tujuan Penelitian ( Kesimpulan adalah merupakan jawaban Penelitian ) 2. Kesimpulan Harus Menunjukkan bukti dalam bentuk angka signifikannya dan interpretasi 3. Saran Harus Disesuaikan dengan melihat indikator yang paling lemah di penelitian untuk ditingkatkan dan bagaimana bentuk kegiatan yang harus dilakukan perusahaan/instansi 3. Point saran untuk penelitian selanjutnya dihapus saja diganti dengan point 3 kesimpulannya apa dan sesuaikan dengan indikator	Disetujui
31 Januari 2022	ACC Jilid Lux	Disetujui

Medan, 19 Februari 2022  
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari disiplin kerja( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) SMK Putra Anda Binjai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Putra Anda Binjai dengan jumlah 88 orang yang merupakan guru tetap dan tidak tetap kecuali kepala sekolah. sampel dalam penelitian ini mengambil data dari guru SMK Putra Anda Binjai yang merupakan guru tetap dan tidak tetap kecuali kepala sekolah, karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruhnya akan dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai baik secara parsial maupun simultan. 95,5% kinerja guru dapat dijelaskan dan diperoleh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja guru memiliki hubungan yang kuat terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja.

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

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine how the influence of work discipline (X1) and work environment (X2) on the performance of teachers (Y) at SMK Putra Anda Binjai. The population in this study were all teachers of SMK Putra Anda Binjai with a total of 88 people who were permanent and non-permanent teachers except the principal. The sample in this study took data from the teachers of SMK Putra Anda Binjai who are permanent and temporary teachers except for the principal, because the population is less than 100, all of them will be sampled, so the sample in this study amounted to 88 people. The results showed that the variables of work discipline and work environment had a positive and significant effect on the teacher's performance at SMK Putra Anda Binjai either partially or simultaneously. 95.5% of teacher performance can be explained and obtained from work discipline and work environment while the rest by other factors. Teacher performance has a strong relationship with work discipline and work environment.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai”**. ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Murrahman Ritonga, BA., MSc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang

telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak/Ibu Dosen dan Staff pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti.
7. Terkhususnya kepada kedua orang tua saya, Ayahanda Jul'an Hasibuan serta Ibunda Nopida Hannum Nst tercinta yang telah memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan proposal ini dengan baik.
8. Kepada pimpinan dan staf SMK Putra Anda Binjai yang telah memberikan ruang dan waktu sehingga peneliti dapat melakukan penelitian dengan selesai.
9. Saudara kandung kakak dan adik saya, Holida Maryamah Hsb S.P, Laila Sandriani Hsb, S.P, Winni Juliarti Hsb, S.Tr.Keb, Iklimah Hsb, Febri Hsb, Fadhil Hsb tersayang yang telah menjadi penghibur dan penyemangat peneliti.
10. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen SDM. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, November 2021  
Penulis

**Endang Romaito Hasibuan**  
**NPM: 1715310505**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
1. Identifikasi Masalah .....	5
2. Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian .....	7

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori .....	8
1. Kinerja .....	8
a. Pengertian Kinerja .....	8
b. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja .....	8
c. Metode Penilaian Kinerja .....	10
d. Dimensi Kinerja.....	12
2. Disiplin kerja .....	13
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	13
b. Macam-Macam Disiplin Kerja .....	15
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	15
d. Dimensi Disiplin Kerja.....	18
3. Lingkungan Kerja .....	19
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	19
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	20
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..	16
d. Manfaat Lingkungan Kerja.....	24
e. Pengaruh Lingkungan Kerja .....	24
B. Penelitian Terdahulu .....	25
C. Kerangka Konseptual .....	28
D. Hipotesis .....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	32
C. Populasi Dan Sampel Data .....	33
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	44
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	44
a. Sejarah Singkat SMK Putra Anda Binjai .....	44
b. Visi Dan Misi .....	45
c. Struktur Organisasi .....	46
2. Karakteristik Responden .....	47
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ....	48
c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	49
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
e. Distribusi Penilaian Responden .....	50
1. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja(X1) .....	51
2. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja(X2) .....	55
3. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru(X3).....	59
3. Uji Kualitas .....	63
a. Uji Validitas .....	63
b. Uji Reliabilitas .....	66
4. Uji Asumsi Klasik.....	67
a. Uji Normalitas.....	67
b. Uji Multikolinieritas.....	70
c. Uji Heteroskedastisitas.....	71
5. Uji Regresi Linear Berganda.....	72
6. Uji Hipotesis .....	74
a. Uji Parsial(Uji-t).....	74
b. Uji Simultan(Uji-F).....	76
c. Uji Determinasi .....	77
B. Hasil Pembahasan .....	78

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	81
B. Saran.....	82

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menjadi pendorong utama dalam perkembangan dan kemajuan Negara. Sumber daya manusia saat ini sangat banyak dan memiliki beragam keahlian baik dari keahlian teknis sampai dengan keahlian dalam pengambilan keputusan. Setiap sumber daya manusia dituntut untuk memperoleh keahlian agar dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh sekolah agar pekerjaan dapat sejalan dengan tujuannya. Sumber daya manusia berpengaruh dan mendapat perhatian secara khusus karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari seluruh proses kegiatan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan pengevaluasian pekerjaan.

Guru menjadi tantangan tersendiri bagi sekolah karena keberhasilan suatu sekolah tergantung pada cara guru mengajar muridnya. Dengan kata lain kelangsungan suatu sekolah ditentukan oleh kinerja guru. Setiap sekolah selalu mengharapkan guru mempunyai prestasi, karena dengan memiliki guru yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi sekolah.

Jika sekolah memperhatikan kebutuhan kerja gurunya maka guru akan bekerja sesuai dengan harapan sekolah dan ini akan berdampak pada kinerja sekolah itu sendiri. Karena kinerja gurulah yang menggerakkan roda instansi dengan seluruh fasilitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara & Prabu (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu sekolah

harus mampu mendayagunakan guru sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman dan teknologi.

Setiawan (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari faktor kinerja. Disiplin Kerja merupakan “suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan guru agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku“ (Rivai, 2015). Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja adalah adanya pembagian tugas yang jelas dari kepala sekolah kepada guru. Sehingga dengan demikian, setiap orang tahu dan sadar apa yang menjadi tugasnya, bagaimana cara melakukannya, kapan pekerjaan itu dimulai dan selesai, seperti apa hasil yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itulah disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efesiensi terhadap guru. Tanpa adanya disiplin yang baik, maka sangat sulit untuk mewujudkan adanya sosok pemimpin atau guru yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh sekolah.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terdapat masalah dalam hal kedisiplinan para guru, seperti masih terdapat guru yang sering dalam terlambat hadir kesekolah secara tepat waktu. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh SMK Putra Anda Binjai untuk menunjang kelancaran segala aktivitasnya agar tujuan serta visi dan misi dari SMK Putra Anda Binjai tersebut dapat terlaksana dan dipakai secara maksimal.

Setelah semua hal-hal di atas diperhatikan oleh instansi maka guru akan bekerja sesuai dengan harapan sekolah sehingga secara otomatis akan meningkatkan kinerja guru dan sekolah itu sendiri.

Mathias & Jackson (2015), mengatakan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja merupakan, “segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Keadaan lingkungan kerja yang nyaman menjadi suatu motivasi bagi guru untuk melakukan pekerjaan, maka sekolah haruslah memberikan fasilitas lingkungan kerja sebaik-baiknya untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga guru dapat lebih fokus terhadap pekerjaannya.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua jenis lingkungan ini harus diperhatikan dengan baik untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2010). Kondisi lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat dalam bekerja yang memungkinkan akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi guru bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Menurut Mangkunegara & Prabu (2011), keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri guru akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Sekolah yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kemudahan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

Dalam pengamatan ditempat penelitian, faktor lingkungan kerja memang kurang kondusif baik secara fisik maupun non fisik. Permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja secara fisik, yaitu ditemukan masih terbatasnya ruang guru yang menyebabkan guru kurang nyaman dalam bekerja karna tidak ada sekat antara ruangan guru. Sedangkan permasalahan lingkungan non fisik lebih mengarah pada lingkungan sosial, seperti adanya kelompok/jarak antara para guru, sehingga memungkinkan para guru hanya berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik maupun emosional. Kondisi ini akan berpengaruh terhadap rendahnya disiplin dan motivasi kerja guru sehingga mereka kurang terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin. Fenomena tersebut ternyata telah membawa permasalahan dalam sistem pendidikan ditempat peneliti melakukan penelitian.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai”**.

## **B. Identifikasi masalah dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru yang sering terlambat hadir ke sekolah secara tepat waktu.
2. Masih ditemukan beberapa guru yang tidak datang tanpa pemberitahuan / tanpa keterangan.
3. Masih ditemukan kurangnya media belajar, untuk mendukung proses belajar mengajar di SMK Putra Anda Binjai.
4. Ditemukan masih terbatasnya ruang guru yang menyebabkan guru kurang nyaman dalam bekerja karna tidak ada sekat antara guru.
5. Masih adanya keterlambatan guru dalam penyerahan Rpp dan Silabus

### **2. Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini perlu dibatasi agar penelitian ini terfokus pada masalah yang akan diteliti. Dengan demikian penulis membatasi hanya pada Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.

3. Apakah Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai?

#### **D. Tujuan dan manfaat penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.

##### **2. Manfaat penelitian**

###### **a. Bagi sekolah**

Sebagai bahan pertimbangan bagi sekolah atau instansi yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.

###### **b. Bagi penulis**

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia, khususnya tentang fenomena yang terjadi terkait disiplin

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

### **c. Bagi universitas**

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Rizky Arnanda 2019 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera utara.

1. Variabel Penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2) ,Disiplin Kerja (X3), 1 (Satu) variabel terikat Kinerja Guru (Y). Sedangkan Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan 1 (Satu) variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).
2. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 123 responden sedangkan penelitian ini berjumlah 88 responden yaitu guru di SMK Putra Anda Binjai.
3. Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2021.

Lokasi penelitian : lokasi penelitian terdahulu bertempat di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sedangkan penelitian ini dilakukan di SMK Putra Anda Binjai.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Kinerja**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Dalam pelaksanaan kerja, guru menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Kepala sekolah menginginkan kinerja gurunya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan sekolah. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok guru telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh sekolah (Moehariono, 2009).

Kinerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan (Suprihatiningrum, 2012). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2011). Jadi kinerja guru adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

##### **b. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Davis, 2010), bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini dirumuskan bahwa:

*Human Performance = Ability + Motivation*

*Motivation = Attitude + Situation*

*Ability = Knowledge + Skill*

### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) yang dimana guru yang memiliki IQ disertai pendidikan yang memadai maka guru tersebut akan terampil dalam mengerjakan pekerjaan dan akan lebih mudah mencapai kinerja.

### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan sekolah.

Umumnya faktor penilaian terdiri dari empat unsur utama, yaitu:

#### 1. Hasil kerja,

yaitu keberhasilan guru dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, siswa mampu menguasai pelajaran yang diberikan guru, dan lain-lain.

#### 2. Perilaku,

yaitu aspek tindak tanduk guru dalam mengajar, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama guru maupun kepada murid.

#### 3. Atribut dan kompetensi,

yaitu kemahiran dan penguasaan guru sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti bahan ajar, inisiatif dan komitmen.

#### 4. Komparatif,

yaitu membandingkan hasil kinerja guru dengan guru lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama guru bahasa indonesia berapa besar tingkat kemampuan siswa setelah diberikan bahan ajar dalam kurun waktu enam bulan atau satu semester.

Aspek penting dalam penilaian kinerja adalah faktor – faktor yang menjadi penilaian yaitu:

1. *Relevance*, yaitu harus ada kesesuaian antara faktor – faktor penilaian dengan tujuan sistem penilaian.
2. *Acceptability*, yaitu dapat diterima atau disepakati guru.
3. *Sensitivity*, yaitu dapat membedakan kinerja yang baik dan kinerja yang buruk.
4. *Practicality*, yaitu mudah dipahami dan diterapkan.

#### c. Metode Penilaian Kinerja

Beberapa metode penilaian kinerja guru yang dapat diterapkan:

##### 1. Metode Skala Peringkat.

Sistem ini terdiri atas dua bagian yaitu: pertama, bagian suatu daftar karakteristik dan kedua bidang ataupun perilaku yang akan dinilai dan bagian skala. Kekuatan sistem ini adalah dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan upaya sesering mungkin. Kelemahan dari sistem ini adalah subjektif karena kriteria penilaian yang digunakan amat samar dan kurang tepat, khususnya pada skala yang digunakan.

## 2. Metode Daftar Pertanyaan (checklist).

Hasil metode ini adalah bobot nilai pada lembar checklist, tetapi checklist dapat dijadikan sebagai gambaran hasil kerja guru yang akurat. Keuntungannya adalah biaya yang murah, pengurusannya mudah, penilai hanya membutuhkan waktu pelatihan yang sederhana dan distandarisasi. Kelemahannya terletak pada penyimpangan penilai yang lebih mengedepankan kriteria pribadi guru dalam menentukan kriteria hasil kerja, kesalahan menafsir materi - materi checklist, dan penentuan bobot nilai tidak seharusnya dilakukan oleh departemen Sumber Daya Manusia.

## 3. Metode pilihan terarah (Forced Choice Method).

Sistem ini menggunakan evaluasi dalam lima skala yaitu:

- a. Berkinerja sangat tinggi.
- b. Berkinerja rata-rata tinggi.
- c. Berkinerja rata-rata
- d. Berkinerja rata-rata rendah.
- e. Berkinerja sangat rendah

Kekuatan sistem ini adalah dapat mengidentifikasi guru yang memiliki prestasi tinggi dan luar biasa serta dapat mengurangi penyimpangan penilaian. Kelemahannya adalah tidak realistis mendorong pimpinan yang memiliki hanya empat atau lima guru untuk mendistribusikannya ke lima level.

## 4. Metode peristiwa kritis (Critical Incident Method).

Pada sistem ini dilaksanakan dengan membuat catatan contoh

yang luar biasa baik/tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kerja seorang guru dan meninjaunya bersama guru lain pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Keuntungan metode ini adalah menyajikan fakta-fakta keras yang spesifik untuk menjelaskan evaluasi dan memastikan bahwa pimpinan berfikir tentang evaluasi, serta mengidentifikasi contoh-contoh khusus tentang kinerja yang baik dan jelek dan merencanakan perbaikan terhadap kemerosotan. Kelemahannya, sulit untuk menilai/ memeringkatkan guru yang berhubungan dengan satu sama lain (Moeheriono, 2009).

#### **d. Dimensi Kinerja guru**

Menurut Mathis & Jackson (2015) menyatakan bahwa dimensi kinerja guru terdiri dari:

##### **1. Kuantitas**

Kuantitas adalah jumlah hasil pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

##### **2. Kualitas**

Kualitas adalah kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

##### **3. Jangka Waktu**

Kemampuan sekolah untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif. Karena dengan pemanfaatan waktu maka pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktu yang ditentukan.

#### 4. Kerjasama

Kerjasama merupakan tuntutan bagi keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan.

## 2. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Dalam meningkatkan mutu dan keterampilan guru serta memupuk kegairahan kerja guru maka pimpinan harus dapat meningkatkan kedisiplinan.

Di dalam kehidupan sehari-hari dimana manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya (Sutrisno, 2009). Disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari sekolah dalam bentuk tertulis maupun tidak (Darmawan, 2013). Oleh sebab itu, dalam praktiknya bila suatu lembaga pendidikan telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar guru, maka kedisiplinan telah dapat ditetapkan.

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana guru selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013).

Bagi sekolah adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target sekolah akan tercapai. Dan bagi guru akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang guru akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja sekolah tidak disiplin, maka seorang guru juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi guru (Liyas, 2017). (Gouzali, 2010) Hambatan pendisiplinan guru akan terlihat dalam suasana kerja yaitu :

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) guru.
2. Sering terlambatnya guru kesekolah atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja.
4. Berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab.

5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena guru lebih sering mengobrol dari pada bekerja.
6. Tidak terlaksananya supervise dan WAKSAT (pengawasan yang melekat dari atasan) yang baik (Gouzali, 2010).

#### **b. Macam-Macam Disiplin guru**

Ada dua macam disiplin guru sebagai berikut:

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para guru agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin korektif, adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Pada disiplin korektif dapat berupa hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (Handoko, 2010).

#### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, yaitu:

##### **1. Faktor kepribadian**

Faktor yang penting terdapat pada kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

## 2. Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh sebab itu pembentukan disiplin lazimnya tunduk pada kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus menerus (Puji, 2014).

Faktor lainnya yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan pihak sekolah pada guru berpengaruh terhadap disiplin guru. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan jelas, maka dapat meningkatkan disiplin kerja yang memadai dan juga produktivitas kerja guru menjadi meningkat.

### 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan terhadap sekolah

Keteladanan pimpinan penting dibutuhkan dalam instansi. Hal ini disebabkan oleh karena lingkungan sekolah, semua guru akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan gurunya.

### 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan sebagai pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dengan baik, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan sebagai pegangan bersama.

#### 4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada guru yang telah melanggar disiplin, maka diperlukan keberanian pimpinan mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran.

#### 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Kegiatan sekolah sebagian besar pekerjaan yang dilakukan oleh guru perlu dilakukan adanya pengawasan secara ketat. Hal ini dimaksudkan agar mengarahkan guru dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### 6. Ada tidaknya perhatian kepada para guru

guru yang mengajar disekolah adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakteristik antara yang satu dengan lainnya. guru yang mengalami masalah dalam pelaksanaan tugasnya, umumnya akan membutuhkan perhatian yang tepat sasaran agar disiplin kerja tetap dipertahankan dengan baik.

#### 7. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan positif terdiri dari :

1. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
2. Memberikan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para guru akan merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. Sering mengikutsertakan guru dalam pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan guru.

4. Memberitahukan bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan cara menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan yang berbeda (Sutrisno, 2009).

Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Pada hakikatnya, setiap guru memiliki alasan yang berbeda – beda dalam mematuhi disiplin dan peraturan yang telah ditetapkan sekolah, karena setiap orang mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, dan latar belakang yang berbeda-beda. Untuk itu, tingkat kedisiplinan guru di sekolah berbeda antara guru yang satu dengan guru lainnya.

**d. Dimensi disiplin kerja**

Dimensi disiplin kerja meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu

Yang meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah.

2. Taat terhadap peraturan sekolah

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

#### 4. Taat terhadap peraturan lainnya di sekolah

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para guru dalam sekolah (Sutrisno, 2009).

Disiplin kerja guru dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat:

1. Para guru datang tepat waktu, tertib dan teratur kesekolah.
2. Berpakaian rapi.
3. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik.
4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
5. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh sekolah.
6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi (Soetjipto, 2011)

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana guru melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan guru bekerja secara optimal. Produktivitas dan kinerja guru akan tinggi apabila lingkungan kerja memberikan dukungan penuh terhadap guru. Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pengertian lain menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para guru dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung pelaksanaan aktivitas kerja dari guru akan mempengaruhi tingkat keberhasilan guru terhadap kerjanya. Begitupun dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi waktu kerja.

#### **b. Jenis lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2013), menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi 2 yaitu:

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan guru. Seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dll.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja guru yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan/komunikasi antara bawahan dengan atasan serta hubungan antar sesama guru.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak dapat dipisahkan begitu saja karena sama-sama mempengaruhi guru saat bekerja pada waktu yang sama. Maka dari hal itu, untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal kedua lingkungan kerja tersebut perlu diperhatikan dengan tujuan untuk memberikan kenyamanan pada lingkungan kerja.

### c. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya yaitu:

#### 1. Penerangan/Cahaya

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi guru guna mendapat kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

#### 2. Temperatur di tempat kerja

Didalam ruangan kerja guru dibutuhkan temperatur udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari guru tersebut. Temperatur udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja didalam melaksanakan pekerjaannya.

### 3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

### 4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

### 5. Kebisingan ditempat kerja

Suara bising bisa sangat mengganggu para guru dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja guru sehingga kinerja guru menjadi tidak optimal. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja guru meningkat.

### 6. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

#### 7. Tata warna di tempat kerja

Menata ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik- baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

#### 8. Dekorasi/Tata Ruang

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2013) adalah:

1. perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana guru merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana guru merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana guru merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman kerja maupun dengan pimpinan.

#### **d. Manfaat lingkungan kerja**

Menurut Ishak & Tanjung (2013), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **e. Pengaruh Lingkungan Kerja**

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh instansi karena akan berdampak pada kinerja guru yang berpengaruh terhadap sekolah. Pengaruh lingkungan kerja menurut Soetjipto (2011), adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau sekolah.

Beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja, antara lain:

##### **1. Kenyamanan guru**

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Kenyamanan yang dimaksud tentunya

berasal dari banyak hal. Oleh karena itu, ketika kenyamanan guru telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka guru akan maksimal dalam bekerja. Sekolah juga tentunya akan mencapai tujuan dengan baik tanpa kendala.

## 2. Perilaku guru

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh guru untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh guru. Ketika guru saat ditempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya menurunnya kedisiplinan dan tanggung jawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

## 3. Kinerja guru

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja guru secara berkelanjutan. Kinerja guru menurun ketika sekolah tidak memperhatikan fasilitas pendukung guru dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja guru agar lebih baik.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja:

**Tabel 2.1. penelitian terdahulu**

No	Peneliti / Tahun	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.	Jason sebastian & kurniati w.andani (2020)	Pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank QNB Indonesia	Dependen: Kompensasi, Lingkungan Kerja Independen: Kinerja	1. kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Yannik ariyati (2020)	Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDS AN-NAHDAH kota batam	Dependen: Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja Independen: Kinerja	1. Kompetensi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja
3.	Noviana (2019)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan warungasem kabupaten batang	Dependen: Motivasi kerja, lingkungan kerja Independen: Kinerja	1. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD se-kecamatan warungasem kabupaten batang.
4.	Suwanto (2019)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD tangerang selatan	Dependen: Disiplin kerja, motivasi kerja Independen: Kinerja	1. Secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. 2. Secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh

				<p>yang signifikan terhadap kinerja</p> <p>3. Secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>
5.	Adriyan (2018)	Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	<p>Dependen: Pelatihan, lingkungan kerja</p> <p>Independen: Kinerja</p>	<p>1. Pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <p>2. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.</p> <p>3. Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja lebih kecil daripada pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja.</p>
6.	Pasya (2016)	Pengaruh Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA negeri 7 Tangerang selatan	<p>Dependen: Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi</p> <p>Independen: Kinerja</p>	<p>1. disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA negeri 7 Tangerang selatan.</p> <p>2. Variabel Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA negeri 7 Tangerang selatan</p>
7.	Suhartini (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar	<p>Dependen: Disiplin kerja, lingkungan kerja</p> <p>Independen:</p>	<p>1. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung</p>

		(SD) Swasta Sultan Agung Pematang Siantar	Kinerja	<p>Pematangsiantar.</p> <p>2. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.</p> <p>3. disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.</p>
8.	Fauziyah (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan iklim kerja terhadap Kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA negeri se-kabupaten wonosobo	<p>Dependen: Disiplin Kerja, iklim kerja</p> <p>Independen: Kinerja</p>	<p>1. Ada pengaruh Disiplin Kerja dan iklim kerja terhadap Kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA negeri se-kabupaten wonosobo secara simultan.</p> <p>2. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA negeri se-kabupaten wonosobo</p> <p>3. Ada pengaruh iklim kerja terhadap Kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA negeri se-kabupaten wonosobo</p>

*Sumber: peneliti 2021*

### C. Kerangka konseptual

#### a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pentingnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja/produktivitas guru dikemukakan oleh Musanef (2012), yang berpendapat bahwa “Disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip - prinsip yang lainnya, artinya disiplin setiap guru selalu mempengaruhi hasil prestasi

kerja. Oleh sebab itu dalam setiap sekolah perlu ditegaskan disiplin guru. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja guru pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap guru disiplin yang sebaik-baiknya”.

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu sekolah. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja guru dalam sekolah. Semakin tinggi disiplin guru, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila guru selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan sekolah dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka guru tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan. Disiplin adalah kesadaran sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2013). Jadi seseorang akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan dan kesedihan. Hal ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.

#### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Menurut Mangkunegara & Prabu (2011), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja guru, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh guru harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan.

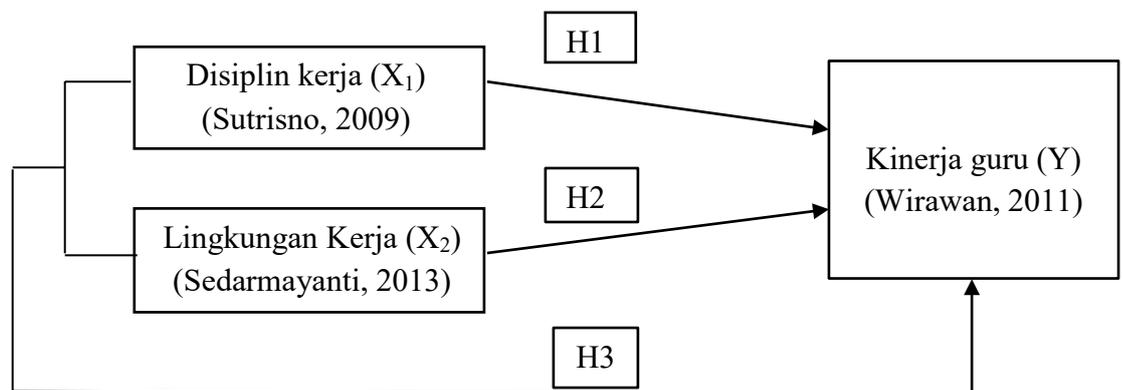
diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Sedangkan Menurut Ishak & Tanjung (2013), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Hal ini tentu akan sangat mempengaruhi kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.

### **c. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Kinerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan (Suprihatiningrum, 2012). Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2011). Jadi kinerja guru adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Melihat teori dan penjelasan tersebut, maka dibentuklah kerangka konseptual yang menunjukkan gambaran hubungan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber : peneliti 2021*

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2015). adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. penelitian ini ingin menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Putra Anda Binjai.

### B. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK PUTRA ANDA BINJAI yang berlokasi di Jalan Walter Mongonsidi no.22 Binjai.

#### 2. Waktu Penelitian

Proses penelitian ini dilaksanakan pada april 2021 sampai dengan selesai, dengan skedul proses penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	April- Mei	Juni-Juli	Agst- Sept	Okt-Nov	Des - Jan
		2021	2021	2021	2021	2022
1	Pengajuan Judul	■				
2	Penyusunan proposal		■			
3	Seminar proposal			■		
4	Perbaikan/ACC proposal				■	
5	Pengelolaan data				■	
6	Penulisan skripsi					■
7	Bimbingan skripsi					■
8	Sidang meja hijau					■

*sumber: peneliti 2021*

## C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Putra Anda Binjai dengan jumlah 88 orang yang merupakan guru tetap dan tidak tetap kecuali kepala sekolah.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2010). Sampel dalam penelitian ini mengambil data dari guru SMK Putra Anda Binjai yang merupakan guru tetap dan tidak tetap kecuali kepala sekolah, karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruhnya akan dijadikan sampel, teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah penarikan sampel sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 orang.

**Tabel 3.2**  
**Uraian sampel SMK**  
**Putra Anda Binjai**

No	Uraian	Jumlah	No	Uraian	Jumlah
1	Produktif TP	5	22	Produktif TAV/TITL	1
2	Produktif TPBO	2	23	Produktif TKJ/RPL	1
3	Produktif Akuntansi	1	24	Produktif Busana Butik	1
4	Produktif TSM	5	25	Produktif Kordinator Umum	1
5	Produktif BB/PAI	4	26	Produktif TKBB & SIMDIG	3
6	Produktif TBG	2	27	Penjas	2
7	Produktif RPL	3	28	Ipa	1
8	Produktif TBS	1	29	Sejarah Indonesia	2

9	Produktif TKR	3		30	Seni Budaya	1
10	Produktif AP	1		31	Matematika	5
11	Produktif TKJ	4		32	Kimia	2
12	Produktif BB	1		33	Bahasa Inggris	7
13	Produktif Otomatif	1		34	Kewirausahaan	1
14	Produktif listrik,MM	2		35	PJOK	1
15	Produktif pemasaran	1		36	B.Jepang	1
16	Produktif TAV	2		37	PAI (Bp/Bk)	1
17	Produktif JB	1		38	PA.Kristen	1
18	Produktif PM	2		39	Agama Isalam	2
19	Akuntansi	2		40	B.Indonesia	6
20	Tata Usaha / BI	1		30	Fisika	1
21	PPKN	3		41	Total	88

Sumber : Diolah oleh Guru SMK Putra Anda Binjai 2021

### 1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuisioner dan wawancara kepada sumbernya yaitu responden (guru) SMK Putra Anda Binjai.

### D. Variabel penelitian dan Defenisi operasional variabel

#### 1. Variabel penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti, penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama Disiplin kerja ( $X_1$ ), variabel bebas kedua yaitu lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

#### 2. Defenisi operasional

Adapun defenisi operasional dari penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Variabel-variabel yang akan di analisis adalah :

**Tabel 3.2**  
**operasionalisasi variabel**

<b>Variable</b>	<b>Pengertian</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Disiplin kerja (X <sub>1</sub> )	peraturan-peraturan dan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggannya (Sutrisno, 2009).	a. taat terhadap aturan waktu	1) Absensi Guru 2) Jadwal masuk dan pulang kantor	<i>Likert</i>
		b. taat terhadap aturan sekolah	1) Cara berpakaian 2) Tingkah laku dalam bekerja	
		c. taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	1) Sikap dalam bekerjasama dengan unit kerja lain 2) Bekerjasama sesuai dengan tugas dan tanggung jawab jabatan	
		d. taat terhadap aturan yang berlaku	1) Bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan 2) Menjalankan prosedur sekolah (Sutrisno, 2009).	
Lingkungan kerja	Menurut Sedarmayanti (2013), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat	Lingkungan kerja fisik	1) Pencahayaan 2) Temperatur 3) Kelembapan 4) Sirkulasi 5) Kebisingan	

(X <sub>2</sub> )	perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.		6) Bau-bauan 7) Tata warna 8) Dekorasi 9) Keamanan Sedarmayanti (2013)	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2011).	a. Kualitas	1) Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat 2) Volume pekerjaan	<i>Likert</i>
		b. Kuantitas	1) Meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja 2) Standar kerja	
		c. Jangka waktu	1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan 2) Tidak menunda – nunda pekerjaan	
		d. Kerjasama	1) Kemampuan kerjasama dalam tim 2) Kemampuan membina hubungan dengan atasan Mathis dan Jackson 2015)	

*Sumber: peneliti 2021*

### **Skala Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013) alternatif jawaban respon adalah:

**Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert**

No.	Keterangan	Skala
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2013)*

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1) Metode Wawancara**

Yaitu wawancara secara langsung dengan responden dan pihak-pihak yang berhak dan berwenang di SMK Putra Anda Binjai untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **2) Metode Kuisisioner**

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab tentang variabel penelitian. Dalam kuisisioner tersebut dicantumkan beberapa alternatif jawaban, dan responden diminta untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.

### **3) Dokumentasi**

Pengumpulan data melalui informasi-informasi dari artikel, jurnal, majalah, internet dan buku-buku yang nantinya data tersebut digunakan sebagai acuan untuk mendapatkan data yang ada di lapangan. Teknik dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan data dari objek penelitian.

### **1. Uji kualitas data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

### a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Santoso & Anshari, 2010). Uji validitas dilakukan sebagai ukuran apakah data yang telah di dapat setelah penelitian merupakan data yang valid. dengan alat ukur yang telah di sediakan (kuisisioner) yaitu, jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alatpengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2013). Bila suatu alat pengukur di pakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa butir pertanyaan disebut reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat konsisten dari waktu ke waktu.

Penelitian ini menggunakan *one shot* dimana kuesioner diberikan hanya sekali saja kepada responden dan kemudian hasilnya di bandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitasnya menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2014)

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,8$  maka dinyatakan reliable.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,8$  maka dinyatakan tidak reliable.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji  $t$  dan  $F$  mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah variabel residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu melalui analisis grafik dan analisis statistik.

### 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *varianceinflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregrest terhadap variabel independen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ). Model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah model yang memiliki nilai tolerance  $\geq 0,1$  atau nilai VIF  $\leq 10$ . Sebaliknya, jika nilai Tolerance  $< 0,1$  atau nilai VIF  $> 10$ , maka ada multikolinearitas di antara variabel independen (Ghozali, 2016).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *Scatter Plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen). Dasar analisis tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Selain itu dapat juga digunakan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan meregresi variabel independen terhadap nilai absolut residual. Bila pengaruh variabel independen di atas tingkat kepercayaan  $> \alpha$  (0,05), maka

dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

#### **4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis statistik dengan regresi berganda digunakan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh satu atau beberapa variabel bebas (independent) yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja guru ( $Y$ ). Metode regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Adapun model persamaan yang digunakan (Sugiyono, 2013) yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja guru

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi berganda

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = lingkungan kerja

$\varepsilon$  = error term

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada didalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak).

#### **5. Uji kesesuaian**

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya.

Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

**a. Uji –F**

Uji F (uji simultan) untuk melihat apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependent.

Uji–F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig F > \alpha 5\%$
2. Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig F < \alpha 5\%$

Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2}{(1 - R^2)(n - 1 - k)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda di kuadratkan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel bebas

**b. Uji-t (Uji Parsial)**

Uji t bertujuan untuk untuk mengetahui seberapa jauh setiap variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan adalah:

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak.

Nilai t statistik dapat dicari dengan menggunakan rumus (Ghozali, 2016):

#### **6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang semakin kecil mendekati nol menunjukkan bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, bila R<sup>2</sup> semakin besar mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).



## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **a. Sejarah Singkat SMK Putra Anda Binjai**

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Putra Anda Binjai yang didirikan pada 1995 dengan SK Pendirian 86/I.05/A/1995, menjadi sekolah menengah kejuruan yang paling diminati di Binjai. Dari keterangan Kepala Sekolah SMK Putra Anda Binjai, Rudi Sartono, mengatakan hampir setiap tahun pihaknya menerima sekitar 1000 siswa. SMK Putra Anda Binjai tak sekedar memberikan ilmu pelajaran umum (akademisi) tetapi juga memberikan beragam keahlian guna menyiapkan para murid untuk terjun ke dunia kerja.

Ada 14 jurusan yang dimiliki SMK Putra Anda Binjai, yakni teknik konstruksi batu dan video, teknik audio video, teknik instalasi pemanfaatan tenaga listrik, teknik permesinan, teknik kendaraan ringan, teknik bodi repair, teknik sepeda motor, teknik komputer dan jaringan, rekayasa perangkat lunak, akuntansi, administrasi perkantoran, pemasaran, busana, jasa boga "SMK dan SMA kan jelas berbeda. Anak yang mau punya keahlian di luar bidang akademisi ya pasti pilih SMK," terangnya. Sabtu (27/8/2016). Dalam hal mendukung 14 jurusan tersebut, SMK Putra Anda Binjai menyediakan fasilitas penunjang berbagai keahlian para murid. Salah satunya adanya Unit produksi, yang mana para murid dapat mempraktekkan

teori yang telah dipelajari di kelas. "Unit produksi disini banyak sekali jadi unit produksi ini tempat para murid untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat. Misalnya anak-anak jurusan tata boga, mereka bisa menjual hasil prakteknya di unit produksi, begitu juga dengan jurusan yang lain," paparnya.

## **b. Visi dan Misi**

### 1. Visi

Mewujudkan SMK Putra Anda Binjai yang menjadi Lembaga Pendidikan dan Latihan yang unggul sebagai penyedia tenaga kerja tingkat Menengah, yang Terampil, Mandiri, berperilaku professional, cinta tanah air dan memiliki Iman dan Taqwa serta mampu menyesuaikan diri terhadap perkembangan ilmu pengetahuan berbasis informasi dan teknologi sehingga mampu bersaing di era global.

### 2. Misi

Misi SMK Putra Anda Binjai Yaitu:

1. Memberdayakan program bina karakter dan wawasan kebangsaan serta keimanan dan ketaqwaan berlandaskan pada nilai– nilai luhur sesuai budaya dan kearifan lokal.
2. Mengembangkan kurikulum 2013 dan Perubahannya.
3. Menyelenggarakan iklim kerja yang kondusif dan menjalankan standar pelayanan prima.
4. Membekali peserta didik agar mengembangkan dirinya secara berkelanjutan sesuai perkembangan ilmu berbasis informasi dan

teknologi.

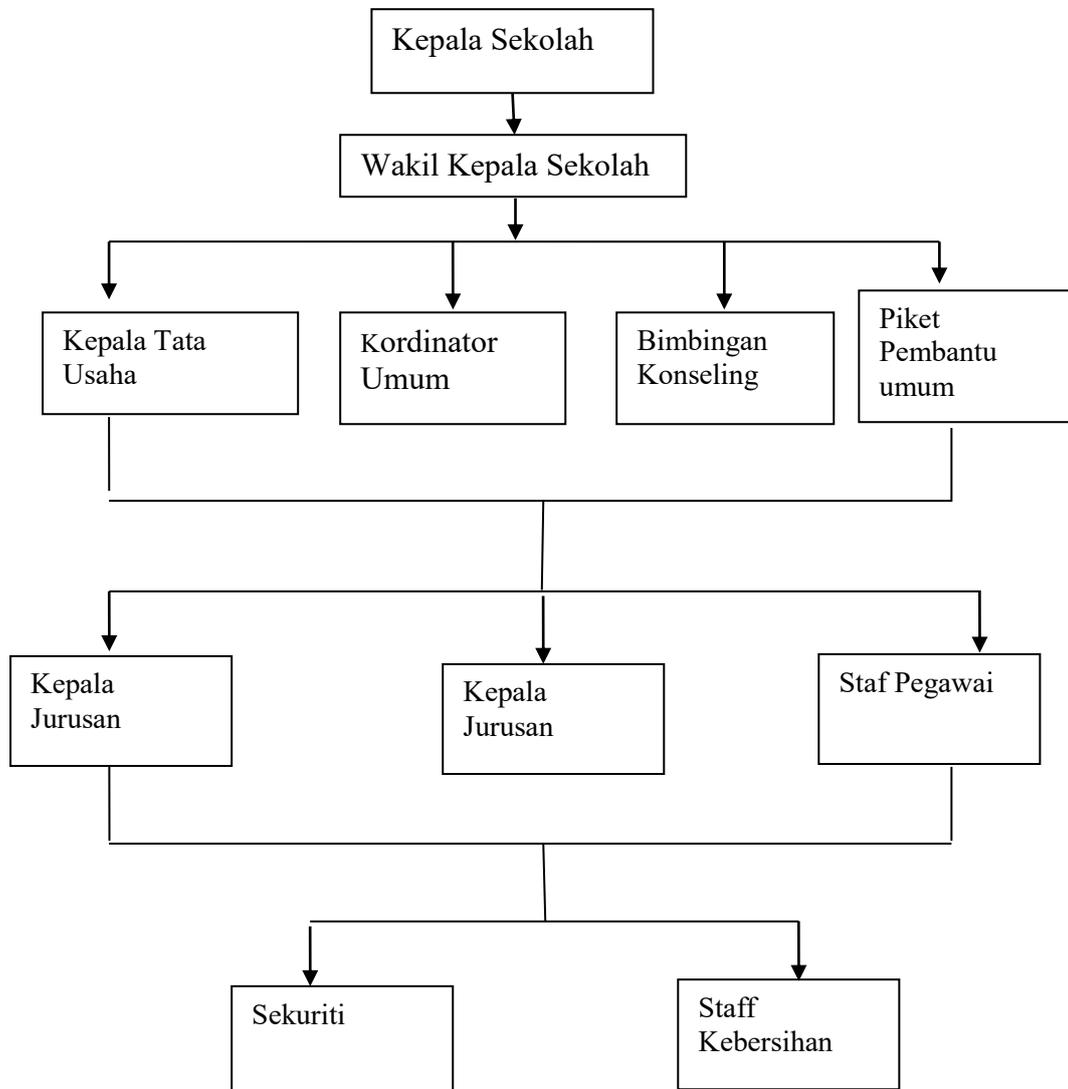
5. Mengubah peserta didik dari status beban menjadi asset pembangunan dan hidup berkelayakan.
6. Menyiapkan Tenaga Kerja tingkat menengah dan berperilaku professional dan kompeten di bidangnya.
7. Meningkatkan sosialisasi program Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).
8. Meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bersaing di era global.
9. Meningkatkan sarana prasarana sesuai kebutuhan Rasional siswa secara berkelanjutan.

### **c. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam memperlancar jalannya operasi atau kegiatan usaha. Untuk menjalankan suatu operasi atau kegiatan usaha diperlukan personil atau individu yang memegang jabatan tertentu dimana masing-masing personil diberikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Struktur organisasi merupakan gambaran sistematis tentang hubungan kerja dari orang-orang yang menggerakkan organisasi pada koperasi dalam usaha mencapai tujuan. Bentuk dan struktur organisasi Koperasi Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Utara seperti disajikan pada gambar

Gambar 4. 1

## Struktur Organisasi SMK Putra Anda Binjai



### 1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah kantor dinas koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 88 orang . berdasarkan jumlah kuisisioner yang telah disebar dapat diketahui identitas responden yang mengisi kuisisioner. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja.

a. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik		<i>Frequency</i>	persen
Usia	26-30 Tahun	15	17,04
	31-35 Tahun	20	22,72
	35-40 Tahun	15	17,04
	40- 45 Tahun	20	22,74
	Diatas 45 Tahun	18	20,46
<b>Total</b>		<b>88</b>	<b>100</b>

*Sumber Data Primer Diolah, 2020*

Berdasarkan dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 88 responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 15 orang responden berusia 26-30 tahun dengan nilai persentase sebesar 17,04%, usia antara 31-35 tahun sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 22,72%, responden berusia antara 35-40 tahun sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 17,04%, responden berusia antara 40-45 tahun sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 22,74%, dan yang terakhir responden berusia diatas 45 tahun sebanyak 18 orang dengan umlah persentase sebesar 20,46%. Maka diambil kesimpulan bahwa usia antara 40-45 tahun yang lebih mendominasi.

b. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik		<i>Frequency</i>	Persen
Jenis Kelamin	Pria	55	62,5
	Wanita	33	37,5
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>

*Sumber Data Primer Diolah, 2020*

Berdasarkan dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 88 responden dalam penelitian ini yang berjumlah laki-laki adalah sebanyak

55 orang responden dengan nilai persentase sebesar 62,5%, sedangkan responden dengan jenis wanita dalam penelitian ini berjumlah 33 orang dengan tingkat persentase sebesar 37,5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa responden wanita lebih banyak daripada responden pria.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
T. Pendidikan	SMA/SMK	5	5,68
	D3	36	40,91
	S1	45	51,13
	S2	2	2,28
	S3	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa untuk pendidikan SMA/SMK sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 5,68%, dan untuk pendidikan D3 sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 40,91% dan pendidikan S1 dengan jumlah sebanyak 45 orang dan jumlah persentase sebesar 51,13%. Dan yang terakhir untuk pendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2,28%. .tingakt pendidikan paling dominan adalah strata-1 karena tingat pendidikan ini yang paling diutamakan.

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Karakteristik		Frequency	Persen
Lama Kerja	3-4 Tahun	15	17,05
	5-6 Tahun	45	51,13
	> 6 Tahun	28	31,82
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden atas lama bekerja, antara 3-4 tahun sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 17,05%, lama bekerja 5-6 tahun sebanyak 45 orang dengan jumlah persentase sebesar 51,13%, dan lama bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 31,82 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja 5-6 tahun dengan jumlah sebanyak 45 orang yang memiliki persentase paling besar yaitu sebesar 51,13%.

**b. Distribusi Penilaian Responden**

Gambaran responden penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pernyataan.

**Tabel 4.5**  
**Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Rata-Rata	Keterangan
1,00-1,80	Tidak Baik
1,81-2,60	Kurang Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2020)

Hasil distribusi penilaian responden untuk masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuisioner yaitu :

### 1. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Disiplin kerja( $X_1$ )

**Tabel 4.6**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Waktu**  
**( $X_{1.1}, X_{1.2}$ )**

Karakteristik	Jawaban Responden	Frekuensi			
		Saya selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai		Saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	35	39,9	44	50
	Setuju	30	35	16	18,18
	Kurang Setuju	14	16	16	18,18
	Tidak Setuju	8	9,1	12	13,64
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Total	88	100	88	100
	Rata-Rata (Mean)	4,13		3,82	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator taat terhadap aturan waktu yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memeperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai didominasi sebanyak 35 responden (39,9%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,13 (baik). Jawaban ini menggambarkan guru sudah cukup baik dalam memiliki kesadaran dalam diri sendiri.

2. Untuk butir saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh sekolah sebanyak 44 responden (50%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,05 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa seluruh guru sudah menaati peraturan untuk pulang kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.7**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Peraturan Sekolah (X<sub>1.3</sub>, X<sub>1.4</sub>)**

Karakteristik	Jawaban Responden	Frekuensi			
		Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan oleh sekolah		Saya pernah meninggalkan sekolah sebelum jam kerja berakhir	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	38	43,18	41	46,6
	Setuju	30	34,1	33	37,5
	Kurang Setuju	7	7,95	9	10,22
	Tidak Setuju	13	14,77	5	5,68
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Total	88	100	88	100
	Rata-Rata (Mean)	4,05		4,25	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator taat terhadap peraturan sekolah yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memeperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan oleh sekolah sebanyak 38 responden (43,18%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,05 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa seluruh guru sudah melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan sekolah dengan baik.

2. Untuk butir saya pernah meninggalkan sekolah sebelum jam kerja berakhir sebanyak 41 responden (46,6%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,25 (baik).

**Tabel 4.8**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan (X<sub>1.5</sub>, X<sub>1.6</sub>)**

Karakteristik	Jawaban Responden	Frekuensi			
		Saya menggunakan fasilitas yang ada disekolah sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku		Saya bersedia menerima sanksi apabila terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	38	43,18	40	45,47
	Setuju	33	37,5	23	26,13
	Kurang Setuju	5	5,68	12	13,63
	Tidak Setuju	12	13,64	13	14,77
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Total	88	100	88	100
	Rata-Rata (Mean)	4,11		4,03	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memeperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya menggunakan fasilitas yang ada disekolah sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku sebanyak 38 responden (43,18%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,11 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru sudah menggunakan fasilitas yang ada disekolah sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku dengan baik.
2. Untuk butir saya bersedia menerima sanksi apabila terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sebanyak 40 responden (45,47%)

yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,03 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru bersedia menerima segala sanksi apabila terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Tabel 4.9**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Terhadap Aturan yang Berlaku ( $X_{1,7}, X_{2,8}$ )**

Karakteristik	Jawaban Responden	Frekuensi			
		Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan		Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	40	45,45	38	43,18
	Setuju	26	29,5	26	29,5
	Kurang Setuju	15	17,05	13	14,82
	Tidak Setuju	7	8	12	12,5
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Total	88	100	88	100
	Rata-Rata (Mean)	4,36		4,03	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator taat terhadap aturan yang berlaku yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan sebanyak 40 responden (45,45%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,36 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan dengan sangat baik.

2. Untuk butir saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sebanyak 38 responden (43,18%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,03 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

## 2. Pernyataan Responden` Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.10**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X<sub>2.1</sub>,X<sub>2.2</sub>)**

Karakteristik	Jawaban Responden	Frekuensi			
		Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah		Pencahayaan ditempat kerja saya sudah baik dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	40	45,45	40	45,45
	Setuju	31	35,14	31	35,14
	Kurang Setuju	14	16	14	16
	Tidak Setuju	3	3,41	3	3,41
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Total	88	100	88	100
	Rata-Rata (Mean)	4,22		4,22	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator pencahayaan yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

Untuk butir penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah sebanyak 40 responden (45,45%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,22 (sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

1. penerangan yang terlalu terang memang akan menimbulkan rasa panas sehingga akan membuat guru merasa gelisah pada saat bekerja.
2. Untuk butir pencahayaan ditempat kerja saya sudah baik dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 40 responden (45,45%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,22 (sangat baik). Jawaban ini menyatakan bahwa pencahayaan ditempat kerja sudah sangat baik sehingga membantu guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 4.11**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Temperatur ( $X_{2,3}, X_{2,4}$ )**

Karakteristik	Jawaban Responden	Frekuensi			
		Temperatur udara yang baik akan membantu saya dalam bekerja		Suhu diruang kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja saya	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	39	44,31	37	42,01
	Setuju	27	30,68	29	33
	Kurang Setuju	19	21,6	17	19,31
	Tidak Setuju	3	3,41	5	5,68
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Total	88	100	88	100
	Rata-Rata (Mean)	4,14		4,02	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator temperatur yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memeperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir temperatur udara yang baik akan membantu saya dalam bekerja sebanyak 39 responden (44,31%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,14 (baik).

Jawaban ini menggambarkan bahwa temperatur udara ditempat kerja sudah sangat baik sehingga membantu guru dalam bekerja.

2. Untuk butir suhu diruang kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja saya sebanyak 37 responden (42,01%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,02 (baik). Jawaban ini menyatakan bahwa suhu diruang kerja sudah sangat baik dalam menunjang aktivitas kerja guru.

**Tabel 4.12**

**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kelembapan ( $X_{2.5}, X_{2.6}$ )**

Karakteristik	Jawaban Responden	Frekuensi			
		Kelembapan ditempat kerja saya mempengaruhi suhu tubuh saya		Saya merasa tenang dalam bekerja bila tempat kerja saya terasa sejuk dan dingin	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	41	46,6	45	51,13
	Setuju	24	27,27	28	31,81
	Kurang Setuju	8	9,1	12	13,63
	Tidak Setuju	15	17,03	3	3,43
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Total	88	100	88	100
	Rata-Rata (Mean)	4,04		4,25	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator kelembapan yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memeperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir Kelembapan ditempat kerja saya mempengaruhi suhu tubuh saya sebanyak 41 responden (46,6%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,04 (baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa kelembapan ditempat kerja sudah baik sehingga dapat mempengaruhi suhu tubuh guru.

2. Untuk butir saya merasa tenang dalam bekerja bila tempat kerja saya terasa sejuk dan dingin sebanyak 45 responden (51,13%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,25 (sangat baik). Jawaban ini menyatakan bahwa guru merasa tenang dalam bekerja ketika tempat kerja guru sejuk dan dingin.

**Tabel 4.13**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Sirkulasi ( $X_{2,7}, X_{2,8}$ )**

Karakteristik	Jawaban Responden	Frekuensi			
		Sirkulasi udara ditempat kerja saya kurang baik		Ventilasi udara ditempat kerja kurang memadai	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	20	22,72	23	26,13
	Setuju	25	28,40	28	31,81
	Kurang Setuju	28	31,81	30	34,1
	Tidak Setuju	15	17,07	7	7,96
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Total	88	100	88	100
	Rata-Rata (Mean)	3,8		4,00	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator sirkulasi yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir sirkulasi udara ditempat kerja saya kurang baik sebanyak 28 responden (31,81%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,8 (baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa sirkulasi udara ditempat kerja sudah baik.

2. Untuk butir ventilasi udara ditempat kerja kurang memadai sebanyak 30 responden (34,1%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,0 (baik). Jawaban ini menyatakan bahwa ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup memadai.

### 3. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

**Tabel 4.14**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas(Y<sub>1</sub>,Y<sub>2</sub>)**

Karakteristik	Jawaban Responden	Frekuensi			
		Hasil kerja saya sesuai dengan standart hasil kerja yang telah ditetapkan		Saya selalu mampu mencapai target	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	35	39,9	44	50
	Setuju	30	35	16	18,18
	Kurang Setuju	14	16	16	18,18
	Tidak Setuju	8	9,1	12	13,64
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Total	88	100	88	100
	Rata-Rata (Mean)	4,13		3,82	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator kuantitas yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memeperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir hasil kerja saya sesuai dengan standart hasil kerja yang telah ditetapkan sebanyak 35 responden (39,9%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,13 (baik).

Jawaban ini menggambarkan hasil kerja guru sudah sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

2. Untuk butir saya selalu mampu mencapai target sebanyak 44 responden (50%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,05 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru sudah mencapai target yang baik dalam bekerja.

**Tabel 4.15**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y<sub>3</sub>,Y<sub>4</sub>)**

Karakteristik	Jawaban Responden	Frekuensi			
		Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya		Saya bekerja tidak pernah melakukan kesalahan	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	38	43,18	41	46,6
	Setuju	30	34,1	33	37,5
	Kurang Setuju	7	7,95	9	10,22
	Tidak Setuju	13	14,77	5	5,68
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Total	88	100	88	100
	Rata-Rata (Mean)	4,05		4,25	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator kualitas yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya 38 responden (43,18%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,05 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik.

2. Untuk butir saya bekerja tidak pernah melakukan kesalahan sebanyak 41 responden (46,6%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,25 (sangat baik). Hal ini menggambarkan bahwa guru sudah sangat baik dalam bekerja dan tidak pernah melakukan kesalahan.

**Tabel 4.16**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu (Y<sub>5</sub>,Y<sub>6</sub>)**

Karakteristik	Jawaban Responden	Frekuensi			
		Saya tidak pernah menunda pekerjaan		Saya mempergunakan jam kerja untuk pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan saya	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	38	43,18	40	45,47
	Setuju	33	37,5	23	26,13
	Kurang Setuju	5	5,68	12	13,63
	Tidak Setuju	12	13,64	13	14,77
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Total	88	100	88	100
	Rata-Rata (Mean)	4,11		4,03	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator jangka waktu yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir Saya tidak pernah menunda pekerjaan sebanyak 38 responden (43,18%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,11 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru tidak pernah menunda pekerjaan dan melaukannya dengan baik.

2. Untuk butir Saya mempergunakan jam kerja untuk pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan saya sebanyak 40 responden (45,47%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,03 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru mempergunakan jam kerja untuk pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan dengan baik

**Tabel 4.17**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Sama (Y.7, Y.8)**

Karakteristik	Jawaban Responden	Frekuensi			
		Saya dituntut untuk dapat kerja sama dalam tim		Saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan agar dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Sangat Setuju	25	28,40	22	25
	Setuju	39	44,33	41	46,6
	Kurang Setuju	11	12,5	12	13,63
	Tidak Setuju	13	14,77	13	14,77
	Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
	Total	88	100	88	100
	Rata-Rata (Mean)	3,84		3,72	

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator kerja sama yang direpresentasikan oleh dua butir pernyataan memeperlihatkan bahwa:

1. Untuk butir saya dituntut untuk dapat kerja sama dalam tim sebanyak 39 responden (44,33%) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,84 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru dituntut untuk dapat bekerja sama dalam tim dan dilakukan sudah baik.

2. Untuk butir saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan agar dapat bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 41 responden (46,6%) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,72 (baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa guru sudah menjalin komunikasi yang baik dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 3. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas pada *corrected item total correlation* yang artinya nilai skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil validitas butir pernyataan dinyatakan valid jika hasil lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.18**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28,91	26,474	,762	,856
X1.2	28,99	25,758	,719	,860
X1.3	28,99	27,873	,556	,878
X1.4	28,80	28,509	,644	,869
X1.5	28,93	27,007	,690	,864
X1.6	29,01	27,046	,606	,873
X1.7	28,68	28,495	,646	,869
X1.8	29,01	27,873	,597	,873

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS,2020

Berdasarkan Tabel.18 diatas menunjukkan bahwa nilai *corrected item total correlation* dari setiap butir pernyataan variabel

disiplin kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuisioner tersebut terbukti valid dan layak untuk digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.19**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja( $X_2$ )**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.21	85,59	212,313	,768	,957
X2.2	85,59	211,992	,680	,958
X2.3	85,67	212,155	,727	,958
X2.4	85,77	205,212	,804	,957
X2.5	85,57	213,398	,641	,958
X2.6	85,67	208,315	,770	,957
X2.7	85,60	218,748	,530	,960
X2.8	85,76	214,804	,586	,959
X2.9	85,83	220,879	,404	,961
X2.10	85,57	217,375	,514	,960
X2.11	85,86	209,613	,729	,957
X2.12	85,61	214,447	,672	,958
X2.13	85,60	206,610	,753	,957
X2.14	85,67	208,821	,781	,957
X2.15	85,82	208,104	,813	,956
X2.16	86,08	209,522	,798	,957
X2.17	85,90	216,139	,675	,958
X2.18	85,93	205,673	,801	,957
X2.19	85,59	212,313	,768	,957
X2.20	85,59	211,992	,680	,958
X2.21	85,82	208,104	,813	,956
X2.22	86,08	209,522	,798	,957

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS,2020

Berdasarkan Tabel.19 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *corrected item total corelation* dari setiap butir pernyataan

variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuisioner tersebut terbukti valid dan layak untuk digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.20**  
**Uji Validitas Kinerja Guru(Y)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	28,08	25,775	,738	,821
Y.2	28,16	25,653	,638	,832
Y.3	28,16	27,055	,543	,843
Y.4	27,97	27,068	,705	,827
Y.5	28,10	25,955	,704	,824
Y.6	28,18	26,679	,550	,843
Y.7	28,38	27,869	,503	,847
Y.8	28,49	27,310	,450	,856

Sumber: *Data Primer Diolah Dengan SPSS,2020*

Berdasarkan Tabel.20 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *corrected item total corelation* dari setiap butir pernyataan variabel kinerja guru (Y) lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuisioner tersebut terbukti valid dan layak untuk digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pernyataan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 maka dikatakan butir pernyataan tersebut telah reliabel atau handal.

**Tabel 4.21**  
**Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,882	8

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS,2020

Hasil pengujian pada Tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,882. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dikatakan telah reliabel sehingga layak dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

**Tabel 4.22**  
**Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,960	22

Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS,2020

Hasil pengujian pada Tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,960. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dikatakan telah reliabel sehingga

(X<sub>2</sub>) dikatakan telah reliabel sehingga layak dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

**Tabel 4.23**  
**Uji Reliabilitas Kinerja Guru(Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	8

*Sumber: Data Primer Diolah Dengan SPSS,2020*

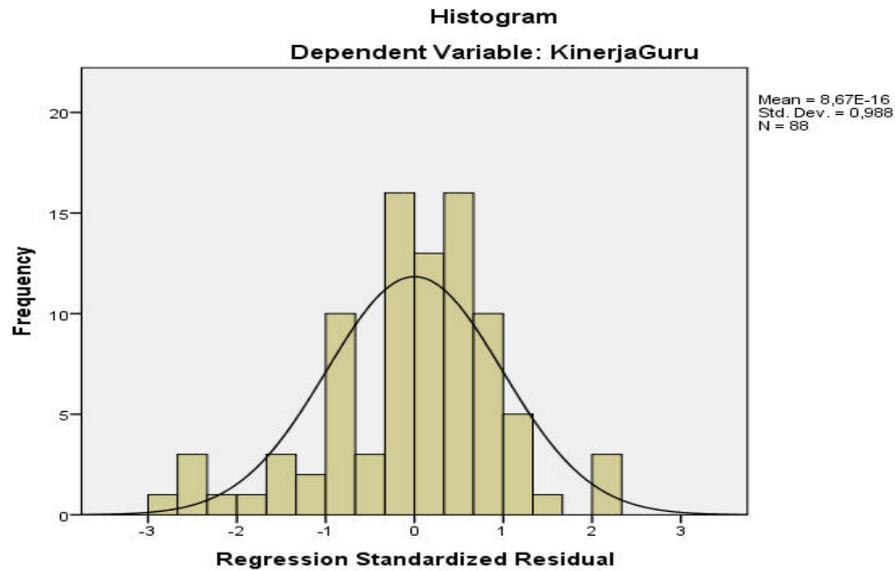
Hasil pengujian pada Tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan sebesar 0,854. Nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja guru (Y) dikatakan telah reliabel sehingga layak dilakukan uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal dan normal *probability plot* yang dibandingkan dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 4.2  
Kurva Histogram Normalita

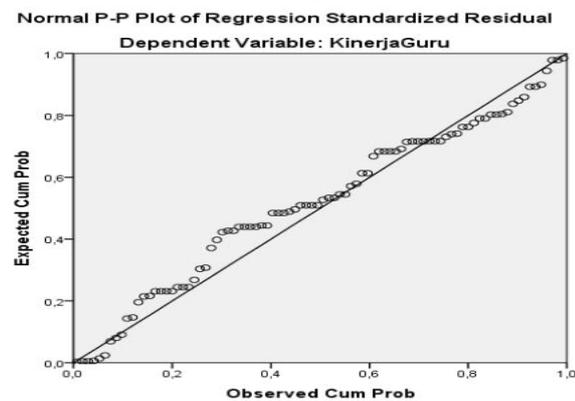


Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 diatas bahwa kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng kekiri dan kekanan . maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Selanjutnya uji normalitas juga dapat dilihat dari normal P-P Plot sebagai berikut:

Gambar 4.3

Grafik Normalitas P-P Plot Of Regression Standarized Residual



Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik ini menggambarkan data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikutnya dalam menguji normalitas suatu data dapat dipergunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan hasil uji adalah seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.24**  
**Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,35572844
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,073
	Negative	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		1,182
Asymp. Sig. (2-tailed)		,122
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Pada Tabel 4.24 diatas, sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 dan dapat dilihat bahwa nilai residual *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,122, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

## b. Uji Multikolinieritas

Model regresi pada uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejalanya dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan VIF <10 maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DisiplinKerja	,615	1,626
	LingkunganKerja	,615	1,626

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

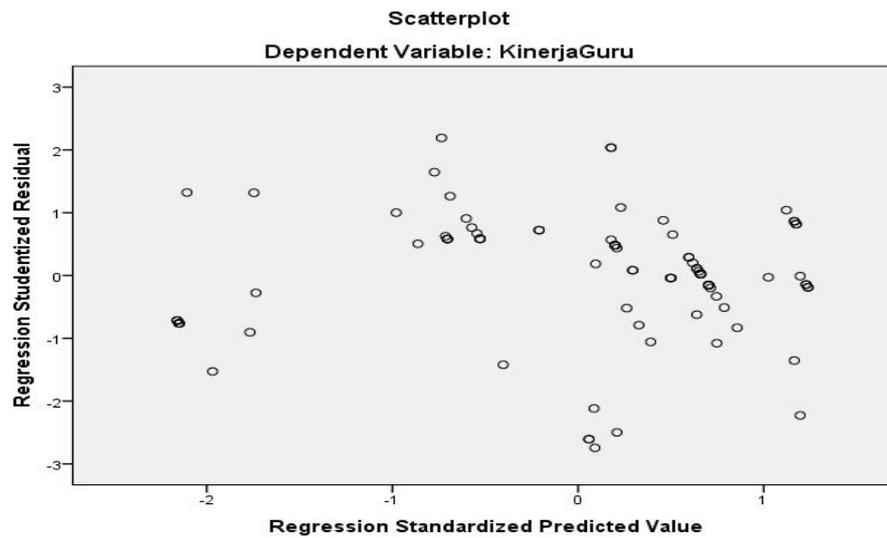
Pada Tabel pengolahan data diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel disiplin kerja( $X_1$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,615 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,626 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja( $X_1$ ) terbebas dari multikolinieritas.
2. Variabel lingkungan kerja( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,615 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,626 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja( $X_2$ ) terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4  
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot



Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Berdasarkan Gambar 4.4 diatas menggambarkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi pengaruh kinerja guru berdasarkan variabel independennya.

Tabel 4.26  
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,561	,001
	DisiplinKerja	-1,120	,266
	LingkunganKerja	-,614	,541

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Penjelasan dari uji heteroskedastisitas dengan uji glejser pada tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Pada Tabel 4.26 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas disiplin kerja( $X_1$ ) sebesar 0,266 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas disiplin kerja tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
2. Pada Tabel 4.26 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas lingkungan kerja( $X_1$ ) sebesar 0,541 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas lingkungan kerja tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar *scatterplot* maupun dengan uji glejser, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

## **5. Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas.

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1,431	,950	
	DisiplinKerja	,854	,032	,867
	LingkunganKerja	,060	,012	,157

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.27 diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Guru} = -1,431 + 0,854 X_1 + 0,060 X_2 + e$$

- a. Nilai regresi sebesar -1,431 apabila setiap variabel independen dianggap nol, maka Y adalah sebesar -1,431 yang artinya disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru telah ada sebesar -1,431.
- b. Nilai regresi dari variabel disiplin kerja sebesar 0,854 menyatakan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,854 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan disiplin kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja guru pula.

- c. Nilai regresi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,060 menyatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka kinerja guru ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,060 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja akan turut meningkatkan kinerja guru, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja guru pula.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) dan variabel terhadap variabel terikat (kinerja guru). Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha$  5% (0,05) yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
2.  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha$  5% (0,05) yang artinya ada pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji-t**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1,507	,136
	DisiplinKerja	27,027	,000
	LingkunganKerja	4,892	,000
a. Dependent Variable: KinerjaGuru			

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas  $n =$  adalah sebesar 1,66325. Dengan demikian hasil pengujian secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 27,027 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66325 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $27,027 > 1,66235$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.
2. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,892 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66325 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,892 > 1,66325$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.

### b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat nilai signifikannya. Adapun kriteria penerimaan maupun penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dengan nilai probabilitasnya  $< 0,05$ . Yang artinya keseluruhan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima dengan nilai probabilitasnya  $> 0,05$ . Yang artinya keseluruhan variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2808,992	2	1404,496	746,577	,000 <sup>b</sup>
	Residual	159,906	85	1,881		
	Total	2968,898	87			
a. Dependent Variable: KinerjaGuru						
b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, DisiplinKerja						

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 746,577 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,10 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dengan nilai  $F_{hitung} 746,577 > F_{tabel}$ . Sehingga model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja dan lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai.

### c. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variabel independen pada model regresi berganda dalam menjelaskan variabel dependen. Jika  $r^2$  mendekati 1, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973 <sup>a</sup>	,946	,945	1,372
a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, DisiplinKerja				
b. Dependent Variable: KinerjaGuru				

Sumber : Data Diolah Dengan SPSS 20.0 (2020)

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.30 dapat dijelaskan sebagai berikut diatas:

1. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,945 atau 94,5% memberikan penjelasan bahwa variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 94,5%

sedangkan sisanya sebesar 5,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

2. Angka R 0,973 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 89,2% menunjukkan terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,08 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.31 berikut:

**Tabel 4.31 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi**

Nilai	Tingkat Hubungan
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 - 0,39	Tidak Erat
0,4 - 0,59	Cukup Erat
0,6 - 0,79	Erat
0,8 - 0,99	Sangat Erat

*Sumber: Sugiyono (2011: 183)*

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,973 yang berada pada range nilai 0,8 - 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah dibahas pada sub-bab berikut :

## 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 27,027 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66325 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $27,027 > 1,66235$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru SMK Putra Anda Binjai bersamaan sebesar 0,854 satuan, dengan kata lain disiplin kerja sebagai penyebab dalam meningkatnya kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) secara parsial SMK Putra Anda Binjai.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) untuk lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,892 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66325 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,892 > 1,66325$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru SMK Putra Anda Binjai secara bersamaan sebesar 0,060 satuan, dengan kata lain lingkungan kerja sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui

adanya pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) SMK Putra Anda Binjai.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 746,577 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,10 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dengan nilai  $F_{hitung} 746,577 > F_{tabel}$  . Sehingga model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada disiplin kerja dan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru SMK Putra Anda Binjai secara bersamaan dengan kata lain disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) SMK Putra Anda Binjai.





## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai dengan nilai diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 27,027 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66325 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $27,027 > 1,66325$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMK Putra, Anda Binjai dengan nilai diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,892 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66325 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,892 > 1,66325$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Putra Anda Binjai, dengan nilai diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 746,577 dan  $F_{tabel}$  3,10 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $746,577 > 3,10$ ).
4. Nilai *adjusted r square* ini adalah sebesar 0,955 atau sebesar 95,5% yang artinya bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja hanya menjelaskan variasi variabel kinerja guru sebesar 95,5% dan sisanya 5,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat diajukan yaitu :

1. Diharapkan kepada kepala sekolah agar membuat Peraturan tegas kepada guru agar hadir tepat waktu disekolah sesuai waktu yang telah ditentukan. Dengan adanya disiplin dalam bekerja akan meningkatkan kemajuan sekolah. Disiplin kerja yang dilakukan dengan baik akan mempengaruhi proses berjalannya sekolah. Untuk itu sekolah dapat memberlakukan peraturan yang harus ditaati oleh setiap guru-guru maupun murid harus mampu mentaati peraturan yang telah diberikan pihak sekolah, mentaati aturan sekolah dengan berpakaian rapi, mampu bekerjasama dalam tim, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
2. Diharapkan kepada kepala sekolah untuk menegur guru yang tidak datang tanpa pemberitahuan. Dengan memberi peringatan kepada guru yang datang tanpa pemberitahuan akan manumbuhkan disiplin kerja di sekolah.
3. Diharapkan kepada kepala sekolah agar menambah media belajar untuk menunjang pembelajaran yang lebih baik kedepannya.
4. Diharapkan kepada kepala sekolah agar membuat sekat diruangan guru agar guru merasa nyaman dalam bekerja dan agar tidak merasa terganggu, dengan adanya sekat antar guru akan membuat guru merasa lebih fokus dalam bekerja dan tidak banyak gangguan.
5. Diharapkan para guru dapat menyelesaikan RPP (Rencana pelaksanaan pembelajaran ) dan silabus secara tepat waktu demi tercapainya proses mengajar yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adriyan, M. R. (2018). Pengaruh Pelatihan Lingkungan Kerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . *Yogyakarta, 10 Jili 2018*, 22.
- Andani, J. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Valume II No 2/2020*, 461-468.
- Anggraini, S. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat*. [Skripsi]. Medan: UISU .
- Baron, R. A. (2008). *Social Psychology* (12 ed.). Boston: Pearson Education.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Davis, K. (2010). *Organizational Behavior – Human Behavior at Work* (13 ed.). New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Faradilla. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing PT Garuda ndonesia (Persero) Tbk, Cabang Medan*. [Skripsi]. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Fauziah Novia khoirunnisa Sireger, P. T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Di SMA Negeri SE- Kabupaten Wonosobo. *Semarang 2015*, 177.
- Febriani, N. M. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 5(2), 541-551.
- Ferine, K. F., & Indrawan, M. I. (2021). Analisis Pengaruh Keunggulan Bersaing dan Motivasi Terhadap Kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*, 1(1).
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gouzali, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource)*. Jakarta: Djanbatan.
- Handoko, H. T. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (2

ed.). Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, H. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indrawan, M. I. (2021). Anteseden Kebijakan Hutang Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *JUMANT*, 12(1), 245-251.

Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.

Ishak, & Tanjung. (2013). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Gramedia.

Khasanah, F. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial, Sambal (SS) Yogyakarta (Studi pada Waroeng SS Samirono dan Jalan kailurang. *Yogyakarta, juni 2016*, 115.

Liyas, Y. (2017). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Universitas Indonesia.

Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Maslow, A. (2011). *Teori Hirarki Motivasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.  
Mathias, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Musanef. (2012). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT Gunung Agung.

Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2021). Identifikasi Strategi Keberhasilan Layanan E-Government Di Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(2), 38-45.

Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Puji, I. H. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

Pasya, L. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan

Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik ( Studi Kasus Pada SMA Negeri 7 Tangerang Selatan). *Jakarta, 11 Februari 2015*, 149.

- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Salam, A. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan*. [Skripsi]. Universitas Brawijaya: Surabaya.
- Santoso, P. B., & Anshari. (2010). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Swasto, B. (2013). *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada AKB Bumipetara 1912*. [Skripsi]. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan. (2015). *Mengembangkan Disiplin dan Kedisiplinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetjipto, B. W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suhartini. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pemantang Siantar. *Vol 2, No 2 (2016)*, 8.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah sakin Umum Tangerang Selatan. *Vol 3, no 1(2019)*.
- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suprihatiningrum, J. (2012). *Teori Kinerja dan Faktor-Faktor Kinerja*. ARRuzz Media: Yogyakarta.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijayanto, W. (2012). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Rumah Sakit Pusat PERTAMINA*. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Yannik Ariyati, R. s. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Sanahdah Kota Batam. *Volume 7 No. Tahun 2020* , 13.