

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

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



**Disusun oleh :  
Alfenti Debyan Pratiwi  
NIM. 11402244023**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
TAHUN 2015**

**PERSETUJUAN**

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

**SKRIPSI**

Oleh :  
**ALFENTI DEBYAN PRATIWI**  
11402244023

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 21 Oktober 2015  
Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Jurusan Pendidikan Administrasi  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,  
Dosen Pembimbing



Djihad Hisyam, M.Pd.  
NIP. 19501103 197803 1 002

**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN  
DI SMKBHAKTI KARYA 1 MAGELANG**

**SKRIPSI**

Alfenti Debyan Pratiwi

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi  
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
Pada Tanggal 29 Oktober 2015 dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

**DEWAN PENGUJI**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
Rosidah, M.Si	Ketua Penguji		26 / 11 / 2015
Djihad Hisyam, M.Pd.	Sekretaris Penguji		25 / 11 / 2015
Joko Kumoro, M.Si	Penguji Utama		25 / 11 / 2015

Yogyakarta, 26 November 2015  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan



  
Dr. Sugiharsono, M.Si  
NIP. 19550328 198303 1 002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawahini:

Nama : Alfenti Debyan Pratiwi  
NIM : 11402244023  
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Judul : **Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 25 Oktober 2015

Yang Menyatakan,



Alfenti Debyan Pratiwi  
NIM. 11402244023

## **MOTTO**

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S Al-Baqarah: 153)

“Kita harus berjiwa besar, berhati besar, dan bercita-cita besar, karena bersama kita ada Allah Yang Maha Besar”

(Penulis)

“Banyak orang gagal karena mereka menyerah saat hampir berhasil”

(Thomas Alfa Edison)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan syukur atas nikmat dan karunia-Nya, karya kecil ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Kedua orang tua saya Bapak Nunung Eko Waluyo dan Ibu Mujiati, yang telah mengiringi setiap langkahku dengan kasih sayang, doa, nasehat dan pengorbanan tiada henti. Sepanjang hayatmu aku ingin membahagiakanmu.
- ❖ Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan banyak kenangan yang indah dan pengalaman hidup yang sesungguhnya.
- ❖ Teman-teman jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2011 yang telah memberikan banyak kenangan, dan pelajaran.

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

**Oleh :  
Alfenti Debyan Pratiwi  
NIM. 11402244023**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang, (2) Hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang, (3) Hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Uji coba instrument penelitian bertempat di SMK IT MA'ARIF Kota Magelang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMK Bhakti Karya 1 Magelang berjumlah 31 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui angket dan dokumentasi. Pengujian prasyarat analisis meliputi uji Inieritas dan uji multikolinieritas. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi sederhana, korelasi ganda, sumbangan relatif dan sumbangan efektif.

Hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x1y}$  sebesar 0,748 dan  $t_{hitung} 2,499 > t_{tabel} 2,048$ ; (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x2y}$  sebesar 0,760 dan  $t_{hitung} 2,671 > t_{tabel} 2,048$ ; (3) Terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang ditunjukkan dengan nilai  $R_{y(1,2)}$  sebesar 0,809 dan nilai  $F_{hitung} 26,477 > F_{tabel} 3,34$ . Hubungan kedua variabel sebesar 67 %. Sumbangan efektif lingkungan kerja sebesar 50,2% dan disiplin kerja sebesar 16,8%, sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

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

**By :**  
**Alfenti Debyan Pratiwi**  
**NIM. 11402244023**

**ABSTRACT**

*This research aims to determine: (1) Correlation work environment toward teacher performance on instructional in SMK Bhakti Karya 1 Magelang, (2) Correlation labor discipline with teacher performance on instructional in SMK Bhakti Karya 1 Magelang, (3) Correlation work environment and labor discipline toward teacher performance on instructional in SMK Bhakti Karya 1 Magelang.*

*This research was an ex-post facto research using quantitative approach. . The instrument testing be located at SMK IT MA'ARIF Kota Magelang. The subjects of this research were all teachers in SMK Bhakti Karya 1 Magelang which amounts to 31 people. Data collection was done through questionnaire and documentation. Analysis of stipulation such as linierity testing and multicolinierity testing. The data analysis technique used were simple correlation, double correlation, relative contribution and effective contribution.*

*The results of this research are: (1) There is positive and significant correlation work environment toward teacher performance on instructional in SMK Bhakti Karya 1 Magelang which was shown by the score  $r_{x1y}$  0,748 and  $t_{hitung}$  2,499 >  $t_{tabel}$  2,048; (2) There is positive and significant correlation labor discipline with teacher performance on instructional in SMK Bhakti Karya 1 Magelang which was shown by the score  $r_{x2y}$  0,760 and  $t_{hitung}$  2,671 >  $t_{tabel}$  2,048; (3) There is positive and significant work environment and labor discipline toward teacher performance on instructional in SMK Bhakti Karya 1 Magelang which was shown by the score  $R_{y(1,2)}$  0,809 and score  $F_{hitung}$  26,477 >  $F_{tabel}$  3,34. Correlation of these variables is 67 %. Effective contribution of work environment is 50,2% and labor discipline is 16,8%, while the remaining 33% was influenced by the other unexamined variables in this research.*

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

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT yang selalu mencurahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang” dengan baik. Tugas Akhir Skripsi ini terwujud atas bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini, penulis akan menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd, M.A. Rektor UNY yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi dan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si. Dekan FE UNY yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan skripsi ini.
3. Bapak Joko Kumoro, M.Si. Ketua Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran serta selaku Dosen Narasumber yang telah memberikan masukan, bimbingan dan ilmu sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Djihad Hisyam, M.Pd. Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan sabar mengarahkan, membimbing, dan memberi motivasi serta ilmunya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Dosen Program Studi Administrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmunya selama kuliah.
6. Ibu Sri Suwarsi, SH. Kepala Sekolah SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang telah menerima serta memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.

7. Bapak Sarwono, S.Pd., M.Si. Kepala Sekolah SMK IT MA'ARIF Kota Magelang yang telah menerima serta memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
8. Kedua orangtuaku yang selalu memberikan do'a, dukungan mental maupun finansial selama penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2011 terimakasih atas kebersamaan, bantuan, doa dan motivasi kalian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung selama studi dan terselesaikannya tugas akhir skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas Akhir Sripsi ini masih banyak kekurangan. Saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati, demi perbaikan penulisan di masa yang akan datang.

Yogyakarta, 25 Oktober 2015

Penulis



Alfenti Debyan Pratiwi  
NIM. 11402244023

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Manfaat Penelitian .....	7
<b>II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	9
A. Deskripsi Teori .....	9
1. Lingkungan Kerja .....	9
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	9
b. Jenis Lingkungan Kerja .....	10
c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik .....	12
2. Disiplin Kerja .....	21
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	21
b. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja .....	22
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	23
3. Kinerja Guru .....	24
a. Pengertian Kinerja Guru .....	24
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	26
c. Penilaian Kinerja Guru .....	27
d. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja .....	29
4. Pembelajaran .....	31

a.	Pengertian Pembelajaran .....	31
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Pembelajaran .....	32
B.	Penelitian Relevan .....	33
C.	Kerangka Pikir .....	35
D.	Hipotesis Penelitian .....	39
<b>III.</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
A.	Desain Penelitian .....	40
B.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
C.	Variabel Penelitian .....	41
D.	Definisi Operasional Variabel .....	41
E.	Populasi Penelitian .....	42
F.	Teknik Pengumpulan Data .....	42
G.	Instrumen Penelitian .....	43
H.	Uji Coba Instrumen Penelitian .....	46
1.	Uji Validitas .....	46
2.	Uji Reliabilitas .....	50
I.	Teknik Analisis Data .....	52
<b>IV.</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
A.	Hasil Penelitian .....	58
1.	Deskripsi Data Penelitian .....	58
a.	Variabel Lingkungan Kerja .....	58
b.	Variabel Disiplin Kerja .....	62
c.	Variabel Kinerja Guru .....	66
2.	Analisis Data .....	69
a.	Pengujian Persyaratan Analisis .....	70
1)	Uji Linieritas .....	70
2)	Uji Multikolinieritas .....	70
b.	Pengujian Hipotesis .....	71
1)	Uji Hipotesisi 1 .....	71
2)	Uji Hipotesis 2 .....	72
3)	Uji Hipotesis 3 .....	73

4) Koefisien Determinasi .....	75
3. Pembahasan .....	76
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>80</b>
A. Kesimpulan .....	80
B. Implikasi hasil penelitian .....	81
C. Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel psikologi tentang warna .....	15
2. Tabel psikologi tentang warna .....	19
3. Alternatif pilihan jawaban dan skor angket .....	44
4. Kisi-kisi penilaian lingkungan kerja .....	44
5. Kisi-kisi instrumen disiplin kerja .....	45
6. Kisi-kisi instrumen kinerja guru .....	45
7. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja .....	47
8. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja .....	48
9. Hasil uji validitas variabel kinerja guru .....	49
10. Pedoman tingkat nilai reliabilitas .....	51
11. Hasil uji reliabilitas .....	51
12. Distribusi frekuensi lingkungan kerja .....	59
13. Distribusi kecenderungan variabel lingkungan kerja .....	61
14. Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja .....	63
15. Distribusi kecenderungan variabel disiplin kerja.....	64
16. Distribusi frekuensi kinerja guru .....	66
17. Distribusi kecenderungan variabel kinerja guru .....	68
18. Rangkuman hasil uji linieritas .....	70
19. Rangkuman hasil uji multikolinieritas .....	71
20. Hasil analisis korelasi <i>Product Moment</i> ( $X_1$ ) .....	72
21. Hasil analisis korelasi <i>Product Moment</i> ( $X_2$ ) .....	73
22. Hasil analisis korelasi ganda .....	74
23. Sumbangan masing-masing variabel bebas .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1.	Hubungan antar variabel dalam kerangka pikir .....	38
2.	Histogram distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja .....	60
3.	Diagram <i>Pie</i> kecenderungan variabel lingkungan kerja .....	61
4.	Histogram distribusi frekuensi variabel disiplin kerja .....	63
5.	Diagram <i>Pie</i> kecenderungan variabel disiplin kerja .....	65
6.	Histogram distribusi frekuensi variabel kinerja guru .....	67
7.	Diagram <i>Pie</i> kecenderungan variabel kinerja guru .....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1.	Instrumen penelitian .....	85
2.	Tabel data uji coba instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas) .....	101
3.	Data penelitian .....	111
4.	Distribusi frekuensi dan kecenderungan .....	115
5.	Uji prasyarat analisis.....	122
6.	Hasil analisis .....	125
7	Surat penelitian .....	129
8	Daftar guru .....	132
9	Daftar hadir guru .....	134

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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

Peningkatan mutu pendidikan dapat direalisasikan dalam suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah. Melalui sekolah seseorang mampu mengembangkan segala potensi diri yang dimiliki. Pencapaian dikemudian hari sangat berguna untuk pembangunan di bidang pendidikan nasional. Aspek penunjang kualitas pendidikan di sekolah perlu ditingkatkan secara terus-menerus. Salah satunya aspek sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Sumber daya manusia yang handal merupakan modal utama pembangunan pendidikan nasional agar tetap bertahan dalam era

globalisasi yang penuh persaingan. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dilihat dari penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga dari mentalitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsa, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Lembaga sekolah memiliki sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak dari tercapainya tujuan pembelajaran yaitu seorang guru. Guru sebagai sumber daya yang potensial tidak begitu saja disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuannya dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari segala aktivitas yang dilakukan oleh para guru dalam melaksanakan kewajibannya. Maka dari itu guru perlu mendapatkan dorongan untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik pula. Dorongan tersebut adalah berupa pemenuhan aspek ekonomi para guru, yaitu dengan pemberian gaji yang baik, jaminan kesejahteraan yang baik pula, serta penghargaan bagi guru yang berprestasi. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menyelesaikan tugas sebagai pengajar.

Guru akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh lingkungan

kerja yang baik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja guru. Guru yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi. Hal yang diduga sebagai inti terjadinya penurunan kinerja guru antara lain, yaitu 1) lingkungan kerja yang tidak nyaman disebabkan karena berbagai hal seperti pencahayaan terasa kurang sehingga ruang terasa lembab; serta 2) perlengkapan kegiatan belajar mengajar yang belum memadai.

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

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

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

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

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang masih belum kondusif untuk menunjang kelancaran dalam belajar mengajar.
2. Alat penunjang untuk mengajar dan bekerja masih terbatas. Ini dibuktikan dengan alat penunjang pembelajaran yang masih menggunakan *blackboard* dan belum menerapkan metode tampilan materi ajar menggunakan LCD.
3. Masih ada beberapa guru yang belum menerapkan disiplin dalam bekerja, hal tersebut terlihat dari kehadiran guru yang datang belum tepat waktu sehingga Kegiatan Belajar Mengajar dilaksanakan lebih dari waktu yang sudah ditentukan.
4. Ruang kerja guru kurang tertata rapi terlihat dari adanya dokumen-dokumen, serta buku-buku yang tertumpuk dilantai maupun di sudut-sudut ruangan.
5. Ruang kerja guru kurang mendapatkan pencahayaan sinar matahari yang maksimal, sehingga posisi duduk guru yang berada di sudut ruangan terlihat gelap.

6. Kinerja guru dalam proses pembelajaran yang belum dilaksanakan secara optimal.

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat cakupan permasalahan yang cukup luas, sehingga perlu adanya pembatasan masalah yang hendak diteliti. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu menekankan pada Kinerja guru dalam proses pembelajaran yang belum dilaksanakan secara optimal di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

### **D. Rumusan Masalah**

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

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan masalah penelitian ini adalah mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang

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

#### **F. Manfaat penelitian**

Jika tujuan penelitian dapat dicapai, maka penelitian ini akan memberikan dua macam manfaat, yaitu manfaat secara teoritis maupun praktis :

1. Manfaat teoritis :

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat digunakan untuk kepentingan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penelitian yang akan datang yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat praktis :

- a. Bagi sekolah

Diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja guru sehingga dapat memperbaiki kualitas pendidikan.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

c. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Dapat digunakan bahan referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa program studi Administrasi Perkantoran pada khususnya dan mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teori**

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

Lingkungan kerja dalam suatu lembaga merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu lembaga. Lingkungan kerja itu sendiri adalah kondisi dimana seseorang bekerja. Jadi, sudah sewajarnya jika sumber daya manusia dalam suatu lembaga harus memperoleh kondisi kerja yang tepat untuk dapat bekerja dengan baik.

###### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Alex .S. Nitisemito (1996:109) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Sementara itu, The Liang Gie (2000:154), mengemukakan bahwa :

Lingkungan kerja adalah segenap faktor yang berwujud yang berada di sekeliling ruang kerja dan umumnya mempengaruhi baik buruknya pelaku pekerja yang bersangkutan. Faktor-faktor yang terpenting umumnya berupa cahaya, penerangan, warna ruang, keadaan udara (suhu, kelembaban dan peredarannya), serta sumber kegaduhan (faktor suara).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para tenaga pengajar untuk dapat berkerja

optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi tenaga pengajar. Jika tenaga pengajar atau guru menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka guru tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja guru juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama guru dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat guru bekerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi sekitar tenaga pengajar atau guru yang memberikan pengaruh pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik.

#### b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2000:21) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

##### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun definisi lingkungan kerja fisik menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:105) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai “Kondisi tempat karyawan bekerja yang

mencakup: teknik penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan”. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan guru (seperti : kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum, lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

## 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2007:21) menyatakan bahwa: “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 93), untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif,

pimpinan perlu: 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja tenaga pengajar atau guru. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Berdasarkan penjabaran dari beberapa ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana para guru beraktivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja guru ataupun hubungan dengan pimpinan sekolah.

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Pekerjaan yang dikerjakan seseorang dapat diselesaikan dengan baik bila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang baik pula. Lingkungan yang baik akan mempengaruhi kondisi psikologi seseorang dalam bekerja. Kenyamanan dan ketenangan yang ditimbulkan dari kondisi lingkungan yang baik

akan menjadikan pekerjaan seseorang terselesaikan secara tepat dan cepat.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:54) “ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan”.

#### 1) Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Pencahayaan di tempat kerja sangat membantu dalam memperlancar proses pekerjaan sehingga harus diupayakan pencahayaan yang baik di tempat kerja. Intensitas cahaya yang masuk dalam tempat kerja idealnya tidak menyilaukan dan tidak terlalu gelap. Guru dapat melihat benda dengan jelas tanpa merasa kesulitan, baik di luar pembelajaran maupun di dalam proses pembelajaran. Pengaruh dari penerangan yang kurang memenuhi syarat akan mengakibatkan, antara lain : a) kelelahan mata sehingga berkurangnya daya dan efisiensi kerja; b) kelelahan mental; c) kerusakan indra mata. Kelelahan mata akan mempunyai dampak, antara lain: a) kehilangan produktivitas; b) kualitas kerja rendah; c) banyak terjadi kesalahan; d) kecelakaan kerja meningkat. Pencahayaan dapat dibuat secara alami (matahari) maupun buatan (lampu).

## 2) Pewarnaan

Warna dapat mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya. Penataan warna di sekolah yang serasi dapat meningkatkan semangat kerja guru. Hal ini disebabkan warna memiliki getaran-getaran yang berbeda satu sama lain. Secara visual, warna mampu memberikan efek psikologis kepada siapapun yang menggunakannya. Tiap-tiap warna memiliki sifat masing-masing.

**Tabel 1. Psikologi Tentang Warna**

<b>Warna</b>	<b>Emosi yang dihasilkan</b>
Merah	Menstimulasi dan menciptakan dampak dinamis, semangat, energi, dan kegirangan.
Kuning	Memancarkan kehangatan, optimisme, dan keceriaan. Warna ini juga bisa menstimulasikan pemikiran dan visi.
Hijau	Menyiratkan kesan alamiah, segar, kemakmuran, produktivitas, dan perasaan seimbang.
Biru	Menggambarkan sesuatu yang konstan, kebenaran, ketenangan, dan ketergantungan.
Oranye	Memberikan energi, antusiasme, vitalitas, dan berkesan ramah serta menstimulasikan pemikiran positif.
Coklat	Menciptakan perasaan aman, kemandirian, kekuatan, dan dukungan.
Hitam	Menciptakan keteguhan, elegan, dan solidaritas.
Putih	Menciptakan kesucian, kebersihan, kebaikan, keaslian, dan kemurnian.
Keemasan	Mengilustrasikan kewibawaan, kekayaan, keeleganan, dan konservatif.

Sumber: Barnawi dan Mohammad Arif (2014:57)

Lingkungan sekolah dapat diberi warna yang sesuai dengan efek psikologis yang diinginkan. Pemberian warna tidak hanya tembok-tembok sekolah saja, tetapi peralatan

sekolah juga dapat diberi warna yang sesuai dengan keinginan.

### 3) Udara

Udara ruang adalah upaya yang dilakukan agar suhu dan kelembapan, debu, pertukaran udara, bahan pencemar, dan mikroba di ruang kerja memenuhi persyaratan kesehatan. Suhu ideal di setiap ruangan antara 18-28<sup>0</sup>C dengan kelembapan antara 40%-60%. Untuk ruangan kerja yang tidak menggunakan pendingin harus memiliki lubang ventilasi minimal 15% dari luas lantai dengan menerapkan sistem ventilasi silang.

Kualitas udara di tempat kerja harus tetap dijaga agar tetap sehat. Udara yang sehat akan terasa sejuk dan segar pada jasmani sehingga dapat mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan. Dengan udara yang sehat, guru dapat melaksanakan tugasnya dengan nyaman dan akan merasa senang. Selain itu, udara yang sehat dapat menjaga kesehatan guru sehingga dapat meningkatkan kinerja.

### 4) Kebersihan

Kebersihan akan mempengaruhi kualitas lingkungan kerja. Tempat kerja yang belum bersih tidak akan nyaman dijadikan tempat untuk bekerja. Sementara kebersihan

akan mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja harus diperhatikan kebersihannya ialah lingkungan kerja yang ada di dalam dan di luar ruang kerja. Lingkungan luar ruang kerja harus dipelihara oleh seluruh warga sekolah agar tidak mengganggu aktivitas pendidikan.

#### 5) Kebisingan

Kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu pekerjaan atau bahkan membahayakan kesehatan. Di sekolah, kebisingan dapat bersumber dari kegiatan transportasi, industri, dan dari aktivitas bermain siswa. Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi kerja sehingga menurunkan kinerja.

#### 6) Keamanan

Keamanan di tempat kerja akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja. Ketenangan sangat dibutuhkan guru untuk mengoptimalkan hasil pembelajaran. Apabila keamanan tidak terjamin maka timbullah kegelisahan dan kekhawatiran. Kegelisahan dan kekhawatiran akan berdampak buruk terhadap kinerja.

Selanjutnya menurut pendapat Alex.S.Nitisemito (1996:109) “...terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja fisik antara lain ; pencahayaan,

pewarnaan, pertukaran udara, kebisingan, kebersihan, dan keamanan”.

1) Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

2) Pewarnaan

Pemilihan dan komposisi warna yang serasi dapat mempengaruhi suasana hati dan meningkatkan semangat kerja. Hal tersebut didasarkan pada psikologi tentang warna yang menyebutkan bahwa warna tertentu akan dapat mempengaruhi jiwa seseorang, karena warna memiliki getaran-getaran yang berbeda satu dengan lainnya. Berikut adalah tabel warna dan efek yang ditimbulkan.

**Tabel 2. Psikologi Tentang Warna**

<b>Jenis Warna</b>	<b>Efek yang Ditimbulkan</b>
Merah	Memberikan rangsangan, pengaruh panas serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya.
Kuning	Menimbulkan getaran rasa suka cita dan memberikan cahaya yang gemilang, megah dan bijaksana.
Biru dan Hijau	Menimbulkan suasana damai, tenang dan menciptakan rasa gembira.
Orange	Merupakan warna yang paling panas yang memiliki kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga dapat menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat.
Violet	Menimbulkan rasa yang menggetarkan dan melambangkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tidak terkendali.

Sumber: Nitisemito (1996:113)

### 3) Pertukaran Udara

Pertukaran udara dan suhu dalam ruangan menjadi faktor penting dalam mendukung proses kerja seorang tenaga pengajar.

### 4) Kebisingan

Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Berawal dari konsentrasi terganggu, pekerjaan yang dilakukanpun akan banyak salah atau rusak.

### 5) Kebersihan

Setiap lembaga hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat.

### 6) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan akan mendorong semangat kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan tenaga pengajar dalam melaksanakan tugasnya. Dari rasa aman dan nyaman yang

didapat tenaga pengajar maka akan berdampak pula pada kinerjanya.

## 2. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam menunjang kinerja. Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan ketaatan dalam menerapkan peraturan sekolah. Sumber daya manusia yang berhasil atau sukses biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Beberapa pendapat ahli yang memberikan pengertian tentang disiplin kerja, sebagai berikut; Aritonang dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:112) menyatakan bahwa:

“disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya”.

Sedangkan disiplin kerja menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:291) adalah:

sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, disiplin kerja guru merupakan kemauan atau ketaatan guru dalam mentaati tata tertib dan peraturan yang berlaku di sekolah, baik secara tertulis atau tidak tertulis. Dalam penelitian ini

disiplin kerja guru dapat diukur dengan peraturan yang berlaku di sekolah.

b. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja guru sangat penting untuk dikembangkan karena tidak hanya bermanfaat bagi sekolah, tetapi juga bagi guru itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja guru, kegiatan sekolah dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar. Pembelajaran dapat dilaksanakan dengan tepat waktu sehingga target kurikulum dapat tercapai.

Henry Simamora dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:116) mengemukakan bahwa manfaat disiplin dalam lembaga sekolah dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, antara lain:

- 1) Perspektif retribusi, disiplin kerja berguna untuk menghukum para pelanggar aturan sekolah. Pendisiplinan dilakukan secara proporsional dengan sarasannya.
- 2) Perspektif korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah.
- 3) Perspektif hak-hak individu, disiplin kerja berguna untuk melindungi hak-hak dasar guru.
- 4) Perspektif utilitarian, disiplin kerja berguna untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatif yang harus ditanggung sekolah.

Depdikbud dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:112) menyatakan tujuan disiplin dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

- 1) Tujuan umum, adalah agar terlaksananya kurikulum secara baik yang menunjang peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Tujuan khusus, yaitu: (a) agar kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh peserta warga sekolah; (b) agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar seoptimal mungkin dengan semua sumber yang ada di sekolah dan di luar sekolah; (c) agar tercipta kerja sama yang erat antara sekolah dengan orangtua dan sekolah dengan masyarakat untuk mengemban tugas pendidikan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat dan tujuan disiplin kerja terdiri dari beberapa indikator, serta masing-masing dari aspek tersebut memiliki fungsi yang berkaitan dengan disiplin kerja.

#### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:117) menyatakan ada tujuh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

- 1) Besar kecilnya kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat jadi pegangan
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada tenaga pengajar
- 7) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### 3. Kinerja Guru

#### a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka, baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru, artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya. Beberapa ahli menyatakan pengertian dari kinerja guru, sebagai berikut :

Barnawi dan Mohammad Arifin(2014:14) “Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan”.

Adapun pengertian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Martinis Yamin dan Maisah (2010:87) menyatakan “kinerja pengajar adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”. Sementara Supardi (2014:54) menyatakan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang ditetapkan dapat terpenuhi. Seperti yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 10 ayat 1 menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Farida Sarimaya dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010:12) menyatakan keempat jenis kompetensi guru, sebagai berikut :

- 1) Kompetensi kepribadian  
Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan berakhlak mulia.
- 2) Kompetensi pedagogik  
Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 3) Kompetensi profesional  
Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuan.
- 4) Kompetensi sosial  
Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai seorang

guru dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama pemimpin sekolah yang bersangkutan. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat tugas keprofesionalan guru. Guru dituntut untuk dapat menyelenggarakan kegiatan pembelajaran dengan sebaik-baiknya.

#### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila didukung oleh komponen sekolah seperti; kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik yang baik. Menurut menurut Supardi (2014:51) faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain :

- 1) faktor individual
- 2) faktor organisasional
- 3) faktor psikologis
- 4) faktor situasional, terdiri dari :
  - a) faktor fisik dan pekerjaan, antara lain; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi)
  - b) faktor sosial, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, serta lingkungan sosial

Sedangkan Barnawi & Mohammad Arifin (2014:43) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain :

#### 1) Faktor internal kinerja guru

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya,

contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, dan latar belakang keluarga.

## 2) Faktor eksternal kinerja guru

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 129-130) terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain :

- 1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap guru
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah)
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, faktor internal maupun eksternal dapat menentukan baik buruknya kinerja guru.

## c. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan upaya mewujudkan kinerja yang baik. Informasi yang didapatkan dari hasil penilaian

kinerja tersebut akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam kerangka pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penilaian kinerja itu sendiri dapat dijadikan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.

Malayu S.P. Hasibuan (2005:87) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap tenaga kerja. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:231) mengemukakan sebagai berikut :

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Ditjen PMTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:28) mengemukakan :

Ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

- 1) Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki guru.
- 2) Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan

pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.

- 3) Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka.

Berdasarkan aspek-aspek diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja guru penting dilakukan, karena hasil yang diperoleh dari penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam mencapai tujuan sekolah.

#### d. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi nyata guru dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Adapun manfaat dari adanya penilaian kinerja guru menurut Rinawatiririn dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:41) antara lain : a) Penyesuaian-penyesuaian personel sekolah; b) Perbaikan kinerja personel sekolah; c) Kebutuhan latihan dan pengembangan personel sekolah; d) pengambilan keputusan dalam hal penempatan, promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan personel baru; e) Penelitan personel sekolah; f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personel sekolah.

Menurut Mulyasa, H.E (2013:91) penilaian kinerja guru bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karier guru sebagai tenaga profesional.

Sedangkan tujuan penilaian kinerja guru menurut Asrori Ardiansyah dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:40) antara lain: a) Pengembangan profesi dan karier guru; b) Pengambilan kebijaksanaan per sekolah; c) Cara meningkatkan kinerja guru; d) Penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru; e) Mengidentifikasi potensi guru untuk program *in-service training*; f) Jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja; g) Penyempurnaan manajemen sekolah; h) Penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan.

Berdasarkan pendapat-pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa melalui penilaian kinerja, guru dapat memahami apa yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja. Sehingga guru menjadi lebih mengerti mengenai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, sehingga dapat diperbaiki dalam upaya menjadi seorang guru yang profesional.

#### 4. Pembelajaran

##### a. Pengertian Pembelajaran

Pembelajaran menurut Rombepajung dalam Mohammad Thobroni dan ArifMustofa (2013:18) merupakan pemerolehan suatu mata pelajaran atau pemerolehan suatu keterampilan melalui pelajaran, pengalaman, atau pengajaran. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007:17) mendefinisikan kata pembelajaran berasal dari kata ajar yang berarti petunjuk yang diberikan kepada orang supaya diketahui atau diturut, sedangkan pembelajaran berarti proses, cara, perbuatan menjadikan orang atau makhluk hidup belajar. Sudjana dalam Sugihartono (2007:80) mendefinisikan pembelajaran sebagai setiap upaya yang dilakukan dengan sengaja oleh pendidik yang dapat menyebabkan peserta didik melakukan kegiatan belajar.

Selanjutnya Sardiman dalam Sutirman (2013:78) menyebut istilah pembelajaran dengan interaksi edukatif, yaitu interaksi yang dilakukan secara sadar dan mempunyai tujuan untuk mendidik dalam rangka mengantar siswa ke arah kedewasaannya. Pembelajaran menurut Toto Ruhimat (2011:128) merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang guru atau pendidik untuk membelajarkan siswa yang belajar. Nasution dalam Sugihartono (2007:80) mendefinisikan pembelajaran sebagai suatu aktivitas mengorganisasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya

dan menghubungkannya dengan anak didik sehingga terjadi proses belajar.

Berdasarkan definisi-definisi pembelajaran yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan pengertian dari pembelajaran adalah suatu upaya yang dilakukan oleh guru yang bertujuan untuk mendidik dalam rangka mencapai suatu hasil belajar yang baik.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Pembelajaran

Guru tidak sekedar hanya menyampaikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya, tetapi guru juga dituntut untuk memainkan berbagai peran yang bertujuan untuk mengembangkan potensi anak didik. Menurut Once Kurniawan dalam Sutirman (2013:78) Terdapat beberapa faktor yang secara langsung berpengaruh terhadap proses pembelajaran, yaitu pengajar, siswa, sumber belajar, alat belajar, dan kurikulum. Sedangkan Toto Ruhimat (2011:153) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi pembelajaran ialah:

1) Tujuan

Tujuan merupakan faktor yang paling pokok, sebab semua faktor yang ada di dalam situasi pembelajaran, termasuk strategi pembelajaran, diarahkan dan diupayakan untuk mencapai tujuan.

2) Materi

Ilmu atau materi pelajaran memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik ilmu atau materi pelajaran membawa implikasi terhadap penggunaan cara dan teknik di dalam proses belajar mengajar.

3) Siswa

Siswa sebagai pihak yang berkepentingan di dalam proses belajar mengajar, sebab tujuan yang harus dicapai semata-mata untuk mengubah perilaku siswa itu sendiri.

4) Fasilitas

Faktor fasilitas turut menentukan proses dan hasil belajar, bila kita merencanakan akan menggunakan metode demonstrasi di dalam mengajarkan suatu keterampilan tertentu kepada siswa dengan menggunakan alat pelajaran yang telah ditetapkan.

5) Waktu

Faktor waktu dapat dibagi dua, yaitu yang menyangkut jumlah waktu dan kondisi waktu. Hal yang menyangkut jumlah waktu ialah berapa puluh menit atau berapa jam pelajaran waktu yang tersedia untuk proses belajar mengajar. Sedangkan yang menyangkut kondisi waktu ialah kapan atau pukul berapa pelajaran itu dilaksanakan.

6) Guru

Faktor guru adalah salah satu faktor penentu, pertimbangan semua faktor di atas akan sangat bergantung kepada kreativitas guru. Dedikasi dan kemampuan gurulah yang pada akhirnya mempengaruhi pelaksanaan proses pembelajaran.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pembelajaran, salah satu faktor yang termasuk didalamnya ialah pengajar atau guru. Maka dari itu fungsi guru dalam tercapainya tujuan pembelajaran tidak bisa dianggap kurang memiliki andil.

## **B. Penelitian Relevan**

Berbagai penelitian tentang kinerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini beberapa penelitian yang pembahasannya hampir mendekati penelitian ini, antara lain :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aida Rahmita Sari pada tahun 2013 yang berjudul “Hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta” dengan

populasi penelitian 37 orang. Berdasarkan hasil penelitian dikemukakan : (1) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta dibuktikan dari nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,466 > 0,325$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000. (2) Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta hal dibuktikan dari nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,554 > 0,325$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000. (3) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta yang dibuktikan dari nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $11,752 > 3,28$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi kerja dan disiplin kerja guru menjadikan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta juga meningkat.

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosy Fauziah pada tahun 2014 yang berjudul “Hubungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta” dengan populasi penelitian 54 orang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja guru dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian dikemukakan : (1) Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,559 dan  $r$  parsial sebesar 0,377.

(2) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,609 dan  $r$  parsial sebesar 0,459. (3) Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta yang dibuktikan dari nilai koefisien korelasi ( $R$ ) 0,700 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,490. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja guru menjadikan kepuasan kerja di SMK Negeri 1 Yogyakarta juga meningkat.

### **C. Kerangka Pikir**

#### **1. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru**

Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar tenaga pengajar yang memberikan pengaruh pada saat bekerja, baik lingkungan internal maupun eksternal. Terpenuhinya lingkungan internal maupun eksternal menjadikan suatu keadaan dimana tempat kerja seorang tenaga pengajar tersebut merasa nyaman dan menyenangkan tempat kerjanya. Lingkungan kerja di sekolah yang mampu menunjang produktifitas guru dalam pekerjaannya antara lain; adanya sarana mengajar yang memadai, penerangan, privasi ruang kerja, kebersihan, pemilihan warna, keamanan, ukuran serta tata ruang kerja yang baik, dan hubungan sesama rekan kerja maupun atasan merupakan hal yang

penting untuk diperhatikan dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Salah satu tugas guru yaitu sebagai pengajar yang melakukan transfer pengetahuan. Selain itu, guru juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Untuk itu lingkungan kerja yang terdapat di sekolah harus mampu menunjang pekerjaannya para guru agar dapat bekerja dengan baik, nyaman, dan kondusif, sehingga akan menimbulkan kinerja yang tinggi. Dari uraian sebelumnya terdapat implikasi bahwa, jika lingkungan kerja kurang baik akibatnya pada kinerja guru ialah menurunnya efisiensi guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sedangkan jika lingkungan kerja baik dan mendukung akibatnya pada kinerja guru akan meningkatnya produktifitas dalam kegiatan belajar mengajar, serta dapat menimbulkan semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas sebagai seorang pengajar.

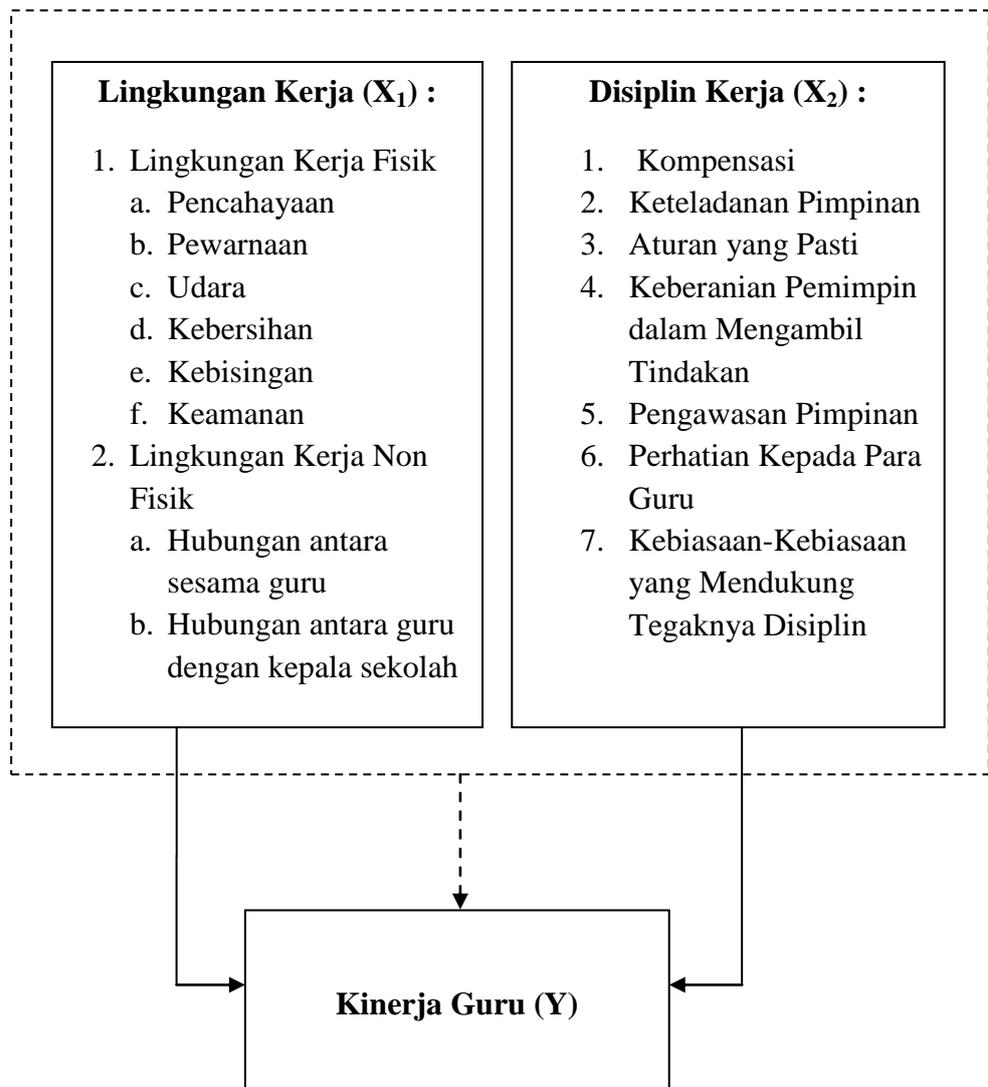
## **2. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru**

Disiplin kerja guru merupakan tingkah laku berupa ketaatan kepada peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja didalam sebuah lembaga sekolah merupakan hal penting yang harus selalu dipelihara karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Apabila disiplin kerja guru dilaksanakan dengan baik, maka dapat mendukung peningkatan

kinerja guru tersebut. Sebaliknya, jika pelaksanaan disiplin kerja guru belum diterapkan, maka kinerja guru juga akan mengalami perubahan.

### **3. Hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran**

Pada akhirnya terlihat lingkungan kerjadan disiplin kerja itu mempunyai hubungan kepada kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik yang memiliki tanggung jawab besar terhadap peserta didik. Dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta ditunjang pula dengan pelaksanaan disiplin kerja guru diharapkan agar tenaga pengajar betah dan lebih produktif secara terus menerus dalam menjalankan pekerjaannya karena merasa nyaman dan menyenangkan tempat kerja yang ada sehingga pekerjaan pun terselesaikan secara efektif dan efisien serta mampu mencapai tujuan sesuai dengan keinginan lembaga. Dengan demikian, kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. Hubungan Antar Variabel dalam Kerangka Pikir**

Keterangan:

$X_1$  : Variabel Lingkungan Kerja

$X_2$  : Variabel Disiplin Kerja

Y : Variabel Kinerja Guru dalam proses pembelajaran

—————> : Hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

-----> : Hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian, seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2013:70) bahwa “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dalam penelitian ini mengajukan hipotesis, sebagai berikut :

- a. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.
- b. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.
- c. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk memperoleh pemecahan terhadap berbagai masalah penelitian. Metode diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai rencana. Penelitian ini merupakan jenis penelitian *expost facto*, yaitu penelitian yang hanya mengungkapkan data yang ada tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi variabel maupun subyek yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional karena bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratatan hubungan di antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya semua informasi atau data diwujudkan dalam angka.

#### **B. Tempat Dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang berlokasi di Jalan Elo Jetis No 3, Magelang Utara.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 14 September 2015 sampai dengan 18 September 2015.

### **C. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari hingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian disimpulkan.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel *independent* (variabel bebas) yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) serta variabel *dependent* (variabel terikat) yaitu Kinerja Guru dalam proses pembelajaran ( $Y$ ).

### **D. Definisi Operasional Variabel**

#### **1. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar guru, yang secara langsung atau tidak langsung mempunyai pengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini meliputi faktor fisik seperti luas ruangan, kebersihan, penerangan, suhu udara, ventilasi dan peralatan kerja. Selain itu ada pula faktor non fisik seperti hubungan antar sesama guru yang dapat menimbulkan suasana kerja yang menyenangkan atau sebaliknya.

#### **2. Disiplin kerja**

Disiplin kerja guru merupakan kemauan atau ketaatan guru dalam mentaati tata tertib dan peraturan yang berlaku di sekolah, baik secara tertulis atau tidak tertulis. Dalam

penelitian ini disiplin kerja guru dapat diukur dengan peraturan yang berlaku di sekolah. Apabila ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan di sekolah tinggi maka dapat berdampak pada kinerja guru yang akan meningkat pula.

### **3. Kinerja guru**

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dengan melihat hasil kerja pegawai/karyawan mengalami peningkatan kualitas maupun kuantitas dari waktu ke waktu. Kinerja dikatakan tinggi apabila target kerja dapat diselesaikan tepat waktu atau tidak melampaui batas yang telah ditentukan. Sebaliknya, kinerja dikatakan rendah apabila target kerja diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan.

### **E. Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang berjumlah 31 guru. Dikarenakan jumlah guru kurang dari 100, maka dalam penelitian ini seluruh subyek penelitian ikut diteliti dan penelitian ini disebut penelitian populasi.

### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data digunakan untuk membantu dalam proses penelitian. Untuk mengetahui informasi-informasi

berkaitan dengan maksud dari penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah sebagai berikut :

- 1) **Angket (kuesioner)**, yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan terhadap objek yang diteliti. Daftar pernyataan ini disebarakan kepada guru di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.
- 2) **Dokumentasi**, yaitu cara yang digunakan untuk memperoleh data tentang daftar nama guru, dan data guru terkait daftar kehadiran. Dokumen tersebut digunakan sebagai sumber data untuk menafsirkan hasil penelitian.

#### **G. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur atau mengumpulkan data mengenai variabel yang diteliti. Instrument dalam penelitian berupa angket yang berisi pernyataan. Angket yang digunakan adalah angket tertutup yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban sesuai dengan keadaan yang dialami dengan memberikan tanda centang (  $\checkmark$  ). Dalam penelitian ini untuk perhitungan hasil kuesioner setiap jawaban responden dihitung dengan menggunakan skala bertingkat yaitu dengan empat alternatif pilihan jawaban. Alasan peneliti memilih empat

alternatif pilihan jawaban adalah untuk menghindari responden memilih skor tengah.

**Tabel 1. Alternatif Pilihan Jawaban dan Skor Angket**

Alternatif Jawaban	Skor untuk pernyataan
Selalu	4
Sering	3
Kadang-Kadang	2
Tidak Pernah	1

Skala ini digunakan karena pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden merupakan pernyataan yang ditujukan untuk menjangring sikap atau pendapat dari responden terkait variabel yang diteliti.

**Tabel 4. Kisi-Kisi Penilaian Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Lingkungan kerja	Lingkungan Kerja : a. Lingkungan fisik: 1) Pencahayaan 2) Pewarnaan 3) Udara 4) Kebersihan 5) Kebisingan 6) Keamanan  b. Lingkungan non fisik: 1) Hubungan antara sesama Guru 2) Hubungan antara Guru dengan Kepala Sekolah	1, 2,3 4,5 6,7,8 9,10,11 12,13,14 15,16,17, 18  19,20,21 22,23,24
<b>Jumlah</b>		24

**Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Soal</b>
Disiplin Kerja	a. Kompensasi	1,2
	b. Keteladanan pimpinan	3,4,5
	c. Aturan yang pasti	6,7
	d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan	8,9
	e. Pengawasan pimpinan	10,11
	f. Perhatian kepada para guru	12,13
	g. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin	14,15,16,17
<b>Jumlah</b>		17

**Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Soal</b>
Kinerja Guru	a. Kesungguhan dalam mempersiapkan pembelajaran	1, 2,3
	b. Ketertiban penyelenggaraan pembelajaran	4,5,6
	c. Kemampuan menghidupkan suasana kelas	7,8,9
	d. Kepatuhan terhadap peraturan akademik	10,11
	e. Penguasaan media dan teknologi pembelajaran	12,13,14
	f. Kemampuan melaksanakan penilaian prestasi belajar siswa	15,16,17
	g. Kemampuan membimbing siswa	18,19
	h. Berpersepsi positif terhadap kemampuan siswa	20
<b>Jumlah</b>		20

## H. Uji Coba Instrumen Penelitian

Suatu instrumen dari variabel penelitian sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, terlebih dahulu perlu diujicobakan guna mengukur validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengukuran yang valid jika ada kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Analisa butir soal pada instrumen ini diuji dengan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson (*product moment coefisient of correlation*) seperti berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Ket :  $r_{hitung}$  = koefisien korelasi bagian total

$\Sigma X$  = jumlah skor butir

$\Sigma Y$  = jumlah total skor butir

$\Sigma X^2$  = jumlah kuadrat skor butir

$\Sigma Y^2$  = jumlah kuadrat skor butitr

$\Sigma XY$  = jumlah perkalian skor butir dengan total skor

n = banyak sampel uji coba

(Suharsimi Arikunto, 2006:213)

Harga  $r_{hitung}$  kemudian dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari atau sama dengan  $r_{tabel}$  maka butir instrumen yang dimaksud valid. Sebaliknya, apabila  $r_{hitung}$  kurang dari  $r_{tabel}$  maka butir instrumen tidak valid.

**Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

No	Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ ( $n=30, \alpha=5\%$ )	Signifikansi	Keterangan
1	X <sub>1.1</sub>	0.676	<b>0.361</b>	0.000	Valid
2	X <sub>1.2</sub>	0.734		0.000	Valid
3	X <sub>1.3</sub>	0.735		0.000	Valid
4	X <sub>1.4</sub>	0.616		0.000	Valid
5	X <sub>1.5</sub>	0.710		0.000	Valid
6	X <sub>1.6</sub>	0.647		0.000	Valid
7	X <sub>1.7</sub>	0.592		0.001	Valid
8	X <sub>1.8</sub>	0.394		0.031	Valid
9	X <sub>1.9</sub>	0.491		0.006	Valid
10	X <sub>1.10</sub>	0.680		0.000	Valid
11	X <sub>1.11</sub>	0.629		0.000	Valid
12	X <sub>1.12</sub>	0.677		0.000	Valid
13	X <sub>1.13</sub>	0.269		0.150	Tidak valid
14	X <sub>1.14</sub>	0.616		0.000	Valid
15	X <sub>1.15</sub>	0.553		0.002	Valid
16	X <sub>1.16</sub>	0.059		0.755	Tidak valid
17	X <sub>1.17</sub>	0.705		0.000	Valid
18	X <sub>1.18</sub>	0.205		0.277	Tidak valid
19	X <sub>1.19</sub>	0.220		0.242	Tidak valid
20	X <sub>1.20</sub>	0.614		0.000	Valid
21	X <sub>1.21</sub>	0.412		0.024	Valid
22	X <sub>1.22</sub>	0.245		0.192	Tidak valid
23	X <sub>1.23</sub>	0.651		0.000	Valid
24	X <sub>1.24</sub>	0.607		0.000	Valid

Berdasarkan tabel 7 tentang uji validitas variabel lingkungan kerja dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan

dari sebanyak 24 butir pernyataan diperoleh 19 butir pernyataan valid, dan 5 butir pernyataan yang tidak valid sehingga, perlu diganti dengan butir pernyataan baru yang sesuai atau dihilangkan dari angket jika memang masih bisa memenuhi ketentuan uji validitas yang ada.

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

No	Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ ( $n=30, \alpha=5\%$ )	Signifikansi	Keterangan
1	X2.1	0.290	<b>0.361</b>	0.120	Tidak valid
2	X2.2	0.672		0.000	Valid
3	X2.3	0.637		0.000	Valid
4	X2.4	0.246		0.189	Tidak valid
5	X2.5	0.437		0.016	Valid
6	X2.6	0.844		0.000	Valid
7	X2.7	0.604		0.000	Valid
8	X2.8	-0.039		0.836	Tidak valid
9	X2.9	0.812		0.000	Valid
10	X2.10	0.785		0.000	Valid
11	X2.11	0.763		0.000	Valid
12	X2.12	-0.395		0.031	Tidak valid
13	X2.13	0.378		0.039	Valid
14	X2.14	0.402		0.028	Valid
15	X2.15	0.757		0.000	Valid
16	X2.16	0.695		0.000	Valid
17	X2.17	0.675		0.000	Valid

Berdasarkan tabel 8 tentang uji validitas variabel disiplin kerja dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan dari sebanyak 17 butir pernyataan diperoleh 13 butir pernyataan valid, dan 4 butir pernyataan yang tidak valid sehingga, perlu diganti dengan butir pernyataan baru yang sesuai atau dihilangkan dari

angket jika memang masih bisa memenuhi ketentuan uji validitas yang ada.

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Vaariabel Kinerja Guru**

No	Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ ( $n=30, \alpha=5\%$ )	Signifikansi	Keterangan
1	Y.1	0.920	<b>0.361</b>	0.000	Valid
2	Y.2	0.368		0.045	Valid
3	Y.3	0.025		0.894	Tidak valid
4	Y.4	0.217		0.249	Tidak valid
5	Y.5	0.577		0.001	Valid
6	Y.6	0.689		0.000	Valid
7	Y.7	0.727		0.000	Valid
8	Y.8	0.585		0.001	Valid
9	Y.9	0.962		0.000	Valid
10	Y.10	0.711		0.000	Valid
11	Y.11	0.668		0.000	Valid
12	Y.12	0.470		0.009	Valid
13	Y.13	0.714		0.000	Valid
14	Y.14	0.594		0.001	Valid
15	Y.15	0.676		0.000	Valid
16	Y.16	0.630		0.000	Valid
17	Y.17	0.197		0.297	Tidak valid
18	Y.18	0.435		0.016	Valid
19	Y.19	0.637		0.000	Valid
20	Y.20	0.703		0.000	Valid

Berdasarkan tabel 9 tentang uji validitas variabel kinerja guru dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan dari sebanyak 20 butir pernyataan diperoleh 17 butir pernyataan valid, dan 3 butir pernyataan yang tidak valid sehingga, perlu diganti dengan butir pernyataan baru yang sesuai atau dihilangkan dari angket jika memang masih bisa memenuhi ketentuan uji validitas yang ada.

Perhitungan uji validitas variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru di atas menggunakan program komputer yaitu *SPSS Versi 20.0*. Berdasarkan hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan instrumen lingkungan kerja sebanyak 19 butir pernyataan valid, instrumen disiplin kerja sebanyak 13 butir pernyataan valid, sementara instrumen kinerja guru sebanyak 17 butir pernyataan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji suatu kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap instrumen penelitian tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penghitungan reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Croanbach* yaitu :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = varian total

(Suharsimi Arikunto, 2006:239)

Hasil perhitungan kemudian diinterpretasikan untuk mengetahui pengaruh suatu instrumen menggunakan pedoman yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 10. Pedoman Tingkat Nilai Reliabilitas**

<b>Interval Korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,2000 – 0,399	Rendah
0,4000 – 0,599	Sedang
0,6000 – 0,799	Kuat
0,8000 – 1,000	Sangat Kuat

Sugiyono (2014:108)

Instrumen dikatakan reliabel jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  dan sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  instrumen dikatakan tidak reliabel atau nilai  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan tabel interpretasi  $r$  dengan ketentuan dikatakan reliabel jika  $r_{hitung} \geq 0,600$ .

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Alpha Cronbach</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan kerja	0,905	Reliabel
Disiplin kerja	0,899	Reliabel
Kinerja guru	0,920	Reliabel

Berdasarkan tabel 11 hasil analisis data dapat diketahui bahwa instrumen lingkungan kerja diperoleh koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,905, instrumen disiplin kerja 0,899 dan instrumen kinerja guru sebesar 0,920. Sehingga instrumen

lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru dinyatakan tingkat reliabilitasnya sangat kuat. Hal tersebut membuktikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan reliabel dan dapat dikatakan sebagai alat pengumpulan data.

## I. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Prasyarat Analisis

#### a. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Hubungannya dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti oleh kenaikan skor variabel terikat. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan :

$F_{reg}$  = Harga F untuk garis regresi

$RK_{reg}$  = Rerata kuadrat regresi

$RK_{res}$  = Rerata kuadrat residu

(Sutrisno Hadi, 2004:13)

Selanjutnya harga F yang diperoleh dikonsultasikan dengan harga F tabel. Jika harga F hitung lebih kecil atau sama dengan harga F tabel pada taraf signifikansi 5%, maka korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier. Sebaliknya, jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$

maka korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat tidak bersifat linier.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan sebagai syarat analisis regresi ganda. Sedangkan untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas, dilakukan dengan menyelidiki besarnya korelasi antar variabel tersebut dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Karl Person.

Syarat terjadinya multikolinieritas adalah jika terdapat korelasi antar variabel bebas lebih besar atau sama dengan 0.800. Apabila harga korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,800 berarti tidak terjadi multikolinieritas. Analisis data dapat dilanjutkan apabila tidak terjadi multikolinieritas.

## **2. Pengujian Hipotesis**

### **a. Analisis Univariat**

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian sehingga diketahui sebaran datanya. Analisa yang dipakai adalah nilai rata-rata (M), Median (Me), Modus (Mo), dan Simpangan Baku (Sb).

## b. Analisis Bivariat

Analisis ini digunakan untuk mengukur koefisien korelasi antar variabel bebas dan variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*, sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2).(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{hitung}$  = koefisien korelasi bagian total
- $\Sigma X$  = jumlah skor butir
- $\Sigma Y$  = jumlah total skor butir
- $\Sigma X^2$  = jumlah kuadrat skor butir
- $\Sigma Y^2$  = jumlah kuadrat skor butir
- $\Sigma XY$  = jumlah perkalian skor butir dengan total skor butir
- $n$  = jumlah responden

(Suharsimi Arikunto, 2006:213)

## c. Mencari korelasi antara prediktor dengan kriterium

menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2).(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- $\Sigma X$  = jumlah skor butir
- $\Sigma Y$  = jumlah total skor butir
- $\Sigma X^2$  = jumlah kuadrat skor butir
- $\Sigma Y^2$  = jumlah kuadrat skor butir
- $\Sigma XY$  = jumlah perkalian skor butir dengan total skor butir

$n$  = banyak sampel uji coba  
(Suharsimi Arikunto, 2006:274)

Setelah hasil perhitungan diperoleh,  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  maka korelasi variabel bebas dengan variabel terikat signifikan, dan sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka korelasi variabel bebas dengan variabel terikat tidak signifikan. Teknik analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis satu dan duadengan menggunakan bantuan *SPSS versi 20.0 for windows*.

1) Menguji keberartian koefisien korelasi

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan :

$F_{reg}$  = Harga F untuk garis regresi

$RK_{reg}$  = Rerata kuadrat regresi

$RK_{res}$  = Rerata kuadrat residu

(Sutrisno Hadi, 2004:13)

#### d. Regresi ganda dua prediktor

Cara menguji hipotesis ketiga, dalam penelitian ini digunakan regresi ganda dengan dua prediktor. Analisis ini digunakan untuk mencari hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Adapun langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Mencari koefisien korelasi antara predictor  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum X_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$  : koefisien korelasi antara Y dengan  $X_1$  dan  $X_2$

$a_1$  : koefisien prediktor  $X_1$

$a_2$  : koefisien prediktor  $X_2$

$\sum x_1 y$  : jumlah produk antara  $X_1$  dan Y

$\sum x_2 y$  : jumlah produk antara  $X_2$  dan Y

$\sum y^2$  : jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004:22)

- 2) Menguji keberartian korelasi ganda dengan uji F

Rumus yang digunakan:

$$F = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan:

F : harga F garis regresi

N : cacah kasus

M : cacah prediktor

R : koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor

(Sutrisno Hadi, 2004:23)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah korelasi ganda  $R_y(1,2)$  signifikan. Selanjutnya jika  $F_{hitung} > F_{tabel 5\%}$  berarti hipotesis diterima dan jika sebaliknya,  $F_{hitung} < F_{tabel 5\%}$  maka hipotesis ditolak.

**e. Mencari besarnya sumbangan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat**

1) Sumbangan relatif (SR%)

Perhitungan sumbangan relatif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus:

$$SR\% = \frac{a \sum XY}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan:

SR% : Sumbangan relatif dari suatu prediktor

$JK_{reg}$  : jumlah kudarat regresi

a : koefisien prediktor

$\sum xy$  : jumlah produk antara X dan Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 38)

2) Sumbangan efektif (SE%)

Perhitungan sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan relatif tiap predictor dari keseluruhan populasi dengan rumus sebagai berikut :

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan :

SR% : Sumbangan Relatif dari suatu prediktor

SE% : Sumbangan Efektif dari suatu prediktor

$R^2$  : Koefisien determinasi

(Sutrisno Hadi, 2004: 39)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 guru. Pada bagian ini menjelaskan data dari masing-masing variabel yang telah diolah dan dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *median*, *modus*, dan standar deviasi. Deskripsi data juga menyajikan distribusi frekuensi masing-masing variabel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Data penilaian guru terhadap masing-masing variabel sebagai berikut :

##### a. Variabel Lingkungan Kerja

Data variabel lingkungan kerja diperoleh melalui kuesioner dengan 19 butir pernyataan dan jumlah responden 31 guru. Berdasarkan data yang diolah menggunakan program SPSS, diperoleh skor tertinggi sebesar 61.00 dan skor terendah sebesar 36.00. Hasil analisis menunjukkan rata-rata (*mean*) sebesar 49.87, median 47.00 , modus 44.00 , dan standar deviasi sebesar 6.34.

Untuk jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $1 + 3.3 \log n$ , dimana  $n$  adalah subjek penelitian. Dari

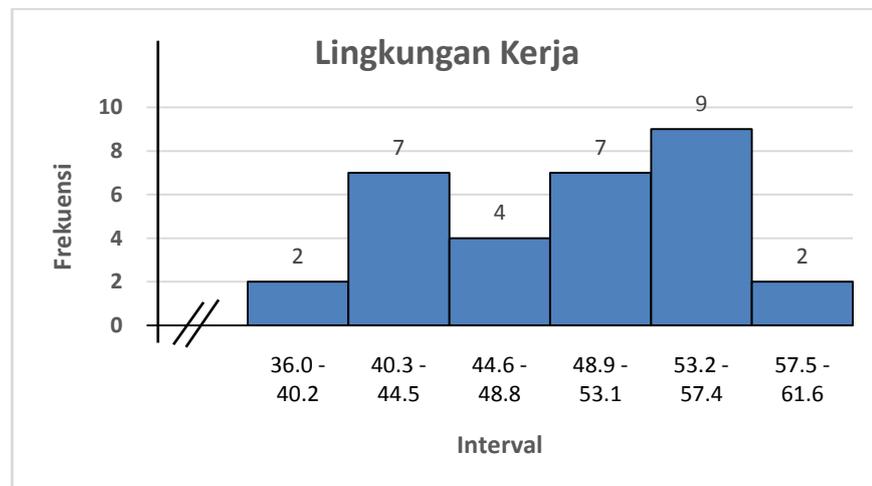
perhitungan diketahui bahwa  $n = 31$  sehingga diperoleh banyak kelas  $1 + 3.3 \log 31 = 5,92$  dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar  $61 - 36 = 25$ . Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas sebesar 4,2. Tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja disajikan sebagai berikut :

**Tabel .12 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja**

No	Interval			Frekuensi	%
1	57.5	-	61.6	2	6%
2	53.2	-	57.4	9	29%
3	48.9	-	53.1	7	23%
4	44.6	-	48.8	4	13%
5	40.3	-	44.5	7	23%
6	36.0	-	40.2	2	6%
<b>Jumlah</b>				<b>31</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa frekuensi variabel lingkungan kerja terletak pada interval 57,4 – 61,2 sebanyak 2 guru (6 %), interval 53,2 – 57,4 sebanyak 9 guru (29%), interval 48,9 – 53,1 sebanyak 7 guru (23%), interval 44,6 – 48,8 sebanyak 4 guru (13%), interval 40,3 – 44,5 sebanyak 7 guru (23%), dan pada interval 36,0 – 40,2 sebanyak 2 guru (6%).

Tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja tersebut dapat digambarkan dalam diagram batang sebagai berikut :



**Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja**

Berdasarkan histogram batang gambar 2, diketahui bahwa frekuensi variabel lingkungan kerja terletak pada interval 36,0 – 40,2 sebanyak 2 guru, interval 40,3 – 44,5 sebanyak 7 guru, interval 44,6 – 48,8 sebanyak 4 guru, interval 48,9 – 53,1 sebanyak 7 guru, interval 53,2 – 57,4 sebanyak 9 guru, dan pada interval 57,4 – 61,2 sebanyak 2 guru.

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel lingkungan kerja dengan menggunakan nilai Mean dan Standar Deviasi. Nilai Mean variabel lingkungan kerja sebesar 49,87 dan Standar Deviasi 6,34. Identifikasi kecenderungan skor variabel lingkungan kerja menjadi tiga yaitu tinggi, rendah, sedang dengan ketentuan sebagai berikut :

Tinggi =  $X \geq M + SD$

Sedang =  $M - SD \leq X < M + SD$

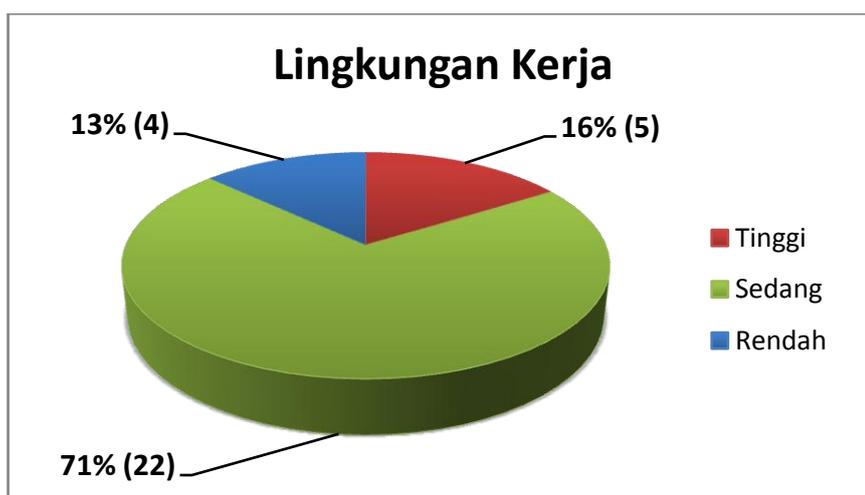
Rendah =  $X < M - SD$

**Tabel 13. Distribusi Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja**

No.	Skor	Jumlah		Kategori
		f	%	
1.	$\geq 56,21$	5	16	Tinggi
2.	43,53 – 56,21	22	71	Sedang
3.	$< 43,53$	4	13	Rendah

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

Distribusi kecenderungan variabel lingkungan kerja di atas dapat digambarkan diagram *pie* sebagai berikut:



**Gambar 3. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja**

Berdasarkan diagram *pie* gambar 3 di atas menunjukkan bahwa kecenderungan variabel lingkungan kerja pada kategori tinggi sebanyak 5 guru (16%), kemudian kategori sedang sebanyak 22 guru (71%), sementara pada kategori rendah sebanyak 4 (13%). Dengan demikian hasil yang diperoleh dari tabel 13 dan diagram gambar 3 di atas dapat dikatakan bahwa kecenderungan variabel lingkungan kerja pada kategori sedang (71%).

#### **b. Variabel Disiplin Kerja**

Data variabel disiplin kerja diperoleh melalui kuesioner dengan 13 butir pernyataan dan jumlah responden 31 guru. Berdasarkan data yang diolah menggunakan program SPSS, diperoleh skor tertinggi sebesar 48,00 dan skor terendah sebesar 26,00. Hasil analisis menunjukkan rata-rata (*mean*) sebesar 38,39, median 37,00, modus 41, dan standar deviasi sebesar 5,82.

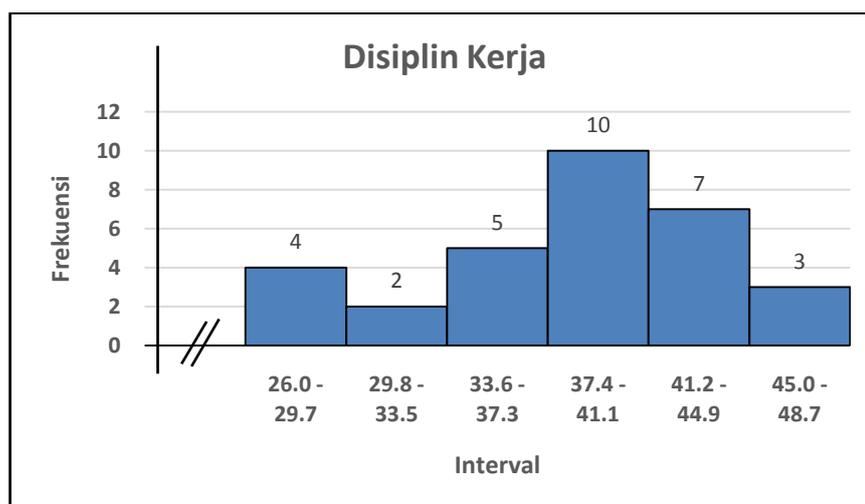
Untuk jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $1 + 3.3 \log n$ , dimana  $n$  adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa  $n = 31$  sehingga diperoleh banyak kelas  $1 + 3.3 \log 31 = 5,921$  dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar  $48 - 26 = 22$ . Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas sebesar 3,7. Tabel distribusi frekuensi variabel disiplin kerja disajikan sebagai berikut:

**Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja**

No	Interval			Frekuensi	%
1	45.0	-	48.7	3	10%
2	41.2	-	44.9	7	23%
3	37.4	-	41.1	10	32%
4	33.6	-	37.3	5	16%
5	29.8	-	33.5	2	6%
6	26.0	-	29.7	4	13%
<b>Jumlah</b>				<b>31</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 14 data disiplin kerja, frekuensi disiplin kerja pada interval 45,00 – 48,7 sebanyak 3 guru (10%), interval 41,2 – 44,9 sebanyak 7 guru (23%), interval 37,4 – 41,1 sebanyak 10 guru (32%), interval 33,6 – 37,3 sebanyak 5 guru (16%), interval 29,8 – 33,5 sebanyak 2 guru (6%), dan pada interval 26,0 – 29,7 sebanyak 4 guru (13%).

Tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja tersebut dapat digambarkan dalam diagram batang sebagai berikut :

**Gambar 4. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja**

Berdasarkan histogram gambar 4 data disiplin kerja, frekuensi disiplin kerja pada interval 26,0 – 29,7 sebanyak 4 guru, interval 29,8 – 33,5 sebanyak 2 guru, interval 33,6 – 37,3 sebanyak 5 guru, interval 37,4 – 41,1 sebanyak 10 guru, interval 41,2 – 44,9 sebanyak 7 guru dan interval 45,00 – 48,7 sebanyak 3 guru.

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel disiplin kerja dengan menggunakan nilai Mean dan Standar Deviasi. Nilai Mean variabel disiplin kerja sebesar 38,39 dan Standar Deviasi 5,82. Identifikasi kecenderungan skor variabel lingkungan kerja menjadi tiga yaitu, tinggi, rendah, sedang dengan ketentuan sebagai berikut :

Tinggi  $= X \geq M + SD$

Sedang  $= M - SD \leq X < M + SD$

Rendah  $= X < M - SD$

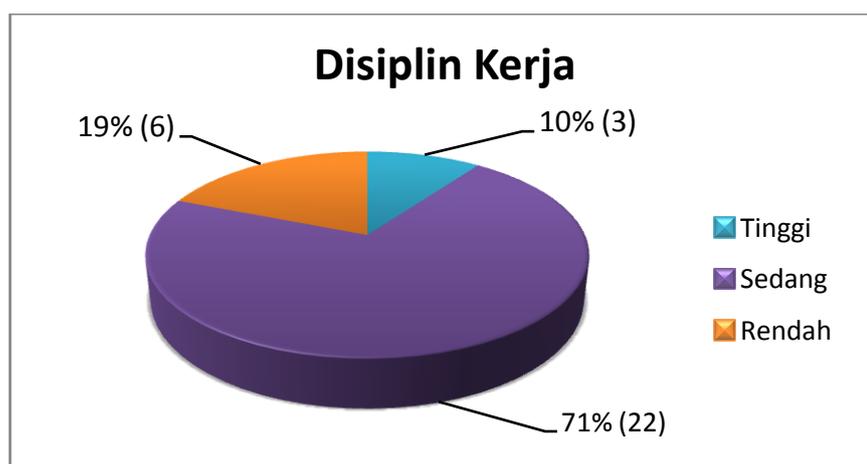
Perhitungan di atas dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan variabel disiplin kerja sebagai berikut :

**Tabel 15. Distribusi Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja**

No.	Skor	Jumlah		Kategori
		f	%	
1.	$\geq 44,21$	3	10	Tinggi
2.	32,57 – 44,21	22	71	Sedang
3.	$< 32,57$	6	19	Rendah

Berdasarkan tabel 15 di atas menunjukkan bahwa kecenderungan variabel disiplin kerja dengan skor lebih besar sama dengan dari 44,21 pada kategori tinggi sebanyak 3 guru (10%), kemudian skor antara 32,57 sampai 44,21 pada kategori sedang sebanyak 22 guru (71%), sementara skor kurang dari 32,57 terdapat pada kategori rendah sebanyak 6 guru (19%).

Distribusi kecenderungan variabel disiplin kerja di atas dapat digambarkan diagram *pie* sebagai berikut:



**Gambar 5. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja**

Berdasarkan gambar 5 di atas menunjukkan bahwa kecenderungan variabel disiplin kerja pada kategori tinggi sebanyak 3 guru (10%), kategori sedang sebanyak 22 guru (77%) sementara dalam kategori rendah sebanyak 6 guru (19%). Dengan demikian dari hasil yang diperoleh dari tabel 15 dan diagram gambar 5 di atas dapat dikatakan bahwa kecenderungan variabel disiplin kerja pada kategori sedang (71%).

### c. Variabel Kinerja Guru

Data variabel kinerja guru diperoleh melalui kuesioner dengan 17 butir pertanyaan dan jumlah responden 31 guru. Berdasarkan data yang diolah menggunakan program SPSS, diperoleh skor tertinggi sebesar 67 dan skor terendah sebesar 36. Hasil analisis menunjukkan rata-rata (*mean*) sebesar 50,10, median 47, modus 43, dan standar deviasi sebesar 7,48 .

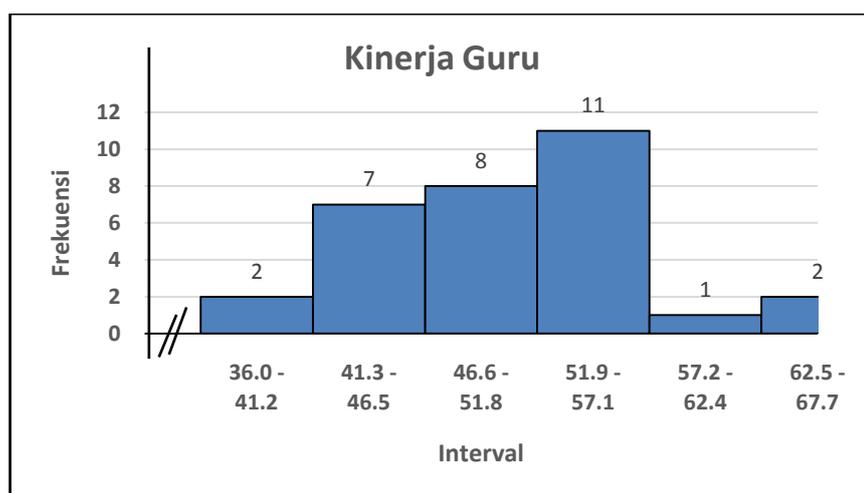
Untuk jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $1 + 3.3 \log n$ , dimana  $n$  adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa  $n = 31$  sehingga diperoleh banyak kelas  $1 + 3.3 \log 31 = 5,92$  dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar  $67 - 36 = 31$ . Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas 5,2. Tabel distribusi frekuensi variabel kinerja guru disajikan sebagai berikut :

**Tabel 16. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru**

No	Interval			F	%
1	62.5	-	67.7	2	6%
2	57.2	-	62.4	1	3%
3	51.9	-	57.1	11	36%
4	46.6	-	51.8	8	26%
5	41.3	-	46.5	7	23%
6	36.0	-	41.2	2	6%
<b>Jumlah</b>				<b>31</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 16 data kinerja guru, frekuensi kinerja guru pada interval 62,5 – 67,7 sebanyak 2 guru (6%), interval 57,2 – 62,4 sebanyak 1 guru (3%), interval 51,9 – 57,1 sebanyak 11 guru (36%), interval 46,6 – 51,8 sebanyak 8 guru (26%), interval 41,3 – 46,5 sebanyak 7 guru (23%), dan pada interval 36,0 – 41,2 sebanyak 2 guru (6%).

Tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja tersebut dapat digambarkan dalam diagram batang sebagai berikut :



**Gambar 6. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru**

Berdasarkan histogram gambar 6 data disiplin kerja, frekuensi kinerja guru pada interval 36,0 – 41,2 sebanyak 2 guru, interval 41,3 – 46,5 sebanyak 7 guru, interval 46,6 – 51,8 sebanyak 8 guru, interval 51,9 – 57,1 sebanyak 11 guru, interval 57,2 – 62,4 sebanyak 1 guru dan interval 62,5 – 67,7 sebanyak 2 guru.

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel disiplin kerja dengan menggunakan nilai Mean dan Standar Deviasi. Nilai Mean variabel kinerja guru sebesar 50,10 dan Standar Deviasi 7,48. Identifikasi kecenderungan skor variabel lingkungan kerja menjadi tiga yaitu tinggi, rendah, sedang dengan ketentuan sebagai berikut :

Tinggi  $= X \geq M + SD$

Sedang  $= M - SD \leq X < M + SD$

Rendah  $= X < M - SD$

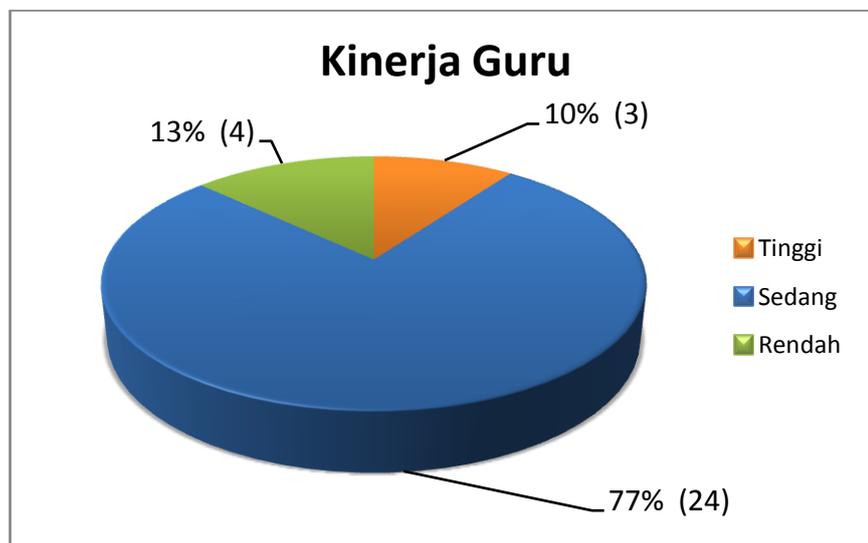
Perhitungan di atas dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan variabel disiplin kerja sebagai berikut :

**Tabel 17. Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja Guru**

No.	Skor	Jumlah		Kategori
		f	%	
1.	$\geq 57,58$	3	10	Tinggi
2.	$42,62 - 57,58$	24	77	Sedang
3.	$< 42,62$	4	13	Rendah

Berdasarkan tabel 17 di atas menunjukkan bahwa kecenderungan variabel kinerja guru dengan skor lebih besar sama dengan dari 57,58 pada kategori tinggi sebanyak 3 guru (10%), kemudian skor antara 42,62 sampai 57,58 pada kategori sedang sebanyak 24 guru (77%), dan skor kurang dari 42,62 terdapat pada kategori rendah sebanyak 4 guru (13%).

Distribusi kecenderungan variabel kinerja guru di atas dapat digambarkan diagram pie sebagai berikut:



**Gambar 7. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Kinerja Guru**

Berdasarkan diagram *pie* gambar 7 di atas menunjukkan bahwa kecenderungan variabel kinerja guru pada kategori tinggi sebanyak 3 guru (10%), kemudian kategori sedang sebanyak 24 guru (77%) sementara dalam kategori rendah sebanyak 4 (13%). Dengan demikian hasil yang diperoleh dari tabel 17 dan gambar 7 di atas dapat dikatakan bahwa kecenderungan variabel lingkungan kerja pada kategori sedang (77%).

## 2. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah korelasi *product moment*. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya

hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

#### a. Pengujian Persyaratan Analisis

##### 1) Uji Linieritas Data

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 15 dan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 5.

**Tabel 18. Rangkuman Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Harga F		Sig	Keterangan
	Hitung	Tabel (5%)		
$X_1 - Y$	0,863	3,34	0,615	Linier
$X_2 - Y$	3,048	3,34	0,08	Linier

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji linieritas, menunjukkan harga  $F_{hitung}$  dari perhitungan masing-masing variabel lebih kecil dari harga  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, sehingga semua pola hubungan antar variabel bebas dan terikat bersifat linier.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antara variabel bebas yaitu dengan cara menyelidiki besarnya angka interkorelasi antar variabel bebas. Harga interkorelasi antar variabel bebas jika lebih besar dari 0,80 berarti terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 19. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	X1	X2	Keterangan
Lingkungan kerja	1	0,748	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja	0,748	1	Non Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, menunjukkan bahwa nilai korelasi antara semua variabel bebas lebih kecil dari 0,800. Hal ini menunjukkan kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas sehingga analisis korelasi ganda dapat dilanjutkan.

#### **b. Pengujian Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian mengenai permasalahan yang telah dirumuskan. Hipotesis ini harus diuji kebenarannya apakah benar atau tidak seperti yang telah dinyatakan. Untuk pengujian hipotesis pertama dan hipotesis kedua menggunakan teknik penghitungan korelasi *product moment*. Namun untuk hipotesis yang ketiga menggunakan teknik analisis korelasi ganda dengan dua variabel bebas. Pembahasan tentang hasil pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut :

##### **1) Uji Hipotesis 1**

Hipotesis pertama menyatakan “Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang”. Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan analisis korelasi *product*

*moment*. Dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan taraf signifikansinya 0,05. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka signifikan, namun sebaliknya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak signifikan. Ringkasan hasil korelasi *product moment* dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 20. Hasil Analisis Korelasi *Product Moment* ( $X_1$ )**

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

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

## 2) Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua menyatakan “Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang”. Untuk menguji hipotesis

tersebut dilakukan analisis korelasi *product moment*. Dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan taraf signifikansinya 0,05. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka signifikan, namun sebaliknya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak signifikan. Ringkasan hasil korelasi *product moment* dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 21. Hasil Analisis Korelasi *Product Moment*( $X_2$ )**

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

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa koefisien korelasi *Product Moment* antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 0,760. Hasil tersebut dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% untuk menguji signifikansi kerelasinya. Harga koefisien  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%  $N=31$  sebesar 0,355. Dengan demikian nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu  $0,760 > 0,355$ . Jadi hipotesis yang diajukan **diterima**, maka hasil penelitian ini terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

### 3) Uji Hipotesis 3

Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang. Pembuktian

hipotesis berdasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari penelitian kurang dari 0,05 maka hipotesis tersebut diterima, begitu pula sebaliknya. Uji hipotesis ketiga digunakan analisis korelasi ganda yang menunjukkan kuatnya hubungan antar variabel. Hasil analisis korelasi ganda dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 22. Hasil Analisis Korelasi Ganda**

Variabel	Koefisien
R	0,809
R <sup>2</sup>	0,654
F hitung	26,477

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

kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

#### 4) Koefisien Determinasi

Bagian ini berisi pengujian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi yang dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk ( $R^2$ ). Semakin besar nilai  $R^2 = 1$ , maka independen variabel berpengaruh sempurna terhadap dependen variabel, sebaliknya jika  $R^2 = 0$  berarti independen variabel tidak berpengaruh terhadap dependen variabel. Hasil analisis diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,654 atau 65%. Hasil ini menyimpulkan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja guru dan disiplin kerja guru sebesar 65%, sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

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

**Tabel 23. Sumbangan masing-masing variabel bebas**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>SE (%)</b>	<b>SR (%)</b>
Lingkungan kerja	50,25	75
Disiplin kerja	16,75	25
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

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

### **3. Pembahasan**

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja guru dalam pembelajaran ( $Y$ ) di SMK Bhakti Karya 1 Magelang, melalui analisis korelasi Product Moment diperoleh harga  $r_{hitung}$  sebesar 0,752 dan harga koefisien  $r_{tabel}$  0,355 dengan taraf signifikansi 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu ( $0,752 > 0,355$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMK

Bhakti Karya 1 Magelang dan nilai signifikansi menunjukkan skos sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sumbangan efektif untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 50,25%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja guru maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru yang dicapai.

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

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

**b. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Bhakti Karya 1 Magelang**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru dalam pembelajaran (Y) di SMK Bhakti Karya 1 Magelang, hal ini dibuktikan dari nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $0,760 > 0,355$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sumbangan efektif dari variabel disiplin kerja sebesar 16,75%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru yang dicapai. Disiplin kerja sangatlah penting bagi guru. Dengan kedisiplinan guru, maka kegiatan belajar mengajar di sekolah akan menjadi tertib, teratur, dan terarah. Sebaliknya di sekolah yang kedisiplinannya rendah maka kegiatan belajar mengajarnya juga akan berlangsung tidak tertib, akibatnya kualitas pendidikan sekolah itu juga akan rendah. Kedisiplinan guru harus ditanamkan secara terus-menerus. Dengan menjalankan kedisiplinan secara teratur maka disiplin tersebut akan menjadi kebiasaan dan menjadi budaya. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja pada guru maka akan semakin baik kinerja guru di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam pembelajaran ( $Y$ ) di SMK Bhakti Karya 1 Magelang, hal ini dibuktikan dari nilai  $R$  hitung sebesar 0,809 lebih besar dari  $R$  tabel ( $0,809 > 0,355$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Kinerja guru pada hakikatnya merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja, dimana hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 67% pada kinerja guru. Dengan lingkungan kerja akan melahirkan semangat kerja guru, sementara disiplin kerja akan dapat membuat guru menjadi lebih tertib dan teratur dalam menjalankan tugasnya.

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

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x1y}$  sebesar 0,748 dan  $t_{hitung} 2,499 > t_{tabel} 2,048$ .
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x2y}$  sebesar 0,760 dan  $t_{hitung} 2,671 > t_{tabel} 2,048$ .
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru dalam pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang ditunjukkan dengan nilai  $R_{y(1,2)}$  sebesar 0,809 dan nilai  $F_{hitung} 26,477 > F_{tabel} 3,34$ .

#### B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka ada beberapa implikasi yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan adanya lingkungan kerja guru yang kondusif dan nyaman maka dapat meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja sangatlah penting bagi guru dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar.
2. Ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa adanya disiplin kerja dalam diri guru maka dapat meningkatkan kinerjanya. Jika disiplin kerja guru baik maka kinerja guru juga meningkat.
3. Ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik, maka dapat meningkatkan kinerja guru.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi SMK Bhakti Karya 1 Magelang

Berdasarkan hasil analisis, untuk variabel lingkungan kerja sebesar 71% berada pada kategori sedang. Dengan demikian disarankan agar guru memiliki cara untuk dapat menciptakan kegiatan belajar mengajar yang mendukung bagi siswa, misalnya dengan cara menyampaikan pelajaran lebih bervariasi, serta memanfaatkan

fasilitas pembelajaran yang tersedia secara optimal. Variabel disiplin kerja sebesar 71% dengan demikian variabel tersebut berada pada kategorisasi sedang. Berkaitan dengan disiplin kerja maka hendaknya guru lebih tertib dalam menjalankan peraturan seperti membuat surat ijin apabila tidak masuk dan datang sebelum jam mengajar agar terciptanya disiplin kerja yang baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja guru dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang kinerja guru dengan menambah faktor-faktor selain lingkungan kerja dan disiplin kerja guru, misalnya dikaitkan dengan faktor strategi pembelajaran sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aida Rahmita.(2013). *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap KinerjaGuru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta*.Skripsi. Yogyakarta:UNY.
- Alex.S.Nitisemito. (1996).*Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alwi Hasan.(2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_.(2009).*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama.
- Barnawi & Mohammad Arifin.(2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Martinis Yamin & Maisah.(2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mohammad Thobroni dan Arif Mustofa.(2013). *Belajar dan Pembelajaran*.Yogyakrta: Ar-ruzz media.
- Mulyasa, H.E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.(2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi Ketiga). Jakarta: Balai Pustaka.
- Rosy Fauziah. (2014). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta:UNY.
- Sedarmayanti .(2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. (2000). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto Sastrohadiwiryo,B.(2005).*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugihartono,dkk. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.

- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supardi.(2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sutirman.(2013). *Media dan Model-model Pembelajaran Inovatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- The Liang Gie. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*.Yogyakarta: Liberty.
- Toto Ruhimat,dkk. (2011). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005.Pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen.*

# LAMPIRAN

## Lampiran 1



## ANGKET UJI COBA INSTRUMEN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Guru SMK IT MA'ARIF Magelang

Di tempat

Dengan hormat,

Bersama surat ini, perkenankanlah saya memohon waktu Bapak/Ibu guru untuk mengisi angket uji coba instrumen dari penelitian saya yang berjudul Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam proses pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang yang berisi butir-butir pernyataan. Angket ini semata-mata dimaksudkan dan digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya di Program Studi Administrasi perkantoran, Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Angket ini bukanlah tes dan jawaban yang Bapak/Ibu guru berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dimohon Bapak/Ibu guru memberikan jawaban yang terbaik sesuai dengan keadaan dan pendapat Bapak/Ibu guru yang sesungguhnya. Jawaban dan identitas dari Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu guru untuk mengisi angket ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, 1 september 2015

Hormat saya,



Alfenti Debyan Pratiwi  
NIM. 11402244023

## ANGKET PENELITIAN ( UJI COBA INSTRUMEN )

Petunjuk :

- Tulislah terlebih dahulu identitas Bapak/Ibu pada kolom yang telah disediakan
- Bacalah seluruh pertanyaan berikut dengan teliti.
- Isilah dengan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda, kemudian berilah tanda centang ( ✓ ) pada kolom pilihan dari pernyataan-pernyataan

di bawah ini :

**SL : Selalu**

**SR : Sering**

**KK : Kadang-kadang**

**TP : Tidak pernah**

- Bila Bapak/Ibu keliru memberikan jawaban maka lingkarilah kemudian berilah tanda centang ( ✓ ) pada jawaban yang dianggap sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.
- Mohon diisi semua item pernyataan tanpa ada yang terlewatkan

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

### A. Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	KK	TP
1	Penerangan dalam ruang kelas saya mengajar pada siang hari tidak memerlukan bantuan cahaya lampu				
2	Ruang tempat saya bekerja memiliki cahaya yang tidak menyilaukan				
3	Penerangan dalam ruang kerja saya memperlancar proses pekerjaan				
4	Warna cat dinding kelas tempat saya mengajar membuat saya bersemangat dalam bekerja				
5	Warna cat dinding yang digunakan dalam ruangan tidak membuat saya bosan				
6	Udara di tempat kerja saya terasa pengap				
7	Ventilasi di tempat saya bekerja telah memadai, sehingga sirkulasi udara baik				
8	Suhu udara dalam ruangan nyaman untuk saya bekerja				
9	Toilet ditempat kerja saya terpelihara kebersihannya				
10	Sebelum dan setelah bekerja saya merapikan dan membersihkan meja kerja				
11	Saya membiarkan sampah kertas tidak terpakai dibagian samping atau bawah dari meja kerja tertumpuk				
12	Saya merasa terganggu dengan suara bising dari kendaraan di lingkungan luar sekolah				

13	Suara bising mengganggu konsentrasi saya dalam mengajar				
14	Suasana di tempat kerja saya memiliki ketenangan untuk bekerja				
15	Fasilitas dan peralatan kerja sesuai dengan keadaan saya ( peletakannya mudah dijangkau dan tidak menimbulkan gangguan kesehatan )				
16	Lokasi sekolah berada di jalan menanjak dan berkelok sehingga rawan terjadi kecelakaan				
17	Bangunan sekolah di desain untuk tahan akan guncangan ( gempa )				
18	Lokasi sekolah berdekatan dengan aliran sungai				
19	Dalam hubungan dengan rekan kerja pernah terjadi perselisihan				
20	Kerjasama yang baik dengan rekan kerja menimbulkan pekerjaan saya cepat selesai				
21	Hubungan saya dengan sesama rekan kerja menyenangkan				
22	Hubungan saya dengan pimpinan sekolah sangatlah akrab				
23	Pernah adanya ketidak cocokan pendapat antara saya dengan pimpinan sekolah				
24	Komunikasi yang baik dengan pimpinan meningkatkan semangat kerja saya				

## B. Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	KK	TP
1	Saya mendapat imbalan berupa kompensasi setiap rajin datang tepat waktu				
2	Saya memperoleh uang tambahan saat saya bekerja lebih dari jam kerja seharusnya				
3	Pimpinan sekolah menjadi panutan saya dalam bekerja				
4	Semangat saya dalam bekerja timbul dari keteladanan pimpinan sekolah				
5	Pimpinan sekolah datang pada waktu yang sama dengan seluruh guru				
6	Di sekolah tempat saya bekerja terdapat aturan tertulis yang berisi tentang tata tertib untuk guru				
7	Tata tertib untuk guru telah disosialisasikan saat awal mulai mengajar				
8	Saya diberi sanksi saat melakukan pelanggaran disiplin kerja				
9	Pimpinan sekolah memberi teguran bagi guru yang datang tidak tepat waktu				
10	Pimpinan sekolah mengawasi seluruh kegiatan di lingkungan sekolah				
11	Pimpinan sekolah menegur saya apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu				

12	Saya selalu konsultasi kesulitan-kesulitan dalam pekerjaan kepada pimpinan sekolah untuk meminta masukan solusi apa yang harus dilakukan				
13	Pimpinan sekolah membantu guru memberikan arahan saat kesulitan membuat kelengkapan administrasi guru				
14	Saya selalu mengucapkan salam dan berjabat tangan bila bertemu dengan sesama guru ataupun pimpinan sekolah				
15	Saya selalu menghargai antar sesama guru				
16	Di antara rekan sesama guru saling memperhatikan				
17	Saya selalu memberitahu saat meninggalkan tempat kerja dengan sesama guru dan pimpinan sekolah				

### C. Kinerja Guru

NO	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	KK	TP
1	Rencana kegiatan pembelajaran saya siapkan sebelum kegiatan belajar mengajar dilaksanakan				
2	Rencana pembelajaran dibuat dari awal sampai akhir agar materi ajar dapat disajikan sesuai kalender akademik				
3	Saya menyiapkan media pembelajaran yang sesuai dengan materi ajar ( seperti : gambar, <i>handout</i> , dan bentuk visual lainnya seperti permainan)				

4	Saya menggunakan media pembelajaran dan alat bantu lainnya sesuai dengan prosedur pembelajaran				
5	Saya dalam mengajar menggunakan model pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran				
6	Saya memulai pembelajaran serta mengakhiri sesuai waktu yang telah ditentukan				
7	Saya menggunakan komunikasi dua arah agar siswa dapat bersikap aktif saat kegiatan belajar mengajar				
8	Menggunakan model pembelajaran bervariasi sesuai materi pelajaran agar siswa tidak bosan mengikuti pelajaran				
9	Saya mewajibkan setiap siswa untuk mampu berpendapat saat guru member umpan pertanyaan				
10	Kegiatan akademik saya patuhi karena dapat berpengaruh positif terhadap kinerja				
11	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah				
12	Saya mempelajari IPTEK yang semakin modern agar kualitas peserta didik meningkat				
13	Berbagai media pembelajaran digunakan untuk membantu keefektifan proses pembelajaran				
14	Saya menggunakan tampilan materi ajar menggunakan power point atau sejenisnya				
15	Penilaian hasil belajar siswa menggunakan hasil tes tertulis maupun lisan sesuai kalender akademik (penilaian kognitif)				

16	Penilaian hasil belajar siswa melalui pengamatan dan pengukuran sikap dan perilaku siswa di dalam maupun di luar kelas ( penilaian afektif )				
17	Penilaian hasil belajar siswa dengan menilai proses dan hasil tugas siswa ( penilaian psikomotorik )				
18	Pelaksanaan bimbingan terjadwal untuk menangani siswa yang mengalami masalah dalam belajar				
19	Saya melakukan pendekatan secara psikologi dengan siswa untuk memberikan kenyamanan pada saat saya mengajar				
20	Kritik dan saran dari siswa saya gunakan sebagai bahan untuk usaha perbaikan pembelajaran				

## ANGKET PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Guru SMK Bhakti Karya 1 Magelang

Di tempat

Dengan hormat,

Bersama surat ini, perkenankanlah saya memohon waktu Bapak/Ibu guru untuk mengisi angket penelitian dari saya yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam proses pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang” yang berisi butir-butir pernyataan. Angket ini semata-mata dimaksudkan dan digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya di Program Studi Administrasi perkantoran, Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Angket ini bukanlah tes dan jawaban yang Bapak/Ibu guru berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dimohon Bapak/Ibu guru memberikan jawaban yang terbaik sesuai dengan keadaan dan pendapat Bapak/Ibu guru yang sesungguhnya. Jawaban dan identitas dari Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu guru untuk mengisi angket ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, 7 September 2015

Hormat saya,



Alfenti Debyan Pratiwi  
NIM. 11402244023

## ANGKET PENELITIAN

Petunjuk :

- Tulislah terlebih dahulu identitas Bapak/Ibu pada kolom yang telah disediakan
- Bacalah seluruh pertanyaan berikut dengan teliti.
- Isilah dengan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda, kemudian berilah tanda centang ( ✓ ) pada kolom pilihan dari pernyataan-pernyataan

di bawah ini :

**SL : Selalu**

**SR : Sering**

**KK : Kadang-kadang**

**TP : Tidak pernah**

- Bila Bapak/Ibu keliru memberikan jawaban maka lingkarilah kemudian berilah tanda centang ( ✓ ) pada jawaban yang dianggap sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu.
- Mohon diisi semua item pernyataan tanpa ada yang terlewatkan

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

### A. Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	KK	TP
1	Penerangan dalam ruang kelas saya mengajar pada siang hari tidak memerlukan bantuan cahaya lampu				
2	Ruang tempat saya bekerja memiliki cahaya yang tidak menyilaukan				
3	Penerangan dalam ruang kerja saya memperlancar proses pekerjaan				
4	Warna cat dinding kelas tempat saya mengajar membuat saya bersemangat dalam bekerja				
5	Warna cat dinding yang digunakan dalam ruangan tidak membuat saya bosan				
6	Udara di tempat kerja saya terasa pengap				
7	Ventilasi di tempat saya bekerja telah memadai, sehingga sirkulasi udara baik				
8	Suhu udara dalam ruangan nyaman untuk saya bekerja				
9	Toilet ditempat kerja saya terpelihara kebersihannya				
10	Sebelum dan setelah bekerja saya merapikan dan membersihkan meja kerja				
11	Saya membiarkan sampah kertas tidak terpakai dibagian samping atau bawah dari meja kerja tertumpuk				

12	Saya merasa terganggu dengan suara bising dari kendaraan di lingkungan luar sekolah				
13	Suasana di tempat kerja saya memiliki ketenangan untuk bekerja				
14	Fasilitas dan peralatan kerja sesuai dengan keadaan saya ( peletakannya mudah dijangkau dan tidak menimbulkan gangguan kesehatan )				
15	Bangunan sekolah di desain untuk tahan akan guncangan ( gempa )				
16	Kerjasama yang baik dengan rekan kerja menimbulkan pekerjaan saya cepat selesai				
17	Hubungan saya dengan sesama rekan kerja menyenangkan				
18	Pernah adanya ketidak cocokan pendapat antara saya dengan pimpinan sekolah				
19	Komunikasi yang baik dengan pimpinan meningkatkan semangat kerja saya				

### B. Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	KK	TP
1	Saya memperoleh uang tambahan saat saya bekerja lebih dari jam kerja seharusnya				
2	Pimpinan sekolah menjadi panutan saya dalam bekerja				
3	Pimpinan sekolah datang pada waktu yang sama dengan seluruh guru				

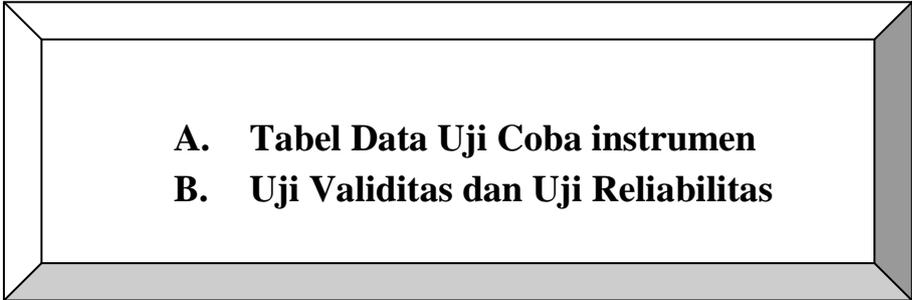
4	Di sekolah tempat saya bekerja terdapat aturan tertulis yang berisi tentang tata tertib untuk guru				
5	Tata tertib untuk guru telah disosialisasikan saat awal mulai mengajar				
6	Pimpinan sekolah memberi teguran bagi guru yang datang tidak tepat waktu				
7	Pimpinan sekolah mengawasi seluruh kegiatan di lingkungan sekolah				
8	Pimpinan sekolah menegur saya apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu				
9	Pimpinan sekolah membantu guru memberikan arahan saat kesulitan membuat kelengkapan administrasi guru				
10	Saya selalu mengucapkan salam dan berjabat tangan bila bertemu dengan sesama guru ataupun pimpinan sekolah				
11	Saya selalu menghargai antar sesama guru				
12	Di antara rekan sesama guru saling memperhatikan				
13	Saya selalu memberitahu saat meninggalkan tempat kerja dengan sesama guru dan pimpinan sekolah				

### C. Kinerja Guru

NO	PERNYATAAN	PILIHAN			
		SL	SR	KK	TP
1	Rencana kegiatan pembelajaran saya siapkan sebelum kegiatan belajar mengajar dilaksanakan				
2	Rencana pembelajaran dibuat dari awal sampai akhir agar materi ajar dapat disajikan sesuai kalender akademik				
3	Saya dalam mengajar menggunakan model pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran				
4	Saya memulai pembelajaran serta mengakhiri sesuai waktu yang telah ditentukan				
5	Saya menggunakan komunikasi dua arah agar siswa dapat bersikap aktif saat kegiatan belajar mengajar				
6	Menggunakan model pembelajaran bervariasi sesuai materi pelajaran agar siswa tidak bosan mengikuti pelajaran				
7	Saya mewajibkan setiap siswa untuk mampu berpendapat saat guru member umpan pertanyaan				
8	Kegiatan akademik saya patuhi karena dapat berpengaruh positif terhadap kinerja				
9	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah				

10	Saya mempelajari IPTEK yang semakin modern agar kualitas peserta didik meningkat				
11	Berbagai media pembelajaran digunakan untuk membantu keefektifan proses pembelajaran				
12	Saya menggunakan tampilan materi ajar menggunakan power point atau sejenisnya				
13	Penilaian hasil belajar siswa menggunakan hasil tes tertulis maupun lisan sesuai kalender akademik (penilaian kognitif)				
14	Penilaian hasil belajar siswa melalui pengamatan dan pengukuran sikap dan perilaku siswa di dalam maupun di luar kelas ( penilaian afektif )				
15	Pelaksanaan bimbingan terjadwal untuk menangani siswa yang mengalami masalah dalam belajar				
16	Saya melakukan pendekatan secara psikologi dengan siswa untuk memberikan kenyamanan pada saat saya mengajar				
17	Kritik dan saran dari siswa saya gunakan sebagai bahan untuk usaha perbaikan pembelajaran				

## **Lampiran 2**

- 
- A. Tabel Data Uji Coba instrumen**
  - B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

## A. Tabel Data Uji Coba Instrumen

### 1. Tabel data uji coba instrumen lingkungan kerja

Lingkungan Kerja																									
No	Nomor Soal																								JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	46
2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	46
3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	1	3	51
4	2	4	2	1	3	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	1	2	1	2	4	4	3	2	4	56
5	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	4	1	1	3	3	3	2	2	62
6	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	1	1	3	1	2	4	4	3	3	4	67
7	2	4	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	1	4	1	1	3	4	4	1	2	61
8	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	3	51
9	2	3	2	1	1	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	4	2	1	3	2	2	3	3	2	57
10	2	4	2	1	3	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	1	2	1	2	4	4	3	2	4	56
11	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	4	1	1	3	3	3	2	2	62
12	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	48
13	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	3	45
14	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	3	51
15	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	61
16	4	4	3	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	56
17	2	4	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	1	4	1	1	3	4	4	1	2	61
18	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	1	3	1	2	4	4	3	3	4	70
19	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	1	2	2	3	4	1	4	1	2	3	3	3	2	3	66
20	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	52
21	2	3	4	2	3	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	53
22	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	4	1	1	3	3	3	2	2	62
23	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	1	2	2	3	4	1	4	1	2	3	3	3	2	3	66
24	4	4	3	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	56
25	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	1	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	62
26	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	1	3	51
27	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	1	3	2	2	2	2	4	4	2	3	4	4	2	4	68
28	3	4	3	2	3	2	2	2	2	4	1	4	4	2	2	1	2	1	2	4	4	3	2	4	63
29	2	3	4	2	3	1	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	53
30	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	54

## 2. Tabel data uji coba instrument disiplin kerja

Disiplin Kerja																		
No	Nomor Soal																	JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	2	1	3	3	2	2	3	3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	37
2	2	1	3	3	2	2	3	3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	37
3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	45
4	1	1	2	2	4	4	2	1	4	4	2	2	2	4	4	4	4	47
5	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	50
6	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	54
7	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	58
8	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	46
9	2	1	4	4	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	43
10	1	1	2	2	4	4	2	1	4	4	2	2	2	4	4	4	4	47
11	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	50
12	2	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	36
13	2	1	3	3	2	2	3	3	1	1	1	3	3	3	2	2	2	37
14	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	46
15	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	51
16	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
17	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	58
18	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	54
19	1	2	4	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	49
20	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	44
21	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	36
22	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	50
23	1	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	50
24	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
25	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	51
26	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	45
27	1	2	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	53
28	1	1	2	2	4	4	2	1	4	4	2	2	2	3	4	4	4	46
29	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	36
30	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	44

## 3. Tabel data uji coba instrumen kinerja guru

Kinerja Guru dalam Pembelajaran																					
No	Nomor Soal																				JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	2	1	1	45
2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	2	1	1	45
3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	52
4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	60
5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	66
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58
7	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	3	61
8	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	52
9	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2	2	45
10	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	60
11	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	66
12	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	2	1	1	45
13	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	2	1	1	45
14	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	52
15	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	61
16	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56
17	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	3	61
18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	58
19	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	64
20	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	52
21	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	48
22	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	66
23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	63
24	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56
25	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	61
26	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	52
27	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	57
28	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	1	2	2	63
29	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	48
30	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	52

## B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Ringkasan hasil uji validitas instrumen lingkungan kerja

No	Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ ( $n=30$ , $\alpha=5\%$ )	Signifikansi	Keterangan
1	X <sub>1.1</sub>	0.676	0.361	0.000	valid
2	X <sub>1.2</sub>	0.734		0.000	Valid
3	X <sub>1.3</sub>	0.735		0.000	Valid
4	X <sub>1.4</sub>	0.616		0.000	Valid
5	X <sub>1.5</sub>	0.710		0.000	Valid
6	X <sub>1.6</sub>	0.647		0.000	Valid
7	X <sub>1.7</sub>	0.592		0.001	Valid
8	X <sub>1.8</sub>	0.394		0.031	Valid
9	X <sub>1.9</sub>	0.491		0.006	Valid
10	X <sub>1.10</sub>	0.680		0.000	Valid
11	X <sub>1.11</sub>	0.629		0.000	Valid
12	X <sub>1.12</sub>	0.677		0.000	Valid
13	X <sub>1.13</sub>	0.269		0.150	<b>Tidak valid</b>
14	X <sub>1.14</sub>	0.616		0.000	Valid
15	X <sub>1.15</sub>	0.553		0.002	Valid
16	X <sub>1.16</sub>	0.059		0.755	<b>Tidak valid</b>
17	X <sub>1.17</sub>	0.705		0.000	Valid
18	X <sub>1.18</sub>	0.205		0.277	<b>Tidak valid</b>
19	X <sub>1.19</sub>	0.220		0.242	<b>Tidak valid</b>
20	X <sub>1.20</sub>	0.614		0.000	Valid
21	X <sub>1.21</sub>	0.412		0.024	Valid
22	X <sub>1.22</sub>	0.245		0.192	<b>Tidak valid</b>
23	X <sub>1.23</sub>	0.651		0.000	Valid
24	X <sub>1.24</sub>	0.607		0.000	Valid

## 2. Ringkasan hasil uji validitas instrumen disiplin kerja

No	Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ ( $n=30, \alpha=5\%$ )	Signifikansi	Keterangan
1	X2.1	0.290	0.361	0.120	<b>Tidak valid</b>
2	X2.2	0.672		0.000	Valid
3	X2.3	0.637		0.000	Valid
4	X2.4	0.246		0.189	<b>Tidak valid</b>
5	X2.5	0.437		0.016	Valid
6	X2.6	0.844		0.000	Valid
7	X2.7	0.604		0.000	Valid
8	X2.8	-0.039		0.836	<b>Tidak valid</b>
9	X2.9	0.812		0.000	Valid
10	X2.10	0.785		0.000	Valid
11	X2.11	0.763		0.000	Valid
12	X2.12	-0.395		0.031	<b>Tidak valid</b>
13	X2.13	0.378		0.039	Valid
14	X2.14	0.402		0.028	Valid
15	X2.15	0.757		0.000	Valid
16	X2.16	0.695		0.000	Valid
17	X2.17	0.675		0.000	Valid

## 3. Ringkasan hasil uji validitas instrumen kinerja guru

No	Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ ( $n=30, \alpha=5\%$ )	Signifikansi	Keterangan
1	Y.1	0.920	0.361	0.000	Valid
2	Y.2	0.368		0.045	Valid
3	Y.3	0.025		0.894	<b>Tidak valid</b>
4	Y.4	0.217		0.249	<b>Tidak valid</b>
5	Y.5	0.577		0.001	Valid
6	Y.6	0.689		0.000	Valid
7	Y.7	0.727		0.000	Valid
8	Y.8	0.585		0.001	Valid
9	Y.9	0.962		0.000	Valid
10	Y.10	0.711		0.000	Valid
11	Y.11	0.668		0.000	Valid
12	Y.12	0.470		0.009	Valid
13	Y.13	0.714		0.000	Valid
14	Y.14	0.594		0.001	Valid
15	Y.15	0.676		0.000	Valid
16	Y.16	0.630		0.000	Valid
17	Y.17	0.197		0.297	<b>Tidak valid</b>
18	Y.18	0.435		0.016	Valid
19	Y.19	0.637		0.000	Valid
20	Y.20	0.703		0.000	Valid

## HASIL UJI COBA INSTRUMEN

### 1. Lingkungan Kerja

#### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	19

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**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	44.80	36.028	.556	.752
X1.2	44.33	34.851	.549	.750
X1.3	44.57	33.426	.581	.745
X1.4	45.37	33.964	.659	.741
X1.5	45.10	34.645	.666	.743
X1.6	45.37	40.585	.021	.789
X1.7	44.87	37.499	.587	.757
X1.8	44.73	39.030	.261	.772
X1.9	45.13	38.051	.500	.761
X1.10	44.40	35.214	.578	.749
X1.11	45.63	47.344	-.559	.831
X1.12	45.17	41.523	-.055	.785
X1.13	44.80	36.028	.556	.752
X1.14	44.80	36.441	.436	.760
X1.15	44.70	32.562	.613	.741
X1.16	44.43	36.806	.541	.755
X1.17	44.47	40.257	.123	.778
X1.18	45.47	40.395	.069	.783
X1.19	44.47	40.326	.064	.784

## 2. Disiplin kerja

### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	13

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33.57	15.702	.640	.680
X2.2	32.83	20.695	.019	.754
X2.3	32.93	20.547	.064	.748
X2.4	32.53	16.326	.603	.688
X2.5	33.03	16.102	.650	.681
X2.6	33.47	20.740	-.018	.764
X2.7	32.87	16.533	.493	.703
X2.8	33.17	15.592	.714	.670
X2.9	33.50	22.259	-.314	.769
X2.10	33.17	18.626	.398	.718
X2.11	32.37	19.551	.266	.731
X2.12	32.73	18.823	.393	.719
X2.13	32.63	18.102	.467	.710

### 3. Kinerja guru

#### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

**Reliability Statistics**

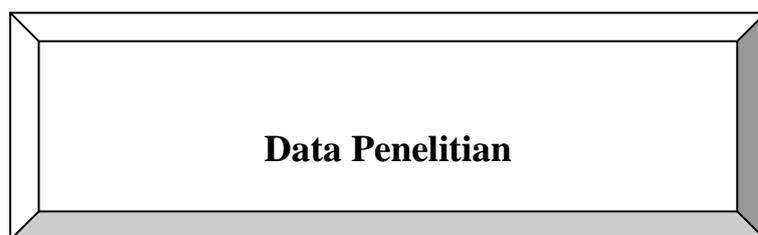
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	17

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	44.20	47.890	-.028	.881
Y2	44.13	45.913	.330	.871
Y3	44.30	43.183	.479	.866
Y4	44.17	41.592	.654	.859
Y5	44.17	42.144	.715	.858
Y6	44.57	43.082	.497	.866
Y7	44.70	36.079	.933	.841
Y8	44.30	41.114	.585	.862
Y9	44.03	42.102	.667	.859
Y10	44.30	44.010	.475	.867
Y11	44.47	41.361	.673	.858
Y12	44.47	40.740	.574	.862
Y13	44.03	46.309	.167	.877
Y14	44.57	46.047	.139	.880
Y15	44.77	44.047	.299	.875
Y16	44.53	40.464	.560	.863
Y17	44.97	41.551	.694	.858

### **Lampiran 3**



No	Lingkungan Kerja																			Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	61
2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	44
3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	1	1	3	3	4	3	4	2	4	53
4	1	4	4	3	1	2	2	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	2	2	55
5	2	4	4	3	3	1	4	4	2	3	1	1	3	4	4	4	4	1	4	56
6	2	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	51
7	2	1	4	4	2	2	4	4	2	4	1	2	3	2	3	3	3	2	4	52
8	3	1	4	2	2	3	4	3	2	4	2	1	4	4	1	4	4	2	4	54
9	2	1	4	4	1	1	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	1	4	57
10	2	4	2	1	3	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	4	2	4	47
11	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	54
12	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	38
13	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	36
14	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	44
15	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	52
16	4	4	3	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	1	3	48
17	2	4	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	1	2	50
18	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	59
19	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	1	2	3	4	4	3	3	2	3	57
20	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	43
21	2	3	4	2	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	44
22	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	54
23	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	1	2	3	4	4	3	3	2	3	57
24	4	4	3	2	2	1	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	1	3	48
25	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	53
26	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	42
27	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	1	3	2	2	4	3	4	2	4	54
28	3	4	3	2	3	2	2	2	2	4	1	4	2	2	2	4	4	2	4	52
29	2	3	4	2	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	44
30	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	45
31	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	42

No	Disiplin Kerja													Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	2	2	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	38
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	31
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	44
4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	38
5	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	42
6	2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	3	3	3	32
7	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	40
8	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
9	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	48
10	1	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	41
11	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	41
12	1	3	2	2	3	1	1	1	3	3	2	2	2	26
13	1	3	2	2	3	1	1	1	3	3	2	2	2	26
14	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	37
15	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	42
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
17	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	43
19	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	41
20	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	35
21	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	29
22	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	41
23	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	42
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
25	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	42
26	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	36
27	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	43
28	1	2	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	4	40
29	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	29
30	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	35
31	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	36

No	Kinerja Guru																	Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	50
3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	50
4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	61
5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	56
6	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	51
7	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	54
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	67
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	66
10	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	54
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	57
12	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	1	1	36
13	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	1	1	36
14	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	43
15	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	52
16	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	47
17	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	54
18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	49
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	53
20	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	43
21	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	42
22	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	57
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	52
24	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	47
25	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	52
26	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	43
27	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	48
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	1	2	2	55
29	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	42
30	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	43
31	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	43

## Lampiran 4



## PERHITUNGAN KELAS INTERVAL

### 1. Variabel Lingkungan Kerja

<b>Min</b>	36
<b>Max</b>	61
<b>R</b>	25
<b>N</b>	31
<b>K</b>	$1 + 3.3 \log n$
	5.921
=	6
<b>P</b>	4.166
=	4.2

No	Interval			F	%
1	57.4	-	61.6	2	6%
2	53.2	-	57.4	9	29%
3	48.9	-	53.1	7	23%
4	44.6	-	48.8	4	13%
5	40.3	-	44.5	7	23%
6	36.0	-	40.2	2	6%
Jumlah				31	100%

### 2. Variabel Disiplin Kerja

<b>Min</b>	26
<b>Max</b>	48
<b>R</b>	22
<b>N</b>	31
<b>K</b>	$1 + 3.3 \log n$
	5.921
=	6
<b>P</b>	3.666
=	3.7

No	Interval			F	%
1	45.0	-	48.7	3	10%
2	41.2	-	44.9	7	23%
3	37.4	-	41.1	10	32%
4	33.6	-	37.3	5	16%
5	29.8	-	33.5	2	6%
6	26.0	-	29.7	4	13%
Jumlah				31	100%

### 3. Variabel Kinerja Guru

<b>Min</b>	36
<b>Max</b>	67
<b>R</b>	31
<b>N</b>	31
<b>K</b>	$1 + 3.3 \log n$
	5.921
=	6
<b>P</b>	5.166
=	5.2

<b>No</b>	<b>Interval</b>			<b>F</b>	<b>%</b>
1	62.5	-	67.7	2	6%
2	57.2	-	62.4	1	3%
3	51.9	-	57.1	11	36%
4	46.6	-	51.8	8	26%
5	41.3	-	46.5	7	23%
6	36.0	-	41.2	2	6%
<b>Jumlah</b>				31	100%

## RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

<b>Lingkungan Kerja</b>					
Mi					= 49.87
Sdi					= 6.34
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	$\geq$		56.21
Sedang	:	43.53	$\leq$	X	< 56.21
Rendah	:	X	$<$		43.53
<b>Disiplin Kerja</b>					
Mi					= 38.39
Sdi					= 5.82
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	$\geq$		44.21
Sedang	:	32.57	$\leq$	X	< 44.21
Rendah	:	X	$<$		32.57
<b>Kinerja Guru</b>					
Mi					= 50.10
Sdi					= 7.48
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	$\geq$		57.58
Sedang	:	42.62	$\leq$	X	< 57.58
Rendah	:	X	$<$		42.62

**TABEL HASIL UJI KATEGORISASI**

No	Lingkungan kerja	Kategori	Disiplin kerja	Kategori	Kinerja guru	Kategori
1	61	Tinggi	38	Sedang	50	Sedang
2	44	Sedang	31	Rendah	50	Sedang
3	53	Sedang	44	Sedang	50	Sedang
4	55	Sedang	38	Sedang	61	Tinggi
5	56	Sedang	42	Sedang	56	Sedang
6	51	Sedang	32	Rendah	51	Sedang
7	52	Sedang	40	Sedang	54	Sedang
8	54	Sedang	46	Tinggi	67	Tinggi
9	57	Tinggi	48	Tinggi	66	Tinggi
10	47	Sedang	41	Sedang	54	Sedang
11	54	Sedang	41	Sedang	57	Sedang
12	38	Rendah	26	Rendah	36	Rendah
13	36	Rendah	26	Rendah	36	Rendah
14	44	Sedang	37	Sedang	43	Sedang
15	52	Sedang	42	Sedang	52	Sedang
16	48	Sedang	39	Sedang	47	Sedang
17	50	Sedang	48	Tinggi	54	Sedang
18	59	Tinggi	43	Sedang	49	Sedang
19	57	Tinggi	41	Sedang	53	Sedang
20	43	Rendah	35	Sedang	43	Sedang
21	44	Sedang	29	Rendah	42	Rendah
22	54	Sedang	41	Sedang	57	Sedang
23	57	Tinggi	42	Sedang	52	Sedang
24	48	Sedang	39	Sedang	47	Sedang
25	53	Sedang	42	Sedang	52	Sedang
26	42	Rendah	36	Sedang	43	Sedang
27	54	Sedang	43	Sedang	48	Sedang
28	52	Sedang	40	Sedang	55	Sedang
29	44	Sedang	29	Rendah	42	Rendah
30	45	Sedang	35	Sedang	43	Sedang
31	42	Rendah	36	Sedang	43	Sedang

## HASIL UJI KATEGORISASI

### Frequencies

#### Lingkungan\_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	5	16.1	16.1	16.1
Sedang	21	67.7	67.7	83.9
Rendah	5	16.1	16.1	100.0
Total	31	100.0	100.0	

#### Disiplin\_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	3	9.7	9.7	9.7
Sedang	22	71.0	71.0	80.6
Rendah	6	19.4	19.4	100.0
Total	31	100.0	100.0	

#### Kinerja\_Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	3	9.7	9.7	9.7
Sedang	24	77.4	77.4	87.1
Rendah	4	12.9	12.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

## HASIL UJI DESKRIPTIF

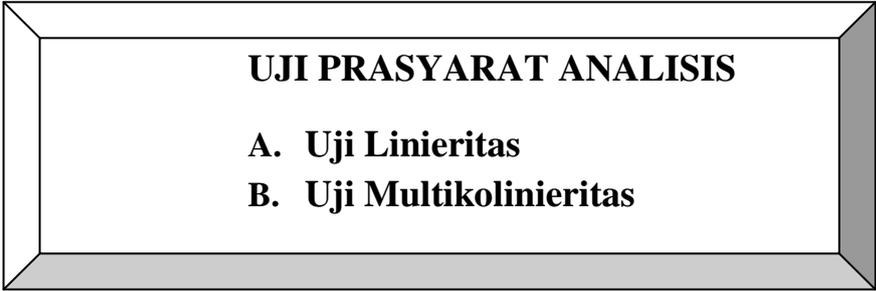
### Frequencies

### Statistics

		Lingkungan kerja	Disiplin kerja	Kinerja guru
N	Valid	31	31	31
	Missing	0	0	0
Mean		49.87	38.39	50.097
Median		52.00	40.00	50.000
Mode		44 <sup>a</sup>	41 <sup>a</sup>	43.0
Std. Deviation		6.344	5.823	7.4893
Minimum		36	26	36.0
Maximum		61	48	67.0
Sum		1546	1190	1553.0
Percentiles	25	44.00	35.00	43.000
	50	52.00	40.00	50.000
	75	54.00	42.00	54.000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## **Lampiran 5**



**UJI PRASYARAT ANALISIS**

- A. Uji Linieritas**
- B. Uji Multikolinieritas**

## HASIL UJI LINIERITAS

### Kinerja\_guru \* Lingkungan\_kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru * Lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	1328.543	17	78.150	2.869	.030
		Linearity	952.405	1	952.405	34.959	.000
		Deviation from Linearity	376.138	16	23.509	.863	.615
	Within Groups	354.167	13	27.244			
	Total	1682.710	30				

### Kinerja\_guru \* Disiplin\_kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru * Disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	1524.460	15	101.631	9.633	.000
		Linearity	970.866	1	970.866	92.025	.000
		Deviation from Linearity	553.594	14	39.542	3.048	.008
	Within Groups	158.250	15	10.550			
	Total	1682.710	30				

## HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.589	.560	.320

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.105	2	2.053	20.079	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.862	28	.102		
	Total	6.968	30			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

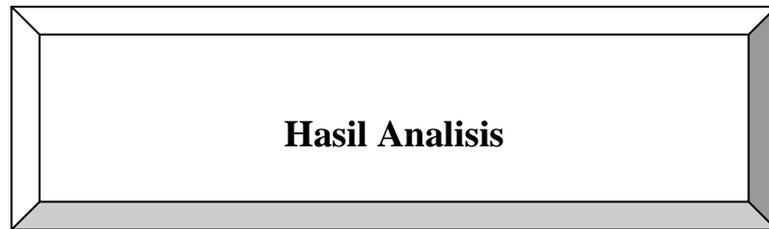
b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.473	.271		1.746	.092		
	Lingkungan_Kerja	.108	.107	.129	1.010	.321	.897	1.115
	Disiplin_Kerja	.641	.114	.716	5.599	.000	.897	1.115

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

## Lampiran 6



## HASIL UJI KORELASI

### Correlations

#### Correlations

		Lingkungan kerja	Disiplin kerja	Kinerja guru
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.748**	.752**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	31	31	31
Disiplin kerja	Pearson Correlation	.748**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	31	31	31
Kinerja guru	Pearson Correlation	.752**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## HASIL UJI KORELASI GANDA

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja, Lingkungan kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.809 <sup>a</sup>	.654	.629	4.559	.654	26.477	2	28	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1100.702	2	550.351	26.477	.000 <sup>b</sup>
	Residual	582.007	28	20.786		
	Total	1682.710	30			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

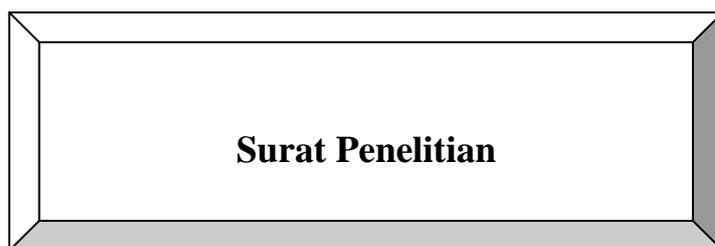
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.410	6.655		.512	.612
	Lingkungan kerja	.494	.198	.418	2.499	.019
	Disiplin kerja	.575	.215	.447	2.671	.012

a. Dependent Variable: Kinerja guru

**SUMBANGAN SE & SR**

<b>Variabel</b>	<b>SE (%)</b>	<b>SR (%)</b>
Lingkungan kerja	50,25	75
Disiplin kerja	16,75	25
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100</b>

## Lampiran 7





LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU  
**SMK IT MA'ARIF KOTA MAGELANG**  
 TERAKREDITASI

SK BAN-S/M NO.Mk.002456 - 002457 TAHUN 2010  
 Jl. Sunan Giri Karet Telp. (0293) 367816 Magelang 56123  
 E-mail : smkmaarif\_kotamagelang@yahoo.com



Nomor : 026/103/SMK.Mrf/P.16/15  
 Perihal : Surat Keterangan Melakukan  
 Uji Coba Instrumen

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sarwono, S.Pd., M.Si  
 NIP : 19660212 199109 1 003  
 Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Alfenti Debyan Pratiwi  
 Nim : 11402244023  
 Jurusan : Pendidikan Administrasi Perkantoran  
 Judul : Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru  
 Dalam Pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang

Telah melaksanakan “ **Uji Coba Instrumen** ” di SMK Ma'arif Kota Magelang pada Tanggal  
 07 September 2015.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Magelang , 07 September 2015

Kepala Sekolah  
 SMK Ma'arif Kota Magelang  
  
 Sarwono, S.Pd., M.Si  
 NIP. 19660212 199109 1 003



YAYASAN BHAKTI KARYA MAGELANG  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN  
**BHAKTI KARYA 1 MAGELANG**  
Terakreditasi : **BAIK**

Alamat : Jl. Elo Jetis No. 3 ☎ (0293) 364240 Fax. (0293) 311278  
E-mail : smk\_beka@yahoo.com Magelang 56114



Management  
System  
ISO 9001:2008

www.tuv.com  
ID 9105082064

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 061/423.9/230.SMK-BK

Yang bertandatangan di bawah ini :

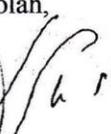
N a m a : Sri Suwarsi, SH  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SMK BHAKTI KARYA 1 Magelang

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

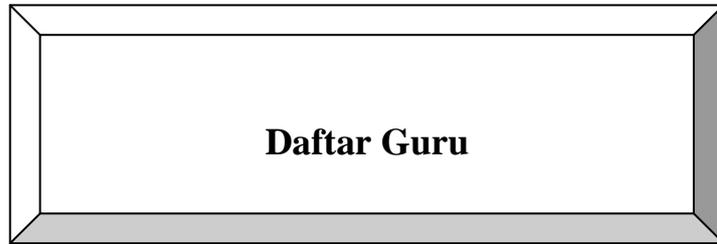
N a m a : Alfenti Debyan Pratiwi  
NIM : 11402244023  
Prodi/Jurusan : Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Yogyakarta  
Judul Penelitian : Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang  
Waktu Pelaksanaan : 15 September 2015 s.d. 18 September 2015

Bahwa nama tersebut diatas benar – benar telah melaksanakan Penelitian Lapangan di SMK Bhakti Karya 1 Magelang.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Magelang, 8 Oktober 2015  
Kepala Sekolah,  
  
SMK  
BHAKTI KARYA  
MAGELANG  
SRI SUWARSIS, SH  
IRN.19461113 19860107 002

## Lampiran 8





## Lampiran 9









NO	NAMA GURU	KEHADIRAN PADA TANGGAL :																																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
25	Farid Gunarto, S.Pd.I																																	
26	Gunawan, S.Pd.																																	
27	Praptiwi Sri M., S.Pd.																																	
28	Dwi Ariyani, S.Pd.																																	
29	Rizki Cholifah, S.Pd.																																	
30	Sugiyono, S.Pd.																																	
31	Aniek Susilowati, S.Pd.																																	

100%

100%

Keterangan Ketidakhadiran:

DL = Dinas Luar

S = Sakit

C = Cuti

I = Ijin

X = Tanpa Keterangan

Magelang, 2015

Kepala SMK Bhakti Karya I Magelang

SRI SUWARSO, S.H.







NO	NAMA GURU	KEHADIRAN PADA TANGGAL:																															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
25	Farid Gunarto, S.Pd.I																																
26	Gunawan, S.Pd.																																
27	Praptiwi Sri M., S.Pd.																																
28	Dwi Ariyani, S.Pd.																																
29	Rizki Cholifah, S.Pd.																																
30	Sugiyono, S.Pd.																																
31	Aniek Susilowati, S.Pd.																																

Keterangan Ketidakhadiran:

DL = Dinas Luar

S = Sakit

C = Cuti

I = Ijin

X = Tanpa Keterangan

Magelang,

2015

Kepala SMK Bhakti Karya I Magelang

SRI SUWARSI, S.H.



KEHADIRAN PADA TANGGAL :

NO	NAMA GURU	KEHADIRAN PADA TANGGAL :																															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
7	Susilowati, S.Pd., S.Kom.																																
8	Dra. Warih Hidayati																																
9	Fachrudin M.Z., S.Pd.																																
10	Tri Djoko Susilo, S.Pd.																																
11	Sutrisnarti, S.Pd.																																
12	Titik Khuzaemah, S.Pd.																																
13	Dwi Haryanto, S.E.																																
14	Nur Chasanah, S.Ag.																																
15	Wiwiek Maftuhah J, S.Pd.																																



NO	NAMA GURU	KEHADIRAN PADA TANGGAL :																																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
25	Farid Gunarto, S.Pd.I																																	
26	Gunawan, S.Pd.																																	
27	Praptiwi Sri M., S.Pd.	h	h	h					h	h	h				h	h	h																	
28	Dwi Ariyani, S.Pd.	h	h	h					h	h	h				h	h	h																	
29	Rizki Cholifah, S.Pd.	h	h	h					h	h	h				h	h	h																	
30	Sugiyono, S.Pd.																																	
31	Aniek Susilowati, S.Pd.																																	

Keterangan Ketidakhadiran:

DL = Dinas Luar

S = Sakit

C = Cuti

I = Ijin

X = Tanpa Keterangan

Magelang,

2015

Kepala SMK Bhakti Karya I Magelang

SRI SUWARSI, S.H.