



**“PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU,  
DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA GURU SMK-SMP DI  
YAYASAN EKA SAKTI SEMARANG”**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
pada Universitas Negeri Semarang**

**Disusun oleh**

**Hana' Amiroh Yumna**

**NIM 7101416208**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2020**

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Jumat  
Tanggal : 10 Juli 2020

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si.  
NIP. 198201302009121005

Pembimbing



Agung Kuswantoro, S.Pd., M.Pd.  
NIP. 198211072015041001

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas  
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 30 Juli 2020

Penguji I



Dra. Nanik Suryani, M.Pd.  
NIP 195604211985032001

Penguji II



Tussyanah, S.Pd., M.Pd.  
NIP 198308012015042003

Penguji III



Agung Kuswantoro, S.Pd., M.Pd.  
NIP 196005241984031001

Mengetahui,

Delegasi Fakultas Ekonomi



Drs. Heri Yanto, M.B.A., Ph.D.  
NIP 496307181987021001

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hana' Amiroh Yumna

NIM : 7101416208

Tempat Tanggal Lahir : Banyumas, 08 April 1998

Alamat : Desa Kradenan RT 007/ 001, Sumpiuh, Banyumas.

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 21 Juli 2020



Hana' Amiroh Yumna  
NIM 7101416208

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

1. “Setiap orang menjadi guru, setiap rumah menjadi sekolah.”

(Ki Hajar Dewantara)

### Persembahan

1. Untuk UNNES dan Alamaterku
2. Untuk keluarga besar HIMA PE  
Keluarga yang telah banyak memberikan pengalaman hidup
3. Untuk Organisasi GenBI Semarang
4. Teruntuk bapak, ibu dan adik yang selalu mengalirkan doa dan semangat sehingga sampai pada di titik ini.
5. Untuk sahabatku

## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang”** dalam rangka menyelesaikan studi strata 1 untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Semarang.

Skripsi ini berhasil diselesaikan karena adanya dorongan, arahan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka dari itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rohman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang,
2. Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mengesahkan skripsi ini,
3. Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti,
4. Agung Kuswantoro S.Pd, M.Pd., Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti selama perkuliahan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini hingga akhir,
5. Dra. Nanik Suryani, M.Si., Dosen Penguji I yang telah memberikan masukan dan pengarahan agar skripsi menjadi lebih baik,

6. Tusyanah, S.Pd., M.Pd., Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan dan pengarahannya agar skripsi menjadi lebih baik,
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT melimpahkan segala nikmat dan rahmat-Nya kepada semua pihak atas kebaikannya yang telah memberikan bantuan kepada penulis. Dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, 21 Juli 2020

Peneliti

## Sari

**Yumna, Hana Amiroh.** 2020. "*Pengaruh Kompetensi Profesional guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang*". Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing. Agung Kuswantoro, S.Pd., M.Pd.

**Kata kunci : Kompetensi Profesional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Permasalahan dalam kinerja guru yaitu guru belum sepenuhnya menguasai materi pembelajaran, metode yang digunakan tidak sesuai dengan kurikulum, tanggung jawab terhadap waktu pelaksanaan pembelajaran masih kurang dibuktikan dengan rekap absensi dan ada beberapa guru yang masih belum menyusun perangkat pembelajaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah di Yayasan Eka Sakti Semarang tahun 2019/2020 yaitu terdiri dari guru SMK Hidayah dan SMP Eka Sakti yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini adalah penelitian populasi yang berarti menggunakan seluruh jumlah guru di Yayasan Eka Sakti sebagai responden dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif analisis dan analisis regresi linier berganda dengan melakukan penyebaran angket.

Dari hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa kompetensi profesional guru berada dalam kategori baik, disiplin kerja dalam kategori tinggi dan lingkungan kerja fisik berada pada kategori baik. Hasil penelitian ini secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru secara bersama-sama sebesar  $F_{32,395}$  dan  $\text{sig} (0,00 < 0,05)$ . Kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,162 dan signifikansi 0,391 diatas taraf signifikansi 0,05 ( $0,391 > 0,05$ ). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,371 dan sebesar 0,001 dibawah taraf signifikansi 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,416 dan signifikansi 0,005 dibawah taraf signifikansi 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat diambil simpulan bahwa (1) kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (2) kompetensi profesional guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru namun tidak signifikan (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (4) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Saran yang dapat diberikan (1) guru lebih mengembangkan kompetensi profesionalnya dalam mendukung kinerja dari seorang guru (2) efektifitas lingkungan kerja perlu ditingkatkan sesuai kebutuhan dan kenyamanan yang disesuaikan dengan standar yang berlaku.



## Abstract

**Yumna, Hana Amiroh.** 2020. "The Influence of Teacher Professional Competence, Work Discipline and Physical Work Environment on the Performance of Vocational School Teachers in Eka Sakti Semarang Foundation". Final Project. Department of Economic Education. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Advisor: Agung Kuswanto, S.Pd., M.Pd.

**Keywords: Professional Competence, Work Discipline, Physical Work Environment, Teacher Performance**

Teacher performance is overall regarding several activities implementing, completing responsibilities within educational institutions to achieve good quality education, so that national development objectives in the 4th principle of the 1945 Constitution can be optimally implemented. The purpose of this study was to determine the influence of teacher professional competence, work discipline and physical work environment on the performance of vocational school teachers at the Eka Sakti Foundation in Semarang.

The population in this study were school teachers at the Semarang Eka Sakti Foundation in 2019/2020 which consisted of 55 Hidayah Vocational School and Eka Sakti Middle School teachers, amounting to 55 people. This study was a population study which was intended to use the entire number of teachers at the Eka Sakti Foundation as respondents in this study. The method used in this research is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis by distributing questionnaires.

From the results of descriptive analysis, it was found that the professional competence of teachers was in the good category, work discipline was in the high category and the physical work environment was in the good category. The results of this study statistically indicate that there is an effect of teacher professional competence, work discipline and physical work environment on teacher performance simultaneously of  $F 32.395$  and  $\text{sig } (0.00 < 0.05)$ . Teacher professional competence affects teacher performance by  $0.162$  and a significance of  $0.391$  above the significance level of  $0.05$  ( $0.391 > 0.05$ ). Work discipline affects teacher performance by  $0.371$  and  $0.001$  below the significance level of  $0.05$  ( $0.001 < 0.05$ ). Physical work environment affects teacher performance by  $0.416$  and a significance of  $0.005$  below the significance level of  $0.05$  ( $0.005 < 0.05$ ).

Based on these results, it could be conclusion that (1) teacher professional competence, work discipline and physical work environment had a positive and significant effect on teacher performance (2) teacher professional competence had a positive effect on teacher performance but not significantly (3) work discipline had a positive effect and significant on teacher performance, (4) physical work environment had a positive and significant effect on teacher performance. Suggestions that could be given (1) teachers should develop more professional competence to support the performance of the teachers (2) the effectiveness of the work environment needed to be improved according to the needs and comfort that was adjusted to applicable standards.

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN KELULUSAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>SARI .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Cakupan Masalah.....	11
1.4 Perumusan Masalah .....	11
1.5 Tujuan Penelitian .....	12
1.6 Manfaat Penelitian .....	12
1.7 Orisinalitas Penelitian.....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
2.1 Teori Kinerja .....	15
2.2 Kajian Variabel Penelitian .....	17
2.2.1 Kinerja Guru .....	17
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Guru .....	17
2.2.1.2 Tujuan Kinerja .....	19
2.2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	20
2.2.1.4 Indikator Kinerja Guru .....	20
2.2.2 Kompetensi Profesional.....	23
2.2.2.1 Pengertian Kompetensi Profesional .....	23

2.2.2.2	Macam-Macam Kompetensi Guru .....	24
2.2.2.3	Indikator Kompetensi Profesional Guru .....	25
2.2.3	Disiplin Kerja .....	27
2.2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	27
2.2.3.2	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja .....	29
2.2.3.3	Macam-Macam Disiplin Kerja .....	30
2.2.3.4	Prinsip-Prinsip Disiplin .....	30
2.2.3.5	Indikator Disiplin Kerja .....	32
2.2.4	Lingkungan Kerja Fisik.....	34
2.2.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja Fisik .....	34
2.2.4.2	Unsur-Unsur Lingkungan Kerja Fisik .....	35
2.2.4.3	Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	38
2.3	Kajian Penelitian Terdahulu .....	40
2.4	Kerangka Berpikir .....	44
2.5	Hipotesis Penelitian .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>50</b>
3.1	Jenis dan Desain Penelitian .....	50
3.1.1	Jenis Penelitian.....	50
3.1.2	Desain Penelitian .....	50
3.2	Populasi .....	51
3.2.1	Pengertian Populasi.....	51
3.2.2	Teknik Pengambilan Populasi.....	52
3.3	Variabel Penelitian.....	52
3.3.1	Variabel Terikat (Y).....	52
3.3.2	Variabel Bebas (X).....	53
3.4	Jenis Data.....	55
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.6	Instrumen Penelitian .....	58
3.6.1	Penyusunan Instrumen .....	58
3.6.2	Validitas .....	59
3.6.3	Reliabilitas .....	62

3.7	Metode Analisis Data .....	63
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	63
3.7.1.1	Penentuan Kriteria Deskriptif Variabel KP .....	64
3.7.1.2	Penentuan Kriteria Deskriptif Variabel Disiplin Kerja ..	64
3.7.1.3	Penentuan Kriteria Deskriptif Variabel LKF .....	65
3.7.1.4	Penentuan Kriteria Deskriptif Variabel Kinerja Guru ...	65
3.7.2	Uji Asumsi Klasik .....	66
3.7.2.1	Uji Normalitas .....	66
3.7.2.1	Uji Linearitas .....	66
3.7.2.1	Uji Multikolinearitas .....	66
3.7.2.2	Uji Heteroskedastisitas .....	67
3.7.3	Analisis Regresi Berganda .....	67
3.7.4	Uji Hipotesis .....	68
3.7.5.1	Uji Simultan (F) .....	68
3.7.5.1	Uji Parsial (t) .....	68
3.7.5	Uji Koefisien Determinasi .....	69
3.7.6.1	Uji Koefisien Determinasi Simultan (R <sup>2</sup> ) .....	69
3.7.6.2	Uji Koefisien Determinasi Parsial (r <sup>2</sup> ) .....	69
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>71</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	71
4.1.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	71
4.1.1.1	Deskripsi Variabel Kinerja Guru .....	71
4.1.1.2	Deskripsi Variabel Kompetensi Profesional Guru .....	74
4.1.1.3	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....	76
4.1.1.4	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	64
4.1.2	Uji Asumsi Klasik .....	78
4.1.2.1	Uji Normalitas .....	78
4.1.2.2	Uji Linearitas .....	78
4.1.2.3	Uji Multikolinearitas .....	81
4.1.2.4	Uji Heteroskedastisitas .....	81
4.1.3	Analisis Regresi Berganda .....	83

4.1.5	Pengujian Hipotesis.....	84
4.1.5.1	Uji Simultan (F) .....	84
4.1.5.2	Uji Parsial (t).....	85
4.1.6	Uji Determinasi .....	87
4.1.6.1	Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) .....	87
4.1.6.2	Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....	87
4.2	Pembahasan .....	89
4.2.1	Pengaruh Kompetensi Profesional, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru .....	89
4.2.2	Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru .....	90
4.2.3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru .....	92
4.2.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru .....	95
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>97</b>
5.1	Simpulan .....	97
5.2	Saran .....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>99</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>104</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Kurikulum.....	4
Tabel 1.2 Rekap Absensi Sekolah .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 3.1 Daftar Guru di Yayasan Eka Sakti Semarang .....	51
Tabel 3.2 Skala Likert.....	57
Tabel 3.3 Validitas Kinerja Guru .....	59
Tabel 3.4 Validitas Kompetensi Profesional Guru .....	60
Tabel 3.5 Validitas Disiplin Kerja .....	61
Tabel 3.6 Validitas Lingkungan Kerja Fisik .....	62
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 3.8 Kriteria Kompetensi Profesional Guru .....	64
Tabel 3.9 Kriteria Disiplin Kerja .....	64
Tabel 3.10 Kriteria Lingkungan Kerja Fisik.....	65
Tabel 3.11 Kriteria Kinerja Guru.....	65
Tabel 4.1 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Guru.....	72
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Kinerja Guru .....	72
Tabel 4.3 Hasil Statistik Deskriptif Kompetensi Profesional Guru .....	73
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Kompetensi Profesional Guru.....	74
Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskriptif Disiplin Kerja .....	74
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja.....	75
Tabel 4.7 Hasil Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik.....	76
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Fisik .....	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Kompetensi Profesional terhadap Kinerja .....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru .....	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas LKF terhadap Kinerja Guru .....	80
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Glejser .....	82
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	84

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	84
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	85
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Simultan .....	87
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi Parsial .....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	48
Gambar 4.1 Uji <i>Scatterplot</i> .....	83



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Pernyataan Observasi Awal .....	104
Lampiran 2 Kisi - Kisi Uji Angket Penelitian .....	107
Lampiran 3 Instrumen Penelitian .....	109
Lampiran 4 Daftar Responden .....	123
Lampiran 5 Tabulasi Angket Variabel Kompetensi Profesional Guru .....	127
Lampiran 6 Tabulasi Angket Variabel Disiplin Kerja .....	130
Lampiran 7 Tabulasi Angket Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	135
Lampiran 8 Tabulasi Variabel Kinerja Guru .....	138
Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Kompetensi Profesional Guru.....	141
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	144
Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik .....	153
Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru .....	156
Lampiran 13 Hasil Uji Realibilitas .....	162
Lampiran 14 Deskriptif Presentase Variabel Kompetensi Profesional.....	163
Lampiran 15 Deskriptif Presentase Variabel Disiplin Kerja.....	167
Lampiran 16 Deskriptif Presentase Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	172
Lampiran 17 Deskriptif Presentase Variabel Kinerja Guru .....	176
Lampiran 18 Hasil Uji Normalitas .....	181
Lampiran 19 Hasil Uji Linearitas.....	181
Lampiran 20 Hasil Uji Multikolinearitas .....	182
Lampiran 21 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	182
Lampiran 22 Hasil Uji Hipotesis .....	184
Lampiran 23 Hasil Uji Determinasi .....	185
Lampiran 24 Surat-surat .....	186

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan aspek penting yang berhubungan dengan kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan merupakan kunci untuk menciptakan generasi yang unggul dan berkualitas. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan dan atau latihan bagi peranannya di masyarakat di masa yang akan datang. Mendidik merupakan kegiatan menunjukkan usaha kepada pengembangan budi pekerti, semangat, kecintaan, rasa kesusilaan, ketakwaan dan lain-lainnya.

Pernyataan Ball dan Forzani (2010) menjelaskan pengertian mengajar yaitu *teaching, defined as helping others learn to do particular things, is an everyday activity in which many people engage regularly. Professional classroom teaching, on the other hand is specialized work that is distinct from informal, commonplace showing, telling, or helping.*

Pernyataan diatas dapat diartikan bahwa mengajar, didefinisikan sebagai membantu orang lain belajar untuk melakukan hal-hal tertentu adalah aktivitas sehari-hari yang melibatkan banyak orang secara teratur. Pengajaran kelas profesional, di sisi lain adalah pekerjaan khusus yang berbeda dari informal, pertunjukkan biasa, menceritakan atau membantu. Kemudian, Darmodiharjo dalam Munib (2016) mendidik tidak dapat dilakukan secara sembarangan.

Sehingga upaya dalam membentuk karakter bangsa merupakan kewajiban yang perlu dilakukan apabila bangsa ini berkehendak untuk menjadikan bangsanya yang beradab dan berbudaya. Salah satu upaya untuk membentuk bangsa yang beradab dan berbudaya dapat dilakukan melalui pendidikan di sekolah.

Sekolah merupakan salah satu organisasi yang dijadikan negara sebagai penyalur untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 pada alenia ke-empat yang berbunyi “Mencerdaskan kehidupan bangsa”. Hal ini menjadi dasar bagi negara untuk benar-benar memperhatikan bidang pendidikan. Negara dalam hal ini mempunyai keharusan memberdayakan sumber daya manusia ataupun masyarakat melalui pengajaran yang berkualitas untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional menyatakan bahwa standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Delapan standar yang termuat dalam peraturan tersebut adalah standar kompetensi lulusan, standar isi, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian. Berdasarkan hal tersebut standar pendidik dan tenaga pendidik merupakan salah satu komponen yang tidak bisa dilepaskan dan mempunyai peran vital dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Standar pendidik dan tenaga pendidik adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan yang tercantum dalam PP No. 19 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 ayat 7. Standar akan

menentukan kualifikasi pada guru sebagai tenaga profesional yang dapat menunjang keberhasilan pendidikan. Fakta ini di dukung data dari kompasiana.com ditulis oleh Hasanah pada tanggal 18 April 2020 yang dalam hal ini seorang guru harus memiliki kemampuan berkualitas untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu. Pernyataan dari Purba, dkk (2018) menyatakan bahwa *teacher performance is the result of quality and quantity achieved by a teacher in carrying out its duties in accordance with the responsibilities given to him starting from planning the learning process, implement and develop the learning process, evaluate the learning process and guide and train students.*

Pernyataan diatas dapat diartikan kinerja guru merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya mulai dari merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran, mengevaluasi proses pembelajaran serta membimbing dan melatih siswa. Pernyataan ini juga didukung oleh Laily dan Wahyuni (2017) menyatakan bahwa peran guru sangat penting untuk kecerdasan peserta didik yang mengubah karakter peserta didik menjadi lebih baik. Berdasarkan Usman (2017:6) guru merupakan profesi atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru, kemudian keberadaan guru bagi suatu bangsa sangat penting, terutama terhadap suatu bangsa yang sedang membangun dan mengalami pertumbuhan. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan. Kemudian perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung dengan guru yang profesional dan berkualitas. Tilaar dalam Manik dan

Bustomi (2011) menyatakan peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya. Pemerintah telah banyak melakukan upaya-upaya perbaikan agar mutu pendidikan meningkat, diantaranya perbaikan kurikulum, Sumber Daya Manusia (SDM), sarana dan prasarana. Upaya peningkatan kualitas pendidikan dalam hal ini dengan direalisasikannya peningkatan anggaran pendidikan dari tahun 2018-2019. Peningkatan biaya tersebut tahun 2018 sejumlah 441,1 T dan tahun 2019 sejumlah 492,5 T. Hal ini sesuai dengan data yang dilaporkan Kementerian Keuangan dalam laporan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APBN) tahun 2019 bahwa anggaran pendidikan meningkat. Rincian dana yang disalurkan yaitu 163,1 T di daerah Pusat, 308,4 T di distribusikan ke daerah dan pembiayaan sebesar 21 T. Data ini didapat dalam laporan keuangan pada situs resmi Kementerian Keuangan dan dapat diakses pada laman [visual.kemenkeu.go.id](http://visual.kemenkeu.go.id). Kemudian dari segi kurikulum pemerintah melakukan berbagai upaya perbaikan dengan merevisi kurikulum pendidikan Indonesia dengan menyesuaikan perkembangan zaman.

**Tabel 1.1 Daftar Kurikulum Pendidikan Indonesia**

No.	Kurikulum	Tahun
1.	Kurikulum Berbasis Kompetensi	2004
2.	Kurikulum KTSP	2006
3.	Kurikulum 2013	2013
4.	Kurikulum 2013 Revisi	2014

Sumber: Lestary (2015)

Berdasarkan hal tersebut, pemerintah telah banyak memberikan perhatian terhadap pendidikan di negara ini, namun segala upaya belum memberikan hasil yang baik di dunia pendidikan Indonesia. Upaya pemerintah tersebut belum mampu memaksimalkan kualitas pendidikan Indonesia karena masih ditemukan masalah.

Peneliti melakukan observasi di sekolah lingkup Yayasan Eka Sakti Semarang. Sekolah yang dipilih sebagai objek penelitian ini dikarenakan sekolah ini menempati peringkat yang masih jauh dibawah sekolah sekolah swasta lainnya, dengan peringkat ke 18 dari 73 sekolah yang ada di Semarang, data ini ditemukan pada *search engine* dengan kata kunci peringkat SMK Swasta. Kemudian peneliti pernah melakukan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di salah satu sekolah di Yayasan Eka Sakti Semarang. Berdasarkan data yang sudah dipaparkan, peneliti memilih sekolah tersebut sebagai objek penelitian.

Permasalahan ini di temukan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di SMK Hidayah yang berada dalam lingkup Yayasan Eka Sakti Semarang. Wawancara dilakukan Kepada Bapak Thoriq Hasan, S.Ag. yang menjabat sebagai Kepala SMK Hidayah. Hal yang masih kongkrit dari masih adanya permasalahan di dalam pendidikan, yaitu masih banyak siswa yang nilainya belum mencapai batas Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) berdasarkan informasi dari kepala sekolah, beberapa guru ditemukan masih menggunakan metode pembelajaran yang sudah tidak relevan untuk digunakan pada kurikulum 2013 revisi seperti metode ceramah, guru yang belum menguasai secara sepenuhnya media pembelajaran yang seharusnya diajarkan di dalam mata pelajaran seperti tidak bisa menggunakan aplikasi *typing master* dan nilai kompetensi guru yang belum tuntas. Berdasarkan Undang-Undang Pasal 8 Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Usman (2017:14) menyatakan kompetensi guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Dari penjelasan diatas bahwasanya guru harus memiliki kompetensi dalam kegiatan pemebelajaran untuk meningkatkan pengetahuan siswa serta untuk menunjukkan kualitas guru dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini menjadi fenomena gap yang ada dalam penelitian ini.

Ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kedisiplinan kerja seseorang. Didukung oleh pernyataan Hasibuan (2018:194) menyatakan kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa dukungna kedisiplinan yang baik, suatu organisasi sulit untuk mencapai tujuannya. Namun, peneliti menemukan fenomena yang berbeda dilapangan terkait kedisiplinan seorang guru. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di dua sekolah dalam lingkup Yayasan Eka Sakti Semarang menemukan permasalahan mengenai kurang disiplinnya guru yang bertugas di sekolah. Hal ini didukung oleh data presensi yang peneliti dapatkan ketika melakukan observasi.

**Tabel 1.2**

**Rekap Absensi Sekolah di Yayasan Eka Sakti Semarang Tahun Ajaran 2019/2020**

Keterangan Waktu	Sekolah					
	SMK Hidayah			SMP Eka Sakti		
2019/2020	Sakit	Ijin	Alfa	Sakit	Ijin	Alfa
Bulan	Sakit	Ijin	Alfa	Sakit	Ijin	Alfa
Juli	4	4	2	4	8	0
Agustus	6	10	0	1	4	0
September	17	4	2	5	6	0
Oktober	2	4	9	6	14	0
November	7	4	7	4	10	0
Desember	0	3	1	7	8	0
Januari	5	1	0	3	5	0
<b>JUMLAH</b>	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>55</b>	<b>0</b>

Sumber: Data TU tahun 2020

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, peneliti menggaris bawahi bahwa faktor disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap permasalahan kinerja guru dalam sistem pendidikan di Indonesia. Faktor lain yang dipercaya memberikan pengaruh juga terhadap kinerja guru adalah lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Aljani dan Guennioui (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja. Namun penelitian ini tidak sama dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di sekolah dalam lingkup Yayasan Eka Sakti Semarang.

Temuan fenomena yang terjadi disana yaitu ruang kerja guru sangat sempit, melihat hal tersebut menjadikan sirkulasi udara dalam ruangan terasa lembab dan tidak memberikan kenyamanan. Pernyataan dari Ibu Ratna Indraini, guru Administrasi Perkantoran mengungkapkan bahwa letak sekolah sangat berdekatan dengan jalan raya, yang menimbulkan kebisingan ketika mengajar di kelas. Berdasarkan hal tersebut, faktor lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam permasalahan kinerja guru di Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian Dewi (2015) yaitu hasil analisis data menunjukkan secara parsial profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai  $\text{sig. } t \text{ sebesar } (0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $t\text{-hitung } (4,361) > t \text{ tabel } (1,666)$ . Wahyuddin (2018) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian penelitian berikutnya oleh Hasan (2017) menunjukkan kompetensi profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa berada pada kategori yang sangat tinggi. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Rahardjo (2014)



yang menyatakan kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Didukung pula oleh penelitian Nurmalasari (2018) menyatakan tidak ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru akuntansi SMK Bisnis Manajemen.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu kedisiplinan kerja dari seorang guru. Berdasarkan hasil penelitian Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang pegawai. Senada dengan hal ini didukung oleh Eros (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dan Gabriella dan Tannady (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hal berbeda dari beberapa pendapat diatas, Pudjiastuti dan Sriwodadi (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, faktor ini disebabkan kurangnya data yang generalitas. Hal ini didukung oleh pendapat Arianto (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan hal ini disebabkan karena kurangnya populasi dalam penelitian ini.

Selain hal diatas, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja, yaitu lingkungan kerja fisik. Mahendra (2015) yang berjudul pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Dari hasil analisis data, menunjukkan nilai nilai signifikansi sebesar 0,043, sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Sejalan dengan penelitian Thahir (2019) yang menyatakan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Berbeda dengan Sidanti (2015) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga dari

banyaknya hasil penelitian yang beragam mengenai hal ini dengan berbagai permasalahan di lapangan, maka perlu diadakan peninjauan ulang terkait kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan didukung oleh penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja guru, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan data yang telah disajikan dalam laman Kementerian Keuangan APBN tahun 2019 masih adanya ketidakefektifan anggaran yang diberikan pemerintah terhadap kenaikan kualitas pendidikan khususnya terhadap kinerja guru, hal ini didukung oleh hasil penelitian Zunaidi, dkk (2014) yang menyatakan bahwa pembiayaan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Bengkayan.
- 2) Berdasarkan data yang ditemukan di lapangan melalui teknik wawancara dan observasi, ditemukan adanya permasalahan pada faktor pelaksanaan pembelajaran. Guru tidak menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi. Masih banyak guru yang tidak menyesuaikan pembelajaran dengan kurikulum yang seharusnya dipakai saat proses pembelajaran. Beberapa guru masih ada yang hanya menggunakan metode ceramah, sedangkan metode tersebut sudah tidak lagi relevan pada kurikulum 2013.

Kemudian, beberapa guru merangkap pembelajaran yang bukan berasal dari kompetensi yang di miliki. Di dukung oleh penelitian Dewi (2015) yang meenunjukkan kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru,

- 3) Ditemukan permasalahan pada faktor kedisiplinan guru terhadap jam mengajar dikelas. Ditemukannya hasil rekap absensi yang menunjukkan masih banyaknya guru yang tidak hadir tanpa keterangan dan berdasarkan pengamatan peneliti juga sering ditemukannya kelas kosong pada saat jam pelajaran. Kemudian pada faktor kedisiplinan pula ada permasalahan lain, yaitu beberapa guru tidak mempersiapkan secara penuh prosedur pembelajaran. Masih ada guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran sebelum melaksanakan pembelajaran, hal ini diketahui dari hasil observasi yang dilakukan peneliti. Didukung oleh penelitian Sidanti (2015) yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- 4) Lingkungan sekolah kurang mendukung dalam proses penyampaian pembelajaran, melihat sekolah sangat berdekatan dengan jalan raya, ruang guru tidak terpapar sirkulasi udara yang cukup dan sekolah SMK-SMP yang berada pada lingkup yang sama. Keadaan ini mengganggu para guru dalam penyampaian pembelajaran. Didukung dengan penelitian Mahendra (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru.

- 5) Dorongan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru belum dilakukan secara maksimal. Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan bahwa pengawasan yang dilakukan kepala sekolah kurang maksimal. Kepala sekolah memberikan penilaian terhadap kinerja guru ketika ada perintah dari Yayasan Eka Sakti. Selain itu tidak dilakukan pengawasan secara tertulis atau terdengar secara langsung. Didukung oleh hasil penelitian Rachmawati (2013) menyatakan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **1.3 Cakupan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan identifikasi masalah diatas, maka yang menjadi cakupan masalah dari peneliti ini ialah dengan lebih mengerucutkan dan terfokus pada penelitian mengenai kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen yaitu kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja guru.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Eka Sakti Semarang?

- 2) Apakah kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Eka Sakti Semarang?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Eka Sakti Semarang?
- 4) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Eka Sakti Semarang?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di Yayasan Eka Sakti Semarang.
- 2) Menganalisis pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di Yayasan Eka Sakti Semarang.
- 3) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Eka Sakti Semarang.
- 4) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di Yayasan Eka Sakti Semarang.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari dua segi, yaitu bagi pengembangan ilmu (teoritis) dan kepentingan praktis. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah tambahan pengetahuan, dan wawasan serta dapat dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

2) Kegunaan Praktis

a. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan koleksi bacaan tentang penelitian yang berkaitan dengan kinerja guru, selain itu sebagai bahan evaluasi untuk menyiapkan para pendidik yang kompeten untuk diterjunkan di dunia nyata.

b. Bagi Sekolah dan Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi sekolah dalam kegiatan peningkatan kualitas Pendidikan dan menjadi masukan kepada para pendidik untuk terus mengembangkan kemampuan agar siap menjadi guru yang bermutu. Selain itu penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi penelitian.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan peneliti pada bidang yang diteliti dan juga sebagai wahana untuk menulis karya ilmiah.

### **1.7 Orisinalitas Penelitian**

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Azrin (2013) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sembawa Banyuasin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu kompetensi dan disiplin. Penelitian menggunakan metode analisis regresi berganda dengan melibatkan populasi

sebanyak 55. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada keberadaan variabel tambahan dan memfokuskan variabel. Variabel tambahan dalam penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja fisik dan memfokuskan variabel kompetensi menjadi kompetensi profesional guru. Perbedaan penelitian dapat ditemukan pada penggunaan dimensi dan indikator penelitian dimana peneliti mengkombinasikan indikator dari berbagai ahli. Kemudian responden yang digunakan mengambil dari dua tingkatan jenjang sekolah yaitu SMP dan SMK yang berada dalam lingkup Yayasan yang sama.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Teori Kinerja

Teori Kinerja menurut Gibson (1987:204) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: (1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial dan demografi seseorang. (2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. (3) Faktor organisasi: struktur organisasi dan desain pekerjaan.

Faktor individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografi. Subvariabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja. Faktor kemampuan dan kompetensi merupakan kompetensi kerja yang dimiliki seseorang pada umumnya. Berdasarkan hal tersebut kompetensi pada konsep ini terbagi menjadi beberapa antara lain, *Knowledge* merupakan sesuatu yang biasanya dimiliki seseorang dalam bidang pekerjaan ataupun area tertentu, *Skill* merupakan kemampuan yang menitik bertakan ke dalam konteks kinerja fisik ataupun mental, *Self Concept* merupakan sikap, nilai-nilai yang dimiliki individu dalam citra diri seseorang, *Traits* merupakan karakteristik fisik dan respon yang konsisten atas situasi atau informasi tertentu dan *Motives* merupakan pemikiran atau niat dasar konstan dan mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Dari konsep Gibson dapat diuraikan beberapa faktor lainnya yaitu faktor psikologis.



Faktor psikologis merupakan faktor yang berisi subvariabel yang meliputi, persepsi, sikap, keperibadian, belajar, dan motivasi. Faktor psikologis ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat pengalaman kerja seseorang.

Faktor organisasi berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Faktor organisasi digolongkan menjadi dalam beberapa subvariabel meliputi, sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Dalam hal ini sumber daya yang mempengaruhi kerja dapat diwujudkan dalam bentuk kompetensi seseorang. Kompetensi dalam hal ini lebih mendalam pada keprofesionalan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada bidangnya. Dalam hal ini desain pekerjaan juga mempengaruhi kerja dapat diwujudkan dalam bentuk lingkungan pekerjaan fisik, kenyamanan seseorang dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja yang di hasilkan. Faktor organisasi, individu dan psikologis berhubungan satu sama yang lain dan saling berpengaruh mempengaruhi. Gabungan faktor individu, organisasi dan psikologis sangat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam mengaktualisasi diri dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut salah satu dijadikan bahan penilaian seseorang terkait kinerja yang mereka lakukan. Teori Kinerja oleh Gibson dalam penelitian ini mewakili konteks kinerja guru, dalam faktor individu dapat diwujudkan melalui disiplin kerja dan kompetensi seseorang, sedangkan faktor psikologis dapat diwujudkan dalam diri seseorang dan yang terakhir faktor organisasi dapat diwujudkan dalam lingkungan kerja fisik yang dirasakan seseorang dalam meningkatkan kinerja. Teori Kinerja ini menjadi *grand theory* atau teori besar dalam penelitian ini.

## 2.2 Deskripsi Variabel

### 2.2.1 Kinerja Guru

#### 2.2.1.1 Pengertian Kinerja guru

Menurut Supardi (2016) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sesuatu yang dijadikan cerminan dari hasil kerja yang akan kita capai. Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu, Suprihanto dalam Supardi (2016:45).

Pernyataan dari Campbell dalam Koopmans, dkk (2011) sebagai berikut:

*A widely endorsed definition of work performance is that of Campbell: "behaviors or actions that are relevant to the goals of the organization." Three notions accompany this definition: (1) work performance should be defined in terms of behavior rather than results, (2) work performance includes only those behaviors that are relevant to the organization's goals, and (3) work performance is multidimensional.*

Pernyataan diatas dapat diartikan secara luas definisi kinerja kerja yang didukung luas adalah definisi Campbell: "perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi." Tiga pengertian menyertai definisi ini: (1) kinerja kerja harus didefinisikan dalam istilah perilaku daripada hasil, (2) prestasi kerja hanya mencakup perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan (3) prestasi kerja multidimensi. Menurut Prihatin, dkk (2010) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) merupakan ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Pernyataan dari Porter dalam Mardianti (2020) menyatakan pengertian kinerja yaitu

*performance is the result of ability and effort. Additionally, performance is the successful role achievement obtained by a teacher from work as assessed by the principal.* Pernyataan diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil dari kemampuan dan usaha. Selain itu, kinerja adalah keberhasilan pencapaian peran yang diperoleh seorang guru dari pekerjaan yang dinilai oleh kepala sekolah.

Menurut Manik dan Bustomi (2011) menyatakan bahwa guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika membicarakan mengenai pendidikan karena guru merupakan salah satu komponen yang selalu berhubungan dalam pendidikan terutama dalam kegiatan belajar dan mengajar. Sedangkan menurut Eros (2014) menyatakan bahwa guru merupakan cerminan perilaku dan ekspresi kerja individu ataupun kelompok dalam melakukan tanggung jawabnya. Guru merupakan komponen yang harus diperhatikan untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik sesuai dengan tuntutan zaman di era modern ini.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, (Suharsaputra dalam Karwety, 2010). Kinerja guru merupakan tampilan prestasi guru yang ditunjukkan atau hasil yang dicapai oleh guru atas pelaksanaan tugas profesional dan fungsionalnya dalam pembelajaran yang ditentukan pada kurun waktu tertentu (Karwety, 2010). Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keseluruhan mengenai beberapa kegiatan

melaksanakan, menyelesaikan tanggung jawab di dalam lembaga pendidikan untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik.

#### **2.2.1.2 Tujuan Kinerja**

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja guru bahwasanya keseluruhan mengenai beberapa kegiatan melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab didalam lembaga pendidikan untuk mencapai kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi yang melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam sebuah organisasi. Menurut Riva'i dalam Hamid, dkk (2014):

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Taylor dan Tyler (2012) menyatakan tujuan kinerja yaitu *as the discussion to this point suggests, there is reason to expect that well-designed teacher evaluation programs could have a direct and lasting effect on individual teacher performance.*

Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa program penilaian dari kinerja guru yang dirancang dengan baik dapat memberikan efek pada kinerja guru secara individu.

Dengan adanya penilaian, masing-masing individu dapat mengetahui kinerja yang ia miliki sebagai bahan evaluasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

### **2.2.1.3 Faktor –faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Dalam kasus ini faktor yang mempengaruhi kinerja sangatlah beragam. Menurut Gibson (1987:204) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst) dan demografis (umur, asal usul),
- 2) Faktor organisasi, yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan diskripsi pekerjaan (*job description*),
- 3) Faktor psikologis, yaitu persepsi, sikap, keperibadian, pola belajar dan motivasi.

Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2010:67) faktor-faktor kinerja sebagai berikut:

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan artinya pegawai yang memiliki potensi tinggi maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

### **2.2.1.4 Indikator Kinerja**

Kinerja guru secara obyektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kerja. Pengukuran itu digunakan sebagai bahan perbaikan ataupun memberi kesempatan bagi para guru untuk mengetahui tingkat kinerja yang sudah dilakukan. Penilaian dari kinerja guru yang dirancang dengan baik dapat memberikan efek terhadap kinerja dari pegawai ataupun dalam hal ini adalah guru. Kemudian pengukuran ini juga dapat memberikan informasi terhadap instansi untuk melihat

sudah sejauh mana kinerja yang dimiliki guru dalam soal tersebut. Menurut Supardi (2016:73) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja antara lain:

1. Kemampuan Menyusun Rencana Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan aktivitas yang akan dilaksanakan sebelum praktek pembelajaran. Kemampuan merencanakan pembelajaran meliputi tujuh hal, yaitu:

- a. Memahami tujuan pembelajaran, mengidentifikasi topik pembelajaran dan menetapkan tujuan umum untuk setiap topik pembelajaran,
- b. Mengenal karakteristik peserta didik,
- c. Membuat tujuan pembelajaran secara lebih spesifik dalam bentuk tingkah laku peserta didik sehingga memungkinkan untuk pengukuran secara langsung,
- d. Mengenali subjek dan isi setiap materi hingga mendukung pencapaian tujuan,
- e. Mengembangkan alat ukur awal guna mengetahui latar belakang peserta didik,
- f. Menjaring kegiatan-kegiatan pembelajaran beserta sumber-sumbernya sehingga peserta didik dapat mencapai tujuan,
- g. Menggunakan layanan layanan yang mendukung dan mengembangkan alat evaluasi (Supardi, 2016:59-60).

2. Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi RPP. Pelaksanaan pembelajaran menurut standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah. Pelaksanaan pembelajaran berisi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.

3. Kemampuan Mengadakan Hubungan Antar Pribadi

Menurut Riva'i dalam Supardi (2016:71) menjelaskan bahwa kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan melakukan kegiatan negosiasi. Adapun lembar lembar hubungan antar pribadi terdiri atas dimensi sebagai berikut: (a) membantu mengembangkan sikap positif peserta didik, (b) bersikap terbuka dan fleksibel terhadap peserta didik, (c) mengelola interaksi perilaku dalam kelas.

#### 4. Kemampuan Melaksanakan Penilaian Belajar

Penilaian hasil belajar terhadap peserta dilakukan secara berkesinambungan, bertujuan untuk memantau proses dan kemajuan belajar peserta didik serta untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran.

#### 5. Kemampuan Melaksanakan Pengayaan

Program pengayaan merupakan program belajar yang diberikan kepada peserta didik yang cepat dalam menguasai kompetensi dan materi pokok bahan pengajaran. Pemberian pengayaan dimaksudkan untuk memberikan kesempatan untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan dan keterampilan dalam bidang mata pelajaran yang digelutinya. Pengayaan yang dilakukan guru serta merta untuk memberikan dorongan terhadap peserta didik (Supardi, 2016:67).

#### 6. Kemampuan Melaksanakan Remedial

Program pembelajaran perbaikan atau remedial merupakan bentuk pembelajaran khusus yang diberikan guru kepada peserta didik yang memiliki masalah dalam kelambanan belajar. Disebut pembelajaran khusus karena peserta didik yang dilayani adalah peserta didik yang memiliki nilai belum mencapai batas yang diwajibkan. Kegiatan remedial dilakukan oleh guru dapat terjadi berulang kali

sampai peserta didik mendapat nilai sesuai dengan standar batas yang sudah ditentukan. (Supardi, 2016:68).

## **2.2.2 Kompetensi Profesional**

### **2.2.2.1 Pengertian Kompetensi Profesional**

Komarudin dalam Dewi (2015) mengemukakan bahwa profesional berasal dari bahasa latin yaitu “profesia”, pekerjaan, keahlian, jabatan, jabatan guru besar. Pertanyaan dari Bredeson (2000) tentang profesional guru bahwa *teacher professional development ‘at work’ describes professional work environments in schools and beyond schools, where time, money and institutional support structures are in place to sustain on-going teacher growth and development aligned with primary organisational goals*. Pernyataan diatas dapat diartikan pengembangan profesional guru di tempat kerja menggambarkan lingkungan kerja profesional di sekolah dan di luar sekolah, di mana waktu, uang dan struktur dukungan kelembagaan tersedia untuk mempertahankan pertumbuhan dan perkembangan guru yang sedang berlangsung selaras dengan tujuan organisasi utama.

Menurut Musfah dalam Hasan (2017), kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Sanjaya (2005:6) dalam Hasan (2017) mengemukakan bahwa kompetensi itu adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga mewarnai perilaku kognitif, afektif dan psikomotoriknya. Sedangkan Wibowo (2016:271) menyatakan kompetensi sebagai berikut:

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta



didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang didirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kemudian menurut Hasan (2017) kompetensi profesional merupakan kompetensi yang tidak dapat dipisahkan dari empat kompetensi utama untuk menjadi seorang guru yang profesional. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan seseorang melakukan sesuatu hal dalam bidang yang ia kuasai dan bertanggung jawab atas kemampuannya tersebut.

#### **2.2.2.2 Macam-Macam Kompetensi Guru**

Kompetensi menunjukkan karakteristik kemampuan yang berbeda-beda pada setiap individu seseorang. Kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Hamzah (2010:18), ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi profesional mengajar. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut : 1) Kompetensi Pribadi, berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk Allah. Guru wajib menguasai pengetahuan yang akan diajarkan kepada peserta didik secara benar dan bertanggung jawab. Guru harus memiliki pengetahuan penunjang tentang kondisi fisiologis, psikologis, pedagogis dan para

peserta didik yang dihadapi. 2) Kompetensi sosial, berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk etis, guru harus dapat memperlakukan peserta didiknya secara wajar dan bertujuan agar dapat tercapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Guru harus memahami dan menerapkan prinsip belajar humanistik yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada pada peserta didik tersebut. 3) Kompetensi profesional, berdasarkan peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran, guru harus memiliki kemampuan dalam merencanakan sistem pembelajaran, melaksanakan sistem pembelajaran, mengevaluasi sistem pembelajaran dan mengembangkan sistem pembelajaran.

Berdasarkan penjabaran tersebut, peneliti berusaha mendalami salah satu kompetensi guru yaitu kompetensi profesional. Pada objek penelitian, terdapat permasalahan yang sejalan dengan isi pokok dari kompetensi profesional guru. Permasalahan tersebut yaitu guru tidak dapat melakukan tugasnya untuk mengajar menggunakan alat yang seharusnya guru tersebut kuasai, sehingga pembelajaran tidak berjalan secara maksimal karena terhambat oleh kemampuan guru yang masih rendah. Kemudian guru tidak mendalami profesinya secara sungguh-sungguh, salah satunya guru tersebut tidak mengikuti pelatihan-pelatihan untuk peningkatan *skill* dalam bidangnya sebagai dukungan ketika menyampaikan pembelajaran dan masih ada permasalahan lain yang senada dengan isi dari kompetensi profesional.

### **2.2.2.3 Indikator Kompetensi Guru Profesional**

Kompetensi profesional guru secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kompetensi. Pengukuran itu digunakan sebagai bahan

perbaikan ataupun memberi kesempatan para guru untuk mengetahui tingkat kompetensi profesional guru yang ia miliki. Menurut Usman (2017:18-20) indikator kompetensi profesional guru, sebagai berikut:

1) Menguasai Landasan Kependidikan dan Bahan Pengajaran

Menguasai landasan pendidikan dan bahan pengajaran adalah memahami pengelolaan pendidikan baik secara luas maupun kecil, sehingga dalam pelaksanaan praktek pendidikan guru sudah memahami dan menguasai hal tersebut agar pelaksanaan pendidikan dapat berjalan maksimal. Menguasai landasan pendidikan dan bahan pengajaran berisi kegiatan yang mengenal tujuan pendidikan, memahami prinsip-prinsip pendidikan, memahami fungsi sekolah dalam masyarakat dan menguasai bahan pengajaran yang sesuai dengan kurikulum pendidikan.

2) Menyusun Program Pengajaran

Menyusun program pengajaran yaitu berisi serangkaian kegiatan menetapkan tujuan pengajaran, mengembangkan bahan pembelajaran, memilih strategi belajar dengan tepat, menggunakan metode pembelajaran yang tepat dan memanfaatkan sumber belajar yang ada. Penyusunan program pengajaran ini bertujuan untuk memberikan alur yang jelas pada serangkaian kegiatan pendidikan agar praktek dilapangan bisa sejalan.

3) Melaksanakan Program Pengajaran.

Melaksanakan program pengajaran adalah melaksanakan kegiatan pengajaran yang sudah dirancang dan direncanakan yang disesuaikan dengan rencana, prosedur dan tujuan yang sudah ditetapkan. Pelaksanaan program

pengajaran berisi kegiatan menciptakan iklim belajar yang tepat, mengatur tempat belajar dan berinteraksi dengan siswa.

#### 4) Menilai Hasil dan Proses Belajar Mengajar Yang Telah Dilaksanakan.

Menilai hasil dan proses belajar mengajar merupakan langkah terakhir dalam proses pengajaran. Dimana guru memberikan evaluasi dari pembelajaran yang sudah dilaksanakan dengan memberikan nilai terhadap siswa dengan pertimbangan yang matang. Kegiatan penilaian berisi menilai prestasi siswa dan menilai proses belajar setiap individu.

### **2.2.3 Disiplin Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Untuk dapat memahami disiplin kerja maka perlu mengetahui pengertian dari disiplin kerja tersebut. Secara etimologis, disiplin berasal dari Bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan” dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Davis (1985:366) dalam Mangkunegara (2016:130) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Selain itu menurut Hasibuan (2003:42) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Mangkunegara dan Octorend (2015) menyatakan pengertian disiplin. Pertanyaan tersebut sebagai berikut:

*Discipline is management action to enforce the standards organization. [1] this means that the discipline of work can be interpreted as the implementation of management guidelines to strengthen the organization. Discipline of work is a tool used by managers to communicate with employees so that they are willing to change a behavior as an attempt to increase one's awareness and willingness to comply with all company regulations and norms prevailing social. [2] Discipline of work is one's awareness and willingness to comply with all company regulations and norms in force. [3] So it can be concluded that the discipline of work is an effort of the management organization of the company to implement or execute the rules or regulations that must be adhered to by all employees without exception.*

Pernyataan diatas dapat diartikan disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. [1] artinya disiplin kerja dapat diartikan sebagai pedoman pelaksanaan manajemen untuk memperkuat organisasi. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah suatu perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. [2] disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma perusahaan yang berlaku. [3] sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan upaya manajemen organisasi perusahaan untuk melaksanakan atau melaksanakan peraturan atau regulasi yang harus ditaati oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali.

Sedangkan menurut Handoko dalam Sidanti (2015) menyatakan disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib seorang guru untuk tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Kemudian pernyataan dari Febiningtyas dan Ekaningtiyas (2014) menyatakan bahwa *discipline is also the awareness and willingness of a person to obey all laws and social norms in force. Employee discipline can be seen*

*from the responsibility, attitude, behavior and action of an employee in compliance with all forms of regulation as long as they work at the agency.*

Pernyataan diatas dapat diartikan bahwa disiplin juga merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati semua hukum dan norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan dalam mematuhi segala bentuk peraturan selama bekerja di instansi tersebut. Berdasarkan beberapa pandangan diatas mengenai pengertian disiplin kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tingkah laku yang mengharuskan seseorang untuk bersikap taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan dan dapat memahami perilaku berdasarkan norma-norma sosial yang berlaku.

### **2.2.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat terlaksana melalui beberapa faktor pendukung. Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:64) membedakan disiplin kerja sebagai faktor pendukung yang penting, diantaranya: (1) besar kecilnya pemberian kompensasi; (2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; (3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; (4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; (5) ada tidaknya pengawasan pimpinan; (6) ada tidaknya perhatian kepada para guru; (7) diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pernyataan lain oleh Lie, dkk (2019) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu *in accordance with the opinion of Sastrohadwiryo (2005), there are several causes that are suspecetes to affect work discipline, namely: the frequency of attendance, the level of alertness, adherence to*

*work standards, adherence to work regulations and work ethics*. Pernyataan diatas dapat diartikan bahwa ada beberapa penyebab yang diduga mempengaruhi disiplin kerja, yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja dan etika kerja.

### **2.2.3.3 Macam-Macam Disiplin Kerja**

Disiplin kerja berlangsung melalui berbagai macam model disiplin. Mangkunegara (2016:129) mengatakan ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Pertama, disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Kedua, disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan guru dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi.

### **2.2.3.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja**

Untuk dapat memahami hakikat suatu disiplin kerja, maka perlu diketahui dari disiplin kerja tersebut. Subekti dalam Hartatik (2014:188-189) mengemukakan setidaknya ada sepuluh prinsip dasar disiplin, yaitu: (1) pimpinan mempunyai perilaku positif; (2) penelitian yang cermat; (3) kesegaran; (4) fokus pada masalah; (5) peraturan dijalankan secara konsisten; (6) lindungi kerahasiaan; (7) fleksibel; (8) mengandung nasihat; (9) tindakan konstruktif; (10) *follow up*.

Pertama, pimpinan mempunyai perilaku positif yaitu seseorang pemimpin harus dapat menjadi *role model* atau panutan bagi bawahannya. Kedua, penelitian yang cermat yaitu dampak dari tindakan indisipliner cukup serius dan pemimpin harus memahami akibatnya. Oleh karena itu, data dikumpulkan secara faktual dan

berusaha mendapatkan informasi dari staf yang lain. Ketiga, kesegaran yaitu pimpinan harus peka terhadap hal yang dilakukan bawahan sesegera mungkin dan harus diatasi dengan cara yang bijaksana. Keempat, fokus pada masalah yaitu pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan, bukan pada pribadinya. Kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.

Selanjutnya, peraturan dijadikan secara konsisten yaitu setiap guru yang bersalah harus dibina sehingga mereka tidak merasa dihukum dan dapat menerima sanksi yang dilakukan secara wajar. Keenam, lindungi kerahasiaan yaitu tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf. Oleh karena itu lebih baik diskusikan permasalahan secara pribadi. Pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang. Ketujuh, fleksibel yaitu tindakan indisipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang guru telah dianalisis dan dipertimbangkan. Kedelapan, mengandung nasihat yaitu jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. Dokumen guru yang berisi catatan khusus dapat digunakan sebagai acuan sehingga ia dapat mengetahui kesalahannya. Kesembilan, tindakan konstruktif yaitu kesalahan yang dibuat bawahan serta pimpinan menjelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi. Kesepuluh, *follow up* yaitu pimpinan harus secara cermat mengawasi dan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah menjadi lebih baik.



### 2.2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat disiplin. Pengukuran itu digunakan sebagai bahan perbaikan ataupun memberi kesempatan guru untuk mengetahui tingkat disiplin kerja yang ia miliki.

Menurut Hasibuan (2009:194-198) banyaknya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru suatu organisasi, antara lain:

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan guru. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan guru bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### 2. Keteladanan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai perkataan dengan perbuatannya. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Sinambela dalam Sutrisno (2017) mengatakan bahwa salah satu peranan pemimpin dalam meningkatkan pelayanan publik adalah melalui pemberian motivasi terhadap bawahan.

#### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan guru karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan guru terhadap perusahaan/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan guru yang baik, instansi

harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Ketika instansi sudah memberikan balas jasa yang sesuai yang diharapkan guru secara tidak langsung guru lebih semangat dalam melaksanakan tugas karena dorongan kebutuhan dari dana balas jasa tersebut.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan guru, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Tidak berat sebelah atau pilih kasih terhadap orang lain.

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru instansi karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

#### 6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, guru akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap dan perilaku indisipliner guru akan berkurang. Berat ringannya suatu hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan guru.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan guru instansi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

## 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama guru ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship*.

### 2.2.4 Lingkungan Kerja Fisik

#### 2.2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar individu, kelompok maupun organisasi. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi harus benar- benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat. Heryati dan Muhsin (2014:177) menyatakan bahwa jika ditata dengan baik, lingkungan dapat menjadi keadaan/kondisi yang bernilai positif dalam membangun dan mempertahankan sifat positif. Gie (2012:212) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara dan suara.

Kemudian menurut Sedarmayanti dalam Mahendra (2015) menjelaskan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Asriel (2016:184) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari segala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan yang berada di sekitar guru yang dapat dirasakan dan menimbulkan pengaruh terhadap kinerja dari guru dalam menjalankan tugas-tugasnya.

#### **2.2.4.2 Unsur-Unsur Lingkungan Kerja Fisik**

Gie (2012:212) menerangkan bahwa unsur-unsur lingkungan kerja fisik memiliki empat hal yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran akan diuraikan lebih lanjut yakni cahaya, warna, udara dan suara.

##### 1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan penglihatannya tak lekas menjadi lelah. Banyak pekerja tata usaha tidak nyaman bekerja disebabkan oleh penerangan yang buruk, seperti ruangan terlampau gelap atau guru harus bekerja dibawah penerangan yang menyilaukan.

Cahaya penerangan buatan manusia ditegaskan pula oleh Gie (212:213) dapat dibedakan dalam 4 macam :

##### a) Cahaya Langsung

Cahaya ini memancar langsung dari sumbernya ke permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa (pijar), cahaya bersifat sangat tajam. Bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya ini lekas menimbulkan kelelahan pada mata. Lebih lebih apabila terletak dalam lingkungan sudut 45 derajat dari penglihatan

mata, lampu itu dapat menyilaukan pekerja dan penerangan seperti ini lebih umum di Indonesia yang sebetulnya tidak baik.

b) Cahaya Setengah Langsung

Cahaya ini memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas dengan warna seperti susu. Cahaya ini tersebar keberbagai jurusan sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Namun, sebagian besar cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan memantul kembali ke arah penglihatan pekerja. Hal ini juga masih kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik daripada cahaya langsung.

c) Cahaya Setengah Tak Langsung

Penerangan macam ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian lagi terpancar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah langsung, karena sumbernya untuk sebagian besar adalah langit-langit ruangan. Sifat cahayanya dan bayang-bayang yang diciptakan sudah tidak begitu tajam.

d) Cahaya Tidak Langsung

Penerangan lampu yang terbaik ialah cahaya tidak langsung. Cahaya ini dari sumbernya memancar kearah langit-langit ruangan, dari sumber tersebut memancar kearah permukaan meja. Sifat cahaya ini sudah lunak, karena itu tidak mudah menimbulkan kelelahan pada penglihatan. Dan karena cahaya ini tersebar merata ke semua penjuru sehingga tidak menimbulkan bayangan.

2) Warna

Warna merupakan faktor yang memberi pengaruh besar pada efisiensi kerja para guru. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para guru akan terpelihara. Selain itu warna yang tepat juga akan mencegah kesilauan yang mungkin timbul karena cahaya yang berlebihan. Warna yang tepat untuk kantor harus disesuaikan dengan macam dan sifat pekerjaannya.

### 3) Udara

Udara adalah faktor yang sangat penting peranannya dalam suatu kantor yaitu suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Tubuh manusia secara terus-menerus mengeluarkan panas agar dapat hidup terus. Untuk dapat memancarkan panas itu, perlu udara disekelilingnya yang mempunyai suhu yang lebih rendah daripada suhu badan manusia. Badan manusia yang normal mempunyai suhu 37 derajat Celcius.

Prof. Soetarman dalam Gie (2012: 220) mengemukakan beberapa hal sebagai usaha yang dapat mengatasi udara yang panas dan lembab yaitu:

#### 1) Mengatur suhu udara dalam ruang kerja dengan alat *air conditioning* (AC).

Walaupun alat tersebut masih sangat mahal harganya, tetapi bagi pekerjaan-pekerjaan yang menghendaki ketelitian besar, alat itu merupakan keharusan apabila mengharapkan mutu pekerjaan yang tinggi.

#### 2) Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja

Hal ini dapat tercapai dengan membuat lubang udara yang cukup banyak pada dinding-dinding kamar. Demikian pula sewaktu bekerja jendela dibuka sebanyak mungkin.

3) Mengatur pakaian kerja yang sebaik-baiknya dipakai oleh para pekerja

Untuk bekerja di Indonesia, mengenakan pakaian jas lengkap dengan dasi secara budaya barat adalah kurang tepat. Sukoco (2007:220) menegaskan bahwa udara pada beberapa tempat kerja, terutama yang peralatannya menghasilkan panas, harus disirkulasikan untuk menghasilkan kenyamanan.

4) Suara

Faktor suara menjadi salah satu faktor yang penting untuk mendukung aktivitas individu guru dalam bekerja. Pentingnya hal ini menjadikan kenyamanan dalam beraktivitas tanpa terganggu suara gaduh menjadi sebuah keutamaan.

#### **2.2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik dapat dievaluasi dengan akurat melalui tolak ukur lingkungan kerja fisik. Pengukuran itu dapat digunakan untuk bahan perbaikan terhadap perbaikan lingkungan kerja yang ada di sekolah tersebut. Dalam penelitian ini, menurut Gie (2012:212) indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1) Cahaya

Cahaya merupakan penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para guru, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan memberikan kenyamanan pada penglihatan.

Cahaya matahari tidak dapat diatur sempurna menurut keinginan orang. Lebih lebih dalam gedung yang luas dan kurang jendelanya, cahaya alam itu tidak dapat menembus sepenuhnya pada jarak lebih dari 6 hingga 7 meter dari jedela. Oleh karena itu, seringkali digunakan cahaya lampu untuk mengatur penerangan dalam suatu kantor. Sehingga cahaya merupakan hal sangat penting untuk menunjang proses kerja seseorang dalam ruangan (Gie, 2009:212).

## 2) Warna

Warna merupakan faktor yang memberi pengaruh besar pada efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

## 3) Udara

Udara adalah faktor yang sangat penting peranannya dalam suatu kantor yaitu suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Tubuh manusia secara terus-menerus mengeluarkan panas agar dapat hidup terus. Untuk dapat memancarkan panas itu, perlulah udara disekelilingnya mempunyai suhu yang lebih rendah daripada suhu badan manusia. Badan manusia yang normal mempunyai suhu 37 derajat Celcius.

## 4) Suara

Menurut Gie (2012:220) usaha mengatasi faktor suara yang seringkali mengurangi efisiensi kerja para pegawai, hendaknya diperhatikan letak alat-alat gaduh. Usaha lain yang dapat dijalankan dalam kamar yang memakai alat-alat gaduh ialah pada langit-langit atau dindingnya dipakai lapisan penyerap suara.



### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penggunaan Teori Kinerja dalam konstruk pendidikan menempatkan pada lingkup kinerja guru. Dalam Teori Kinerja berisi tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Arianto (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	1) Tidak terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja 2) Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja 3) Terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja 4) Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif terhadap kinerja
2.	Amrillah Azrin (2013)	Pengaruh Kompetensi Disiplin terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sumbawa Banyuasin	1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja guru 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja guru
3.	Endy Eros (2014)	Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes	1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru 2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>kerja guru terhadap kinerja guru</p> <p>3) Ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja guru dan kedisiplinan kerja guru dengan kinerja guru</p>
4.	Sri Rahardjo (2014)	<i>The Effect Of Competence, Leadership and Work Environment Towards Motivation and Its Impact On The Performance of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia</i>	<p>1) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>2) Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>
5.	Tiara Anggia Dewi (2015)	Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang	<p>1) Profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi</p> <p>2) Motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan</p>
6.	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	<p>1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.</p> <p>2) Disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun</p> <p>3) Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil</p>

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun
7.	Singgih Mahendra (2015)	Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran	1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan fisik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran
8.	Muhammad Hasan (2017)	Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa	1) Kompetensi profesional yang diukur oleh kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa memiliki kontribusi positif dan signifikan tetapi memiliki hubungan yang lemah antara variabel kompetensi profesional guru dan variabel kinerja guru
9.	Nur Laily dan Dewu Urip Wahyuni (2017)	<i>Teacher Performance Based on Stress and Organizational Commitment</i>	<i>The result of this research indicate thar there were influences between stress work and job satisfaction, organizational commitment and job satisfaction, stress work and teacher's performance</i>
10.	Ita Nurmalasari (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru SMK Bisnis Manajemen Kabupaten Klaten	1) Tidak ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru akunansi SMK Bisnis Manajemen ( $\beta = 0,643$ , sig = 0,522). 2) Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Bisnis Manajemen di Kabupaten Klaten ( $f = 33,584$ , sig = 0,000).

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
11.	Wahyuddin (2018)	<i>The Influence Of Emotional Intelligence, Competence And Work Environment On Teacher Performance Of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta</i>	<p>1) <i>The results showed that Emotional intelligence has positive effect on performance with coefficient value of 0.161</i></p> <p>2) <i>Competence has positive effect on performance with coefficient value of 0.429</i>  <i>Work environment positively influence toward performance with coefficient value equal to 0,262</i></p>
12.	Musafir Thahir (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Guru	<p>1) Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</p> <p>2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru</p> <p>3) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru</p>
13.	Petrina Gabriella dan Hendy Tannady (2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi	<p>1) Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</p> <p>2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</p> <p>3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</p>
14.	Lie, Sherly, Dharma dan Sudirman (2019)	<i>The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teacher TA 2018/2019</i>	<p>1) <i>There is a positive influence between work discipline and work ethic on teacher performance at Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School</i></p>

## 2.4 Kerangka Berpikir

### 2.4.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Menurut Gibson (1987:204) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- 1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi dan desain pekerjaan.

Faktor individu dikelompokkan pada subvariabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografi. Subvariabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja. Faktor kemampuan dan kompetensi merupakan kompetensi kerja yang dimiliki seseorang pada umumnya. Berdasarkan hal tersebut kompetensi pada konsep ini terbagi menjadi beberapa antara lain, *knowledge* sesuatu yang biasanya dimiliki seseorang dalam bidang pekerjaan ataupun area tertentu, *skill* merupakan kemampuan yang menitik bertakan dalam konteks kinerja fisik ataupun mental, *self concept* merupakan sikap, nilai-nilai yang dimiliki individu dalam citra diri seseorang, *traits* merupakan karakteristik fisik dan respons yang konsisten atas situasi atau informasi tertentu dan *motives* merupakan pemikiran atau niat dasar konstan dan mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku tertentu.

Dari konsep Gibson dapat diuraikan beberapa faktor lainnya yaitu faktor psikologis. Faktor psikologis merupakan faktor yang berisi subvariabel yang meliputi, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Faktor psikologis ini

banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat pengalaman kerja seseorang. Hal tersebut menjelaskan bahwa psikologis seseorang berpengaruh atas besar motivasi seseorang melakukan tanggung jawab dalam organisasi, hal ini juga menentukan sejauh mana tanggung jawab seseorang dalam bekerja salah satunya dapat dilihat dari kedisiplinan seseorang guru.

Kemudian, faktor organisasi berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu. Faktor organisasi digolongkan menjadi dalam beberapa subvariabel meliputi, sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Dalam hal ini sumber daya yang mempengaruhi kerja dapat diwujudkan dalam bentuk kompetensi seseorang. Kompetensi dalam hal ini lebih mendalam pada keprofesionalan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada bidangnya. Dalam hal ini desain pekerjaan juga mempengaruhi kerja dapat diwujudkan dalam bentuk lingkungan pekerjaan fisik, kenyamanan seseorang dalam bekerja berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Faktor organisasi, individu dan psikologis berhubungan satu sama yang lain dan saling berpengaruh-mempengaruhi. Gabungan faktor individu, organisasi dan psikologis sangat mempengaruhi bagaimana seseorang dalam mengaktualisasi diri dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut salah satu dijadikan bahan penilaian seseorang terkait kinerja yang mereka lakukan.

Teori Kinerja ini dalam penelitian mewakili konteks kinerja guru, dalam faktor individu dapat diwujudkan melalui disiplin kerja dan kompetensi seseorang, sedangkan faktor psikologis dapat diwujudkan dalam diri seseorang dan faktor organisasi dapat diwujudkan dalam lingkungan kerja fisik yang dirasakan seseorang

dalam meningkatkan kinerja. Teori Kinerja ini menjadi *grand theory* atau teori besar dalam penelitian ini. Sebagaimana yang dijelaskan Gibson, bahwa agar memperoleh kualitas organisasi, maka perlu adanya kinerja yang baik dalam lembaga organisasi.

#### **2.4.2 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru**

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Kemudian Menurut Hasan (2017) kompetensi profesional merupakan kompetensi yang tidak dapat dipisahkan dari empat kompetensi utama untuk menjadi seorang guru yang profesional. Kompetensi seorang guru merupakan hal yang penting untuk menunjang kesuksesan pendidikan nasional. Apabila guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sudah memiliki bekal yaitu kompetensi yang profesional dalam bidangnya tentu saja merupakan faktor pendukung untuk mencapai kesuksesan standar pendidikan nasional dan menghasilkan generasi baru yang berkualitas.

#### **2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Menurut Siswanto dalam Eros (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi apabila melanggar tugas wewenang yang diberikan. Disiplin merupakan sifat yang muncul dari dalam diri seseorang yang diwujudkan dalam sikap mematuhi peraturan yang sudah ada. Disiplin kerja ini menjadikan cerminan seseorang dalam menjalankan

tanggung jawabnya, dengan adanya disiplin yang tinggi dari individu seseorang dapat diimplementasikan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja guru untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

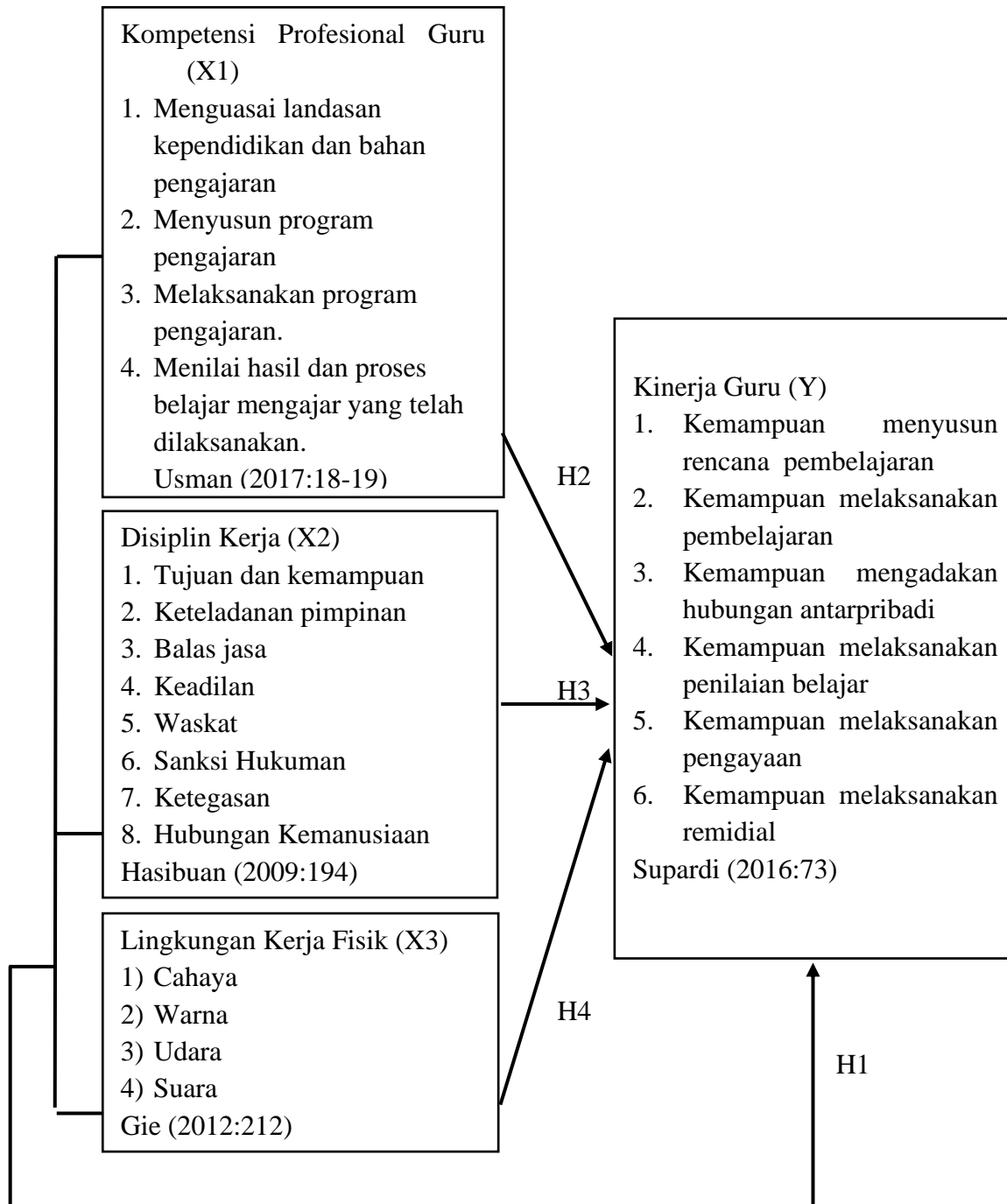
#### **2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru**

Asriel (2016:184) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari segala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan yang berada di sekitar guru yang dapat dirasakan dan menimbulkan pengaruh terhadap kinerja dari guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Bentuk fisik yang dirasakan akan menimbulkan pengaruh dari perilaku atau suasana diri seorang guru atau guru. Ketika seseorang mendapatkan kenyamanan dalam bekerja, maka akan memaksimalkan kerja seorang guru tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, maka secara sistematis kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan

Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:64) Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMK-SMP Yayasan Eka Sakti Semarang,

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMK-SMP Yayasan Eka Sakti Semarang,

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK-SMP Yayasan Eka Sakti Semarang,

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMK-SMP Yayasan Eka Sakti Semarang

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Desain Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis penelitian**

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk mencari pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam hal ini, peneliti menggunakan perhitungan *statistic SPSS* versi 24.

##### **3.1.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah cara untuk memperoleh data atau keterangan untuk ditindaklanjuti dengan melakukan penelitian dan dianalisis sampai pada solusi setelah melakukan identifikasi variabel dengan memperhatikan pengembangan kerangka teoritis. Menurut Sanusi (2014:14) desain penelitian kausalitas merupakan desain penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk menyusun penelitian yang memungkinkan hubungan sebab-akibat antar variabel. Variabel yang digunakan kompetensi profesional guru (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) serta pengaruhnya terhadap kinerja guru (Y).

Pada desain penelitian kausalitas ini dilakukan dengan menetapkan masalah lalu merumuskan tujuan secara spesifik. Pada penelitian ini teori-teori dikaji dan

menelaah hasil-hasil penelitian terhadulu yang sesuai. Kemudian dari hasil telaah ditentukan hipotesis dan ukuran sample penelitian untuk menguji hipotesis tersebut melalui instrumen/kuesioner yang disusun sesuai yang didefinisikan. Pada akhir akan diketahui apakah hipotesis tersebut diterima atau tidak melalui pengujian hipotesis yang nantinya akan ditarik simpulan.

### **3.2 Populasi Penelitian**

#### **3.2.1 Pengertian Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru di sekolah lingkup Yayasan Eka Sakti Semarang, yang terdiri dari dua sekolah yaitu SMK Hidayah dan SMP Eka Sakti. Responden yang digunakan adalah keseluruhan, hal ini dikarenakan peneliti mnggunakan penelitian populasi. Hal ini ditujukan oleh peneliti untuk lebih mengeneralisasi sehingga tingkat kesalahan akan kecil.

Adapun rincian jumlah populasi dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Daftar Guru di Yayasan Eka Sakti Semarang**

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMK Hidayah	23
2.	SMP Eka Sakti	32
Jumlah		55

Sumber: Data Sekunder yang diolah tahun 2019-2020

### **3.2.2 Teknik Pengambilan Populasi**

Arikunto (2006:134) menyatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah subyeknya lebih besar dari 100 orang dapat diambil diantaranya 10-15%. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh jumlah subyek guru yang ada di Yayasan Eka Sakti Semarang, dengan jumlah dibawah 100 orang. Berdasarkan hal tersebut peneliti menggunakan menggunakan teknik penelitian populasi dengan menggunakan seluruh subyek yang ada di Yayasan Eka Sakti Semarang. Jumlah populasi sebesar 55 orang di Yayasan Eka Sakti Semarang yaitu 23 guru SMK Hidayah dan 32 guru SMP Eka Sakti.

### **3.3 Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:61) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik sebuah simpulan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan empat variabel independent atau variabel bebas yaitu kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Serta satu variabel dependen atau variabel terikat yakni kinerja guru.

#### **3.3.1 Variabel Terikat**

Menurut Sugiyono (2017:61) menyatakan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan

dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sesuatu yang dijadikan cerminan dari hasil kerja yang di capai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Supardi, 2016).

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah Supardi (2016:73) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan
- 6) Kemampuan melaksanakan remedial

### **3.3.2 Variabel Bebas**

Menurut Sugiyono (2017:61) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi timbulnya variabel dependent. Adapun variabel bebas atau independent dalam penelitian ini adalah kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.

- 1) Kompetensi Profesional Guru

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dalam unggulan bidang tersebut.

Indikator kompetensi profesional guru menurut Usman (2017:18) sebagai berikut:

- a) Menguasai landasan pendidikan dan bahan pengajaran
  - b) Menyusun program pengajaran
  - c) Melaksanakan program pengajaran
  - d) Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
- 2) Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2003:194) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai sesuatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2009:194) sebagai berikut:

- a) Tujuan dan kemampuan
  - b) Keteladanan pimpinan
  - c) Balas jasa
  - d) Keadilan
  - e) Waskat
  - f) Sanksi hukuman
  - g) Ketegasan
  - h) Hubungan kemanusiaan
- 3) Lingkungan Kerja Fisik

Gie (2012:212) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara dan suara. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Gie (2012:212) sebagai berikut:

- a) Cahaya
- b) Warna
- c) Udara
- d) Suara

### **3.4 Jenis Data**

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif yang bersifat primer maupun sekunder. Data kuantitatif menurut Sanusi (2014:104) adalah data penelitian yang berasal dari responden lalu dikuantitatifkan dengan memberikan skor berupa angka-angka. Yang digolongkan sebagai data kuantitatif dalam penelitian ini adalah kuesioner yang didistribusikan secara langsung ke personal dan wawancara (interview).

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk mengumpulkan data, menganalisis dan menyajikan data sesuai dengan masalah penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode dokumentasi, metode wawancara dan metode angket atau kuesioner. Adapun metode dalam pengumpulan data sebagai berikut:

#### **3.5.1 Observasi**

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang kompleks, serta suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis Hadi dalam



Sugiyono (2016:203) menyatakan bahwa observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu observasi non partisipan dimana peneliti tidak terlibat langsung melainkan sebagai pengamat independent. Menurut Arikunto (2010:272) menjelaskan bahwa metode observasi ini merupakan suatu bentuk pengamatan berupa pencatatan, mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian ke dalam suatu skala bertingkat.

Dalam hal ini, penelitian yang dilakukan menggunakan observasi secara langsung dengan mengamati keadaan kerja guru di SMK Hidayah Semarang dan SMP Eka Sakti Semarang. Observasi ini dilakukan secara teras teras dengan menyatakan kepada sumber data bahwa akan dilakukan penelitian. Namun, untuk beberapa observasi peneliti melakukan observasi tersamar guna menghindari adanya data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan.

### **3.5.2 Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit (Sugiyono, 2016:194). Wawancara dilakukan secara langsung kepada Kepala SMK Hidayah dan Kepala SMP Eka Sakti. Kemudian data diolah berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

### **3.5.3 Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab (Sugiyono, 2017:199). Dalam penelitian ini kuesioner akan

dibagikan kepada responden yaitu seluruh guru di SMK Hidayah dan SMP Eka Sakti. Kemudian diolah berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Skala yang digunakan dalam tingkat pengukuran adalah skala interval atau sering disebut skala *likert* yaitu skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban. Menurut Ghazali (2011:47) skala *likert* dikatakan interval karena pernyataan sangat setuju mempunyai tingkat atau preferensi yang lebih tinggi dari setuju dan setuju lebih tinggi dari ragu-ragu. Jumlah pertanyaan disusun sesuai dengan indikator-indikator penting yang tercakup dalam variabel penelitian serta pertanyaan dapat dikelompokkan sesuai dengan rumpun indikator masing-masing variabel penelitian.

Kuesioner/angket dalam penelitian ini terdiri dari butir-butir pertanyaan yang dibagikan kepada responden dan dipergunakan untuk memperoleh informasi atau keterangan dari responden yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Angket penelitian ini menggunakan angket tertutup. Setiap jawaban kemudian diberi skor dengan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban. Responden hanya memberikan tanda (√) pada jawaban.

Alternatif jawaban yang disediakan meliputi 5 kategori sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Skor untuk Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Sugiyono (2016)

### **3.5.4 Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan pelaksanaan penelitian dengan menyelidiki benda benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya Arikunto (2010:201). Dalam hal ini diperoleh data mengenai ruangan kerja guru.

## **3.6 Instrumen Penelitian**

### **3.6.1 Penyusunan Instrumen**

Arikunto (2010:203) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah diolah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Uji coba penelitian dilakukan sesudah peneliti melakukan penelitian.

- 1) Memberikan definisi operasional dan menentukan indikator yang akan diukur dari variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Dimana variabel-variabel penelitian tersebut merupakan titik tolak dari penyusunan instrumen. Selain itu, untuk dapat menetapkan indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti, maka diperlukan wawasan yang luas dan mendalam tentang variabel yang diteliti dan teori-teori yang mendukung,
- 2) Membuat kisi-kisi instrumen untuk memudahkan penyusunan instrumen,
- 3) Menjabarkan indikator-indikator yang telah ditentukan ke dalam butir-butir pertanyaan atau pernyataan,

Angket dalam penelitian ini terdiri dari 2 bagian yaitu: 1) pengantar dari penelitian 2) identitas responden, petunjuk pengisian angket dan pernyataan

mengenai kompetensi profesional guru, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja guru. Adapun jenis pernyataan pada angket merupakan pernyataan tertutup yakni responden tinggal memberi tanda *checklist* ( $\surd$ ) pada pilihan jawaban yang telah tersedia.

### 3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Menurut Sugiyono (2017:172) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang ada di lapangan. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Product Moment Pearson* dengan bantuan *SPSS windows release 24*. Uji signifikansi dapat dilihat dari kriteria sig hitung  $< \alpha 0,05$ , maka instrumen dikatakan valid. Sebaliknya, apabila sig hitung  $> \alpha 0,05$  maka instrumen dikatakan tidak valid.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Guru SMK Hidayah dan SMP Eka Sakti Semarang**

No.	Indikator	Item Pertanyaan	Signifikansi (2 Tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	Kemampuan menyusun rencana pembelajaran	Item 48	0,023	$< 0,05$	Valid
		Item 49	0,000	$< 0,05$	Valid
		Item 50	0,000	$< 0,05$	Valid
2.	Kemampuan melaksanakan pembelajaran	Item 51	0,000	$< 0,05$	Valid
		Item 52	0,010	$< 0,05$	Valid
		Item 53	0,002	$< 0,05$	Valid
3.	Kemampuan melaksanakan penilaian belajar	Item 54	0,000	$< 0,05$	Valid
		Item 55	0,000	$< 0,05$	Valid
		Item 56	0,002	$< 0,05$	Valid
4.	Kemampuan melaksanakan penilaian belajar	Item 57	0,000	$< 0,05$	Valid
		Item 58	0,000	$< 0,05$	Valid
		Item 59	0,001	$< 0,05$	Valid

No.	Indikator	Item Pertanyaan	Signifikansi (2 Tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
5.	Kemampuan melaksanakan pengayaan	Item 60	0,000	< 0,05	Valid
		Item 61	0,000	< 0,05	Valid
		Item 62	0,000	< 0,05	Valid
6.	Kemampuan melaksanakan remidial	Item 63	0,000	< 0,05	Valid
		Item 64	0,000	< 0,05	Valid
		Item 65	0,000	< 0,05	Valid

Variabel kinerja guru terdiri dari 18 pertanyaan. Pernyataan ini diperoleh karena penjabaran dari indikator pengukuran variabel kinerja guru yaitu kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan penilaian belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan dan kemampuan melakukan remidial.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Kompetensi Profesional Guru**

No.	Indikator	Item pertanyaan	Signifikansi (2 Tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	Menguasai Landasan Pendidikan	Item 1	0,038	< 0,05	Valid
		Item 2	0,000	< 0,05	Valid
		Item 3	0,000	< 0,05	Valid
2.	Menyusun Program Pengajaran	Item 4	0,000	< 0,05	Valid
		Item 5	0,000	< 0,05	Valid
		Item 6	0,000	< 0,05	Valid
3.	Melaksanakan Program Pengajaran	Item 7	0,002	< 0,05	Valid
		Item 8	0,000	< 0,05	Valid
		Item 9	0,021	< 0,05	Valid
4.	Menilai Hasil dan Proses Belajar Mengajar	Item 10	0,000	< 0,05	Valid
		Item 11	0,000	< 0,05	Valid
		Item 12	0,023	< 0,05	Valid

Variabel kompetensi profesional guru terdiri dari 12 pertanyaan. pernyataan ini diperoleh karena penjabaran dari indikator pengukuran variabel kompetensi profesional guru yaitu menguasai landasan pendidikan, menyusun program

pengajaran, melaksanakan program pengajaran, menilai hasil dan proses belajar mengajar.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

No.	Indikator	Item Pertanyaan	Signifikansi (2 Tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	Tujuan dan Kemampuan	Item 13	0,003	< 0,05	Valid
		Item 14	0,003	< 0,05	Valid
		Item 15	0,001	< 0,05	Valid
2.	Keteladaan Pimpinan	Item 16	0,012	< 0,05	Valid
		Item 17	0,000	< 0,05	Valid
		Item 18	0,005	< 0,05	Valid
3.	Balas Jasa	Item 19	0,000	< 0,05	Valid
		Item 20	0,000	< 0,05	Valid
4.	Keadilan	Item 21	0,000	< 0,05	Valid
		Item 22	0,010	< 0,05	Valid
		Item 23	0,005	< 0,05	Valid
5.	Pengawasan Melekat	Item 24	0,000	< 0,05	Valid
		Item 25	0,000	< 0,05	Valid
		Item 26	0,000	< 0,05	Valid
6.	Sanksi Hukuman	Item 27	0,000	< 0,05	Valid
		Item 28	0,000	< 0,05	Valid
		Item 29	0,000	< 0,05	Valid
7.	Ketegasan	Item 30	0,000	< 0,05	Valid
		Item 31	0,000	< 0,05	Valid
		Item 32	0,000	< 0,05	Valid
8.	Hubungan Kemanusiaan	Item 33	0,001	< 0,05	Valid
		Item 34	0,000	< 0,05	Valid
		Item 35	0,002	< 0,05	Valid

Variabel disiplin kerja terdiri dari 23 pertanyaan. pernyataan ini diperoleh karena penjabaran dari indikator pengukuran variabel disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

**Tabel 3.6****Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik**

No.	Indikator	Item Pertanyaan	Signifikansi (2 Tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
1.	Cahaya	Item 36	0,017	< 0,05	Valid
		Item 37	0,030	< 0,05	Valid
		Item 38	0,047	< 0,05	Valid
2.	Udara	Item 39	0,000	< 0,05	Valid
		Item 40	0,000	< 0,05	Valid
		Item 41	0,003	< 0,05	Valid
3.	Suara	Item 42	0,000	< 0,05	Valid
		Item 43	0,000	< 0,05	Valid
		Item 44	0,000	< 0,05	Valid
4.	Warna	Item 45	0,000	< 0,05	Valid
		Item 46	0,000	< 0,05	Valid
		Item 47	0,000	< 0,05	Valid

Variabel lingkungan kerja fisik terdiri dari 12 pertanyaan. pernyataan ini diperoleh karena penjabaran dari indikator pengukuran variabel lingkungan kerja fisik yaitu cahaya, udara, suara dan warna.

**3.6.3 Reliabilitas**

Menurut Kuswantoro (2014:119) menyatakan bahwa reliabilitas adalah suatu hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang yang menunjukkan hasil yang sama atau konsisten pada gejala yang sama dan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan/pernyataan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Dalam penelitian ini dilakukan setelah kegiatan pengumpulan data dengan jumlah populasi sebanyak 55 guru SMK Hidayah dan SMP Eka Sakti Semarang. Kemudian dihitung menggunakan alat analisis *IBM SPSS 24 for windows* dengan analisis uji statistik *Cronbach Alpha (a)*.

Hasil perhitungan uji reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	65

Sumber: Data diolah tahun 2020

### 3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah suatu hasil penelitian yang berguna untuk memperoleh suatu simpulan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis data statistik deskriptif yaitu mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2015:207). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian analisis inferensial parametrik. Analisis inferensial parametrik digunakan untuk melihat keereratan hubungan maupun untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas, skala ukur variabel yang dilibatkan dalam perhitungan adalah minimal interval (Sanusi, 2011:121).

Dalam penelitian ini menggunakan analisis inferensial parametrik, karena dalam penelitian ini diasumsikan bahwa data yang digunakan berasal data normal dan respresentatif. Senada dengan hal itu peneliti menguji seberapa berpengaruh masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y), kompetensi profesional guru (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3).



### 3.7.1.1 Penentuan Kriteria Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional Guru

Kriteria variabel kompetensi profesional guru dibuat dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} & : 12 \times 5 & = 60 \\ \text{Skor terendah} & : 12 \times 1 & = 12 \\ \text{Rentang} & : 60 - 12 & = 48 \\ \text{Interval} & : 48 : 5 & = 9,6 \end{aligned}$$

**Tabel 3.8**  
**Jenjang Kriteria Variabel Kompetensi Profesional Guru**

Interval	Kriteria
$\geq 50,4-60$	Sangat Baik
$\geq 40,8-50,4$	Baik
$\geq 31,2-40,8$	Kurang Baik
$\geq 21,6-31,2$	Tidak Baik
12-21,6	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data diolah tahun 2020

### 3.7.1.2 Penentuan Kriteria Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Kriteria variabel disiplin kerja dibuat dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} & : 23 \times 5 & = 115 \\ \text{Skor terendah} & : 23 \times 1 & = 23 \\ \text{Rentang} & : 115-23 & = 92 \\ \text{Interval} & : 92 : 5 & = 18,4 \end{aligned}$$

**Tabel 3.9**  
**Jenjang Kriteria Variabel Disiplin Kerja**

Interval	Kriteria
$\geq 96,6-115$	Sangat Baik
$\geq 78,2-96,6$	Baik
$\geq 59,8-78,2$	Kurang Baik
$\geq 41,4-59,8$	Tidak Baik
23-41,4	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data diolah tahun 2020

### 3.7.1.3 Penentuan Kriteria Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Kriteria variabel lingkungan kerja fisik dibuat dengan peraturan sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} \quad : 12 \times 5 \quad = 60$$

$$\text{Skor terendah} \quad : 12 \times 1 \quad = 12$$

$$\text{Rentang} \quad : 60 - 12 \quad = 48$$

$$\text{Interval} \quad : 48 : 5 \quad = 9,6$$

**Tabel 3.10**  
**Jenjang Kriteria Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

Interval	Kriteria
$\geq 50,4-60$	Sangat Baik
$>40,8-50,4$	Baik
$\geq 31,2-40,8$	Kurang Baik
$\geq 21,6-31,2$	Tidak Baik
12-21,6	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data diolah tahun 2020

### 3.7.1.4 Penentuan Kriteria Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Kriteria variabel kinerja guru dibuat dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} \quad : 21 \times 5 \quad = 105$$

$$\text{Skor terendah} \quad : 21 \times 1 \quad = 21$$

$$\text{Rentang} \quad : 105 - 21 \quad = 84$$

$$\text{Interval} \quad : 84 : 5 \quad = 16,8$$

**Tabel 3.11**  
**Jenjang Kriteria Variabel Kinerja Guru**

Interval	Kriteria
$\geq 88,2-105$	Sangat Baik
$\geq 71,4-88,2$	Baik
$\geq 54,6-71,4$	Kurang Baik
$\geq 37,8-54,6$	Tidak Baik
21-37,8	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data diolah tahun 2020

## **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu dan residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2013:160). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013:163).

### **3.7.2.2 Uji Linearitas**

Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2013:166). Uji linearitas dapat dilihat pada output *SPSS* dalam kolom *Linearity* pada tabel *ANOVA*. Variabel dikatakan mempunyai hubungan linier apabila signifikansi  $< 0,05$ .

### **3.7.2.3 Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013:103). Uji multikol digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel independen dalam model penelitian ini memiliki korelasi yang signifikan. Variabel independen yang baik adalah yang memiliki korelasi antar variabel independen lainnya tidak signifikan.

#### 3.7.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139). Melakukan Uji Glejser, yakni meregresikan semua variabel independen dengan nilai *absolut* Residual sebagai variabel dependennya, dimana U dapat dihitng dengan cara (Y-Y). Gejala heteroskedaitas terjadi jika koefisien parameter beta persamaan regresi signifikan secara statistik, demikian sebaliknya.

#### 3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghazali (2011:7) menyatakan bahwa analisis regresi berganda adalah metode statistik untuk menguji pengaruh antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi profesional guru (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja guru (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Guru

a : Konstanta

b<sub>1</sub> : Koefisien regresi (menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen)

X<sub>1</sub> : Variabel kompetensi profesional guru

X2 : Variabel disiplin kerja

X3 : Variabel lingkungan kerja fisik

e : eror

### 3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan). Adapun uji hipotesis tersebut sebagai berikut :

#### 3.7.4.1 Uji Simultan (F)

Menurut Kuswantoro (2014:155) uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan untuk menguji kesamaan dua varian adalah sebagai berikut.

#### 3.7.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Kuswantoro (2014:156) uji beda t-test digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda. Uji beda t-test dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar eror dari perbedaan rata-rata dua sampel atau secara rumus dapat ditulis:

$$T = \frac{\text{rata rata sampel pertama} - \text{rata-rata sampel kedua}}{\text{Standar eror perbedaan rata rata kedua sampel}}$$

Standar eror perbedaan dalam nilai rata-rata terdistribusi secara normal. Jadi, tujuan uji t beda t-test adalah membandingkan rata-rata dua grup yang tidak berhubungan satu dengan yang lain. Dalam penelitian pendidikan juga dikenal dengan istilah kelas eksperimen. Uji ini juga dapat mengetahui ada tidaknya

perbedaan dua rata-rata antara kelompok eksperimen dengan kelompok *control*, setelah diketahui data berdistribusi normal dan homogen. Patokan uji t yaitu:

- 1) Jika  $t$  signifikansi hitung  $< 0,05$  maka ada perbedaan rata-rata antara kelompok eksperimen dan *control*
- 2) Jika  $t$  signifikansi hitung  $> 0,05$  maka ada tidak perbedaan rata rata nila antara kelompok eksperimen dan *control*

### **3.7.5 Uji Koefisien Determinasi**

#### **3.7.5.1 Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output *SPSS*, koefisien determinasi terletak pada *model summary*. Jika nilai  $R^2=0$  maka tidak ada sedikitpun presentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya  $R^2=1$  maka presentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variabel variasi variabel dependen. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Menurut Santoso (2001:167) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel independen digunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebagai koefisien determinasi.

#### **3.7.5.2 Uji Koefisien Determinasai Parsial (Uji $r^2$ )**

Menurut Suliyanto (2011:17) menyatakan koefisien determinasi dengan simbol  $r^2$  merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi variabel bebas dalam menjalankan variasi perubahan pada variabel tergantungnya. Pengaruh

secara parsial dalam penelitian ini dapat diketahui dari besarnya  $r^2$  yang diperoleh dari hasil kuadrat partial *correlation* pada tabel *coefficient* hasil perhitungan dengan bantuan program *IBM SPSS 24 for windows*.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik memberikan gambaran atau deskripsi secara individual dengan melihat distribusi data yang diperoleh dari jawaban responden menggunakan kusioner yang disebar oleh peneliti, meliputi nilai terendah, nilai tertinggi, nilai rata-rata dan standar defiasi yang diolah menggunakan *SPSS statistic 24*. Adapun Variabel yang akan dijabarkan dalam penelitian ini yaitu kinerja guru, kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Berikut ini merupakan hasil pengolahan data disertai penjelasan analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel.

##### **4.1.1.1 Deskripsi Variabel Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang dalam rangka pencapaian tugas dan tanggung jawab kerja sesuai prosedur dan tuntutan kerja seseorang tersebut. Kinerja guru dalam penelitian ini merupakan variabel independen yang pengukurannya menggunakan empat indikator yang terdiri dari kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi, kemampuan melaksanakan penilaian belajar. Analisis statistik deskriptif variabel kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS statistic 24*.

Hasil perhitungan statistik deskriptif variabel kinerja guru yang diolah dengan *SPSS statistic 24* dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:



**Tabel 4.1**  
**Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru**

**Descriptive Statistic**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	55	62	88	75.16	6.520
Valid N (listwise)	55				

Sumber: Data penelitian diolah 2020

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 55 responden, nilai terendah dari variabel kinerja guru adalah 62 dan nilai tertinggi adalah 88. Rata-rata nilai variabel kinerja guru adalah 75,16 dengan standar defiasi sebesar 6,520. Berdasarkan kategori deskriptif, nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja guru di Yayasan Eka Sakti tergolong dalam kategori baik. Kriteria ini mengacu pada analisis deskriptif variabel kinerja guru yang ditunjukkan dalam tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru**

No	Rentang	N	Presentase	Kriteria
1.	$\geq 88,2-105$	0	0,00%	Sangat Baik
2.	$\geq 71,4-88,2$	42	76,36%	Baik
3.	$\geq 54,6-71,4$	13	23,64%	Kurang Baik
4.	$\geq 37,8-54,6$	0	0,00%	Tidak Baik
5.	21-37,8	0	0,00%	Sangat Tidak Baik
Jumlah		55	100%	
Rata-Rata				75,16
Kategori				Baik

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.2. diperoleh nilai rata-rata sebesar 75,16% atau termasuk kategori baik. Tabel 4.2 menunjukkan 42 guru (76,36%) memiliki kinerja dalam kategori baik, 13 guru (23,64%) memiliki kinerja yang kurang baik, 0 guru (0,00%)

memiliki kinerja dalam kategori tidak baik, 0 guru (0,00%) memiliki kinerja dalam kategori sangat tidak baik. Dengan demikian, dapat diambil simpulan bahwa guru di Yayasan Eka Sakti Semarang memiliki kinerja yang baik .

Hal ini menjelaskan bahwa guru di Yayasan Eka Sakti memiliki tingkat kinerja guru yang baik. Terlihat dari 55 guru responden yang dilakukan penelitian memiliki rata-rata sebesar 75,16%, sehingga mengindikasikan guru memiliki kinerja guru yang baik dalam melakukan pekerjaan.

#### 4.1.1.2 Deskripsi Variabel Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan seseorang dimana ia menjalankan tugas sesuai keahlian dibidangnya dan bertanggung jawab atas profesi keprofesionalannya. Hasil perhitungan statistik deskriptif variabel kompetensi profesional guru yang diolah dengan SPSS 24 dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3.**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional**

Descriptive Statistiks					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Profesional	55	39	59	49,50	4,585
Valid N (listwise)	55				

Sumber: Data yang diolah tahun 2020

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 55 responden, nilai terendah dari variabel kompetensi profesional guru adalah 39 dan nilai tertinggi adalah 59. Rata-rata nilai variabel kompetensi profesional guru adalah 49,50 dengan standar defiasi sebesar 4,585. Berdasarkan kategori deskriptif, nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru di Yayasan Eka Sakti Semarang tergolong

dalam kategori baik. Kriteria ini mengacu pada analisis deskriptif variabel kompetensi profesional guru yang ditunjukkan dalam tabel 4.4 berikut ini.

**Tabel 4.4.**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Profesional**

No	Rentang	N	Presentase	Kriteria
1.	$\geq 50,4-60$	24	43,64%	Sangat Baik
2.	$\geq 40,8-50,4$	27	49,09%	Baik
3.	$\geq 31,2-40,8$	4	7,27%	Kurang Baik
4.	$\geq 21,6-31,2$	0	0,00%	Tidak Baik
5.	12-21,6	0	0,00%	Sangat Tidak Baik
Jumlah		55	100%	
Rata-Rata				49,50%
Kategori				Baik

Sumber: Data yang diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.4. diperoleh nilai rata-rata sebesar 49,50% atau termasuk kategori baik. Tabel 4.4 menunjukkan 24 guru (43,64%) memiliki kompetensi profesional guru dalam kategori baik, 29 guru (49,09%) memiliki kompetensi profesional guru yang kurang baik. 4 guru (7,27%) memiliki kinerja dalam kategori tidak baik, 0 guru (0,00%) memiliki kompetensi profesional guru dalam kategori sangat tidak baik. Dengan demikian, dapat diambil simpulan bahwa guru di Yayasan Eka Sakti Semarang memiliki kompetensi profesional guru yang baik .

Hal ini menjelaskan bahwa guru di Yayasan Eka Sakti memiliki tingkat kompetensi profesional guru yang baik. Terlihat dari 55 guru responden yang dilakukan penelitian lebih dari 49,50%, sehingga mengindikasikan guru memiliki kompetensi profesional guru yang baik dalam melakukan pekerjaan.

#### 4.1.1.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Hasil perhitungan statistik deskriptif variabel kinerja guru yang diolah dengan SPSS statistik 24 dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5.**  
**Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja**

**Descriptive Statistiks**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	55	72	112	96.33	8.293
Valid N (listwise)	55				

Sumber: Data yang diolah tahun 2020

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 55 responden, nilai terendah dari variabel disiplin kerja adalah 72 dan nilai tertinggi adalah 112. Rata-rata nilai variabel disiplin kerja adalah 96.33 dengan standar defiasi sebesar 8,293. Berdasarkan kategori deskriptif, nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja di Yayasan Eka Sakti Semarang tergolong dalam kategori baik. Kriteria ini mengacu pada analisis deskriptif variabel disiplin kerja yang ditunjukkan dalam Tabel 4.6 berikut ini.

**Tabel 4.6.**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja**

No	Rentang	N	Presentase	Kriteria
1.	$\geq 96,6-115$	27	49,09%	Sangat Baik
2.	$\geq 78,2-96,6$	24	43,64%	Baik
3.	$\geq 59,8-78,2$	4	7,27%	Kurang Baik
4.	$\geq 41,4-59,8$	0	0,00%	Tidak Baik
5.	23-41,4	0	0,00%	Sangat Tidak Baik
Jumlah		55	100%	
Rata-Rata				96,33
Kategori				Baik

Sumber: Data yang diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.6. diperoleh nilai rata-rata sebesar 96,33% atau termasuk kategori baik. Tabel 4.6 menunjukkan 27 guru (49,64%) memiliki disiplin kerja dalam kategori baik, 24 guru (43,64%) memiliki disiplin kerja yang kurang baik. 4

guru (7,27%) memiliki kinerja dalam kategori tidak baik, 0 guru (0,00%) memiliki disiplin kerja dalam kategori sangat tidak baik. Dengan demikian, dapat diambil simpulan bahwa guru di Yayasan Eka Sakti Semarang memiliki disiplin kerja yang baik

Hal ini menjelaskan bahwa guru di Yayasan Eka Sakti memiliki tingkat disiplin kerja yang baik. Terlihat dari 55 guru responden yang dilakukan penelitian lebih dari 96,33%, sehingga mengindikasikan guru memiliki disiplin kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan.

#### 4.1.1.4 Deskripsi Variabel Lingkungan Fisik

Hasil perhitungan statistik deskriptif variabel kinerja guru yang diolah dengan SPSS statistik 24 dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7.**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

Descriptive Statistiks					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja Fisik	55	33	54	44.15	4.790
Valid N (listwise)	55				

Sumber: Data yang diolah tahun 2020

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 55 responden, nilai terendah dari variabel lingkungan kerja fisik adalah 33 dan nilai tertinggi adalah 54 Rata-rata nilai variabel lingkungan kerja fisik adalah 44,15 dengan standar defiasi sebesar 4,790. Berdasarkan kategori deskriptif, nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di Yayasan Eka Sakti Semarang tergolong dalam kategori baik. Kriteria ini mengacu pada analisis deskriptif variabel lingkungan kerja fisik yang ditunjukkan dalam Tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8.**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

No	Rentang	N	Presentase	Kriteria
1.	$\geq 50,4-60$	23	41,82%	Sangat Baik
2.	$\geq 40,8-50,4$	26	47,27%	Baik
3.	$\geq 31,2-40,8$	6	10,91%	Kurang Baik
4.	$\geq 21,6-31,2$	0	0,00%	Tidak Baik
5.	12-21,6	0	0,00%	Sangat Tidak Baik
Jumlah		55	100%	
Rata-Rata				44.15
Kategori				Baik

Sumber: Data yang diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.8. diperoleh nilai rata-rata sebesar 44.15% atau termasuk kategori baik. Tabel 4.8 menunjukkan 23 guru (41.82%) memiliki lingkungan kerja fisik dalam kategori sangat baik, 26 guru (47,27%) memiliki lingkungan kerja fisik yang baik, 6 guru (10,91%) memiliki lingkungan kerja fisik dalam kategori kurang baik. 0 guru (0,00%) memiliki kinerja dalam kategori tidak baik, 0 guru (0,00%) memiliki disiplin kerja dalam kategori sangat tidak baik. Dengan demikian, dapat diambil simpulan bahwa guru di Yayasan Eka Sakti Semarang memiliki lingkungan kerja fisik yang baik .

Hal ini menjelaskan bahwa guru di Yayasan Eka Sakti memiliki tingkat lingkungan kerja fisik 48,11% berada dalam kategori baik, sehingga mengindikasikan guru memiliki lingkungan kerja fisik yang baik dalam mendukung kegiatan pekerjaan.

#### **4.1.2 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.1.2.1 Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah model regresi variabel residual memiliki retribusi normal (Ghazali, 2013:154). Metode yang dipakai dalam mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dalam penelitian ini adalah dengan melakukan uji statistik *non-prametik Kolmogorov-Smirnov Test*. Apabila nilai probabilitas signifikan  $K-S \geq 5\%$  atau 0,05. Maka data berdistribusi normal. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

**One-sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.8245704
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.056
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.558
Asymp. Sig. (2-tailed)		.914

Sumber: Data yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,914 > nilai signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### 4.1.2.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah ketiga variabel yang dianalisis mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2013:156). Linieritas adalah sifat hubungan yang linier antar variabel. Hal ini berarti bahwa pada setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti

perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya. Dasar pengambilan keputusan dari uji linieritas dengan melihat kolom *linearity* pada tabel ANOVA dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan linier apabila signifikansi kurang dari 0,05. Berikut hasil uji linieritas:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Linearitas Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru* Kompetensi Profesional Guru	Between Groups	(Combined)	1316,944	18	73,164	2,692	,006
		Linearity	1024,950	1	1024,950	37,706	,000
	Deviations from Linearity		291,994	17	17,176	,632	,844
	Within Groups		978,583	36	27,183		
	Total		2295,527	54			

Sumber: Data diolah tahun 2020

Tabel 4.10 menunjukkan tingkat signifikansi pada *linearity* untuk kompetensi profesional dengan kinerja guru adalah 0,000 dibawah taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kompetensi profesional guru dan kinerja guru merupakan model yang linier.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru* Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	1643,355	18	91,298	5,040	,000
		Linearity	1337,786	1	1337,786	73,746	,000
	Deviations from Linearity		305,569	17	17,975	,992	,487
	Within Groups		652,172	36	18,116		
	Total		2995,527	54			

Sumber: Data diolah tahun 2020



Tabel 4.11 menunjukkan tingkat signifikansi pada *linearity* untuk disiplin kerja dengan kinerja guru adalah 0,000 dibawah taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara disiplin kerja dan kinerja guru merupakan model yang linier.

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru* Lingkungan Kerja Fisik	Between (Combined)	1564,620	18	92,036	4,659	,000
	Groups Linearity	1086,143	1	1086,143	54,983	,000
	Deviations from Linearity	478,477	17	29,905	1,514	,147
	Within Groups	730,907	36	19,754		
	Total	2295,527	54			

Sumber: Data diolah tahun 2020

Tabel 4.12 menunjukkan tingkat signifikansi pada *linearity* untuk lingkungan kerja fisik dengan kinerja guru adalah 0,000 dibawah taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara lingkungan kerja fisik dan kinerja guru merupakan model yang linier.

**4.1.2.3 Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghazali, 2013:103). Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF).

Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$ . Apabila *tolerance value* dibawah 0.10 atau nilai *VIF* d atas 10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolineraritas**

Model	Coefficients							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	11,017	6,631	,114	1,661	,103			
Kompetensi PG	,162	,188	,427	,865	,391	,668	,120	,071
Disiplin Kerja	,371	,108	,318	3,435	,001	,763	,433	,282
Lingkungan Kerja Fisik	,416	,143		2,915	,005	,688	,378	,239

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai *TOL*  $> 0,01$  dan *VIF*  $< 10$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dengan variabel independent dan tidak terjadi multikolinearitas, sehingga seluruh variabel bebas tersebut dapat dikatakan baik dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.1.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah alat uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghazali, 2013: 2013: 134). Model regresi dikatakan baik apabila dapat terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Pendektesian ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas menggunakan analisis dengan uji glejser. Apabila variabel

dependen maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau  $> 0,05$ .

Uji grafik *scatterplot* juga digunakan untuk mengetahui nilai prediksi variabel independent dengan rasidunya. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut hasil uji glejser dan grafik *scatterplot*:

#### 1) Hasil Uji Glejser

Hasil uji gleser dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.639	4.042		-.158	.875
Kompetensi PG	.093	.114	.179	.812	.421
Disiplin Kerja	-.055	.066	-.191	-.831	.410
Lingkungan Kerja Fisik	.085	.087	.179	.980	.332

a. Dependent Variable: AbRes

Sumber: Data diolah tahun 2020

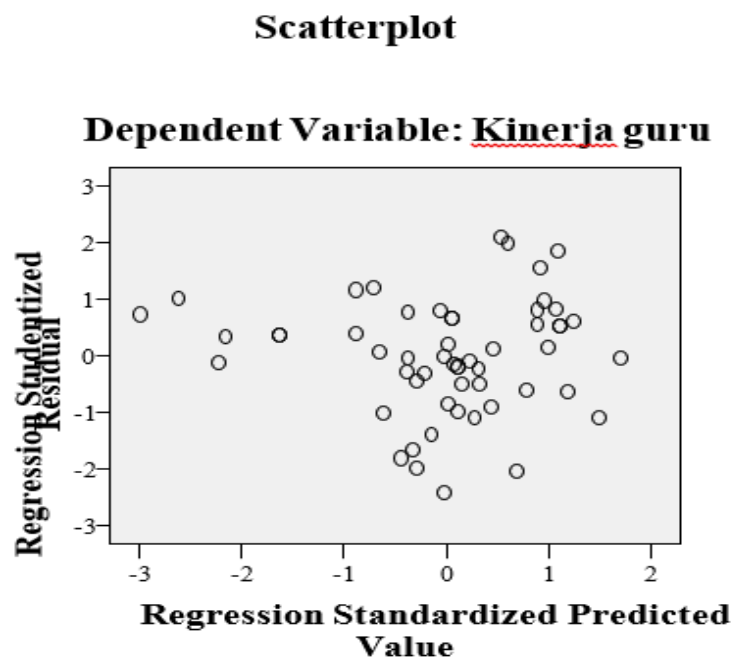
semua variabel bebas mempunyai nilai signifikansi  $>$  dari tingkat signifikansi 5% atau  $> 0,05$  oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan tergolong data yang baik.

#### 2) Hasil Uji *Scatterplot*

Uji Scatterplot adalah uji di mana terjadinya penyebaran titik-titik yang timbul dan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah

penyebaran berada diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2013:135). Hasil uji *scatterplot* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji *Scatterplot***



Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan gambar grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan tergolong data yang baik.

#### **4.1.3 Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi profesional guru (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang (Y), maka perlu mengetahui persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	11,017	6,631	,114	1,661	,103			
Kompetensi PG	,162	,188	,427	,865	,391	,668	,120	,071
Disiplin Kerja	,371	,108	,318	3,435	,001	,763	,433	,282
Lingkungan KF	,416	,143		2,915	,005	,688	,378	,239

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah Tahun 2020

Dari Hasil Output SPSS, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y=11,017 + 0,162 X_1 + 0,371 X_2 + 0,416 X_3 + e$$

#### 4.1.4 Pengujian Hipotesis

##### 4.1.4.1 Uji Simultan (F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (kinerja guru) yaitu melalui *SPSS for windows release versi 24*. Apabila tingkat signifikansi < 0,05 maka H1 diterima, hal ini berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara simultan atau bersama-sama.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1505.491	3	501.830	32.395	.000 <sup>a</sup>
	Residual	790.036	51	15.491		
	Total	2295.527	54			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah tahun 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 32,395 dan signifikansinya  $0,00 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel kompetensi guru profesional, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru sehingga  $H_0$  diterima.

#### 4.1.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji pengaruh langsung (t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah dengan melihat nilai signifikansi atau dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka hipotesis *alternative* yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen diterima. Hasil pengujian statistik parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.17.**  
**Hasil Uji Pengaruh Langsung (Uji t)**

#### Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,017	6,631	,114	1,661	,103
Kompetensi PG	,162	,188	,427	,865	,391
Disiplin Kerja	,371	,108	,318	3,435	,001
Lingkungan Kerja Fisik	,416	,143		2,915	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data yang diolah tahun 2020

Tabel 4.17 menunjukkan nilai koefisien regresi pada tabel kompetensi profesional guru bertanda positif sebesar 0,162 yang berarti bahwa setiap kenaikan

1% pada kompetensi profesional guru akan mengakibatkan kinerja guru naik sebesar 0,162. Berdasarkan analisis regresi uji t diketahui bahwa variabel kompetensi profesional guru (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 0,865 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,391 diatas taraf signifikansi 0,05 ( $0,391 > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru sehingga H2 ditolak.

Nilai koefisien regresi pada tabel 4.17 disiplin kerja bertanda positif sebesar 0,371 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada disiplin kerja akan mengakibatkan kinerja guru naik sebesar 0,371. Berdasarkan analisis regresi uji t diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,435 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 dibawah taraf signifikansi 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga H3 diterima.

Nilai koefisien regresi pada tabel lingkungan kerja fisik bertanda positif sebesar 0,416 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada lingkungan kerja fisik akan mengakibatkan kinerja guru naik sebesar 0,416. Berdasarkan analisis regresi uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,915 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 dibawah taraf signifikansi 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga H4 diterima.

#### 4.1.5 Koefisien Determinasi Simultan dan Parsial

##### 4.1.5.1 Uji Koefisien Determinasi Simultan (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi simultan dilakukan untuk mengetahui besar kontribusi variabel independent yaitu kompetensi profesional guru, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMK Hidayah dan SMP Eka Sakti Semarang. Perhitungan menggunakan *IBM SPSS statistic 24*.

**Tabel 4.18.**  
**Koefisien Determinasi Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang.**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.636	3.93585	1.515

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18 tersebut menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,636 jika dipresentasikan dengan dikali 100% maka besarnya R<sup>2</sup> adalah 63,2%. Angka tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi profesional guru, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMK Hidayah dan SMP Eka Sakti Semarang secara bersama-sama sebesar 63,6%. Sedang sisanya yaitu 36,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

##### 4.1.5.2 Uji Koefisien Determinasi Parsial (r<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen yaitu kompetensi profesional guru,



disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru di SMK Hidayah dan SMP Eka Sakti Semarang. Perhitungan dilakukan menggunakan bantuan program *IBM SPSS* sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Koefisien Determinasi Parsial**

Model	Coefficients*							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	11,017	6,631	,114	1,661	,103			
Kompetensi PG	,162	,188	,427	,865	,391	,668	,120	,071
Disiplin Kerja	,371	,108	,318	3,435	,001	,763	,433	,282
Lingkungan KF	,416	,143		2,915	,005	,688	,378	,239

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19 tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi profesional guru memiliki nilai *correlations partial* sebesar 0,120. Nilai tersebut kemudian dikuadratkan  $(0,120^2) = 0,0144$  dan di presentasekan  $(0,0144 \times 100\%) = 1,44\%$ . Secara parsial, kompetensi profesional guru berpengaruh sebesar 1,44% terhadap kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang. Disiplin Kerja memiliki nilai *corelations partial* sebesar 0,433. Nilai tersebut kemudian dikuadratkan  $(0,433^2) = 0,187489$  dan di presentasekan  $(0,187489 \times 100\%) = 18,74\%$ . Secara parsial disiplin kerja berpengaruh sebesar 18,74% terhadap kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang. Lingkungan kerja fisik memiliki nilai *correlations partial* sebesar 0,378. Nilai tersebut kemudian dikuadratkan  $(0,378^2) = 0,142884$  dan dipresentasekan  $(0,142884 \times 100\%) = 14,288\%$ . Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh sebesar 14,28% terhadap kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang**

Analisis data yang diolah kemudian diperoleh hasil dari analisis yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang. Dari hasil uji simultan menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan memiliki F-hitung sebesar 32,395. Berdasarkan hal tersebut, mengenai hipotesis H1 menyatakan diterima dan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SMK-SMP Yayasan Eka Sakti Semarang. Sehingga apabila secara simultan kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan maka akan memberikan hasil yang meningkat pula terhadap kinerja guru. Kemudian apabila terjadi penurunan maka akan memberikan hasil yang menurun terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji determinasi simultan diketahui bahwa pengaruhnya secara simultan sebesar 63,6% terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki keterkaitan secara bersama untuk menunjang kinerja guru menuju yang lebih baik. Berdasarkan hal tersebut, kinerja guru pada SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang dapat meningkat karena adanya kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Hal tersebut menunjukkan antara kompetensi

profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang meningkat menimbulkan simbiosis mutualisme antar variabel sehingga memiliki pengaruh yang kuat jika tidak terpisahkan antara satu dengan yang lainnya.

#### **4.2.2 Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru**

Kompetensi profesional guru dalam penelitian ini terbukti tidak dapat meningkatkan kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang. Hal ini terlihat dari besarnya nilai signifikansi  $0,391 > 0,05$  dan memiliki  $t_{hitung}$  0,865. Oleh karena hal itu hipotesis ( $H_2$ ) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru tidak dapat diterima atau ditolak. Penolakan hipotesis ini mengidentifikasi bahwa pengaruh kompetensi profesional guru tidak dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Temuan tersebut bertolak belakang dengan Teori Kinerja oleh Gibson (1987:204) yang menyatakan bahwa faktor individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi profesional termasuk ke dalam faktor yang berasal dari individu. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Wirawan (2009: 6-8) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang meliputi pengetahuan dan keterampilan.

Hasil analisis menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan tidak signifikan, artinya masih bertanda positif atau memiliki pengaruh namun lemah dan tidak memberikan pengaruh besar. Namun demikian, hasil penelitian tersebut

inkonsisten dengan peneliti dari Dewi (2015), Sopandi (2015) yang mengungkapkan bahwa keberadaan variabel kompetensi profesional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil temuan dalam penelitian ini bahwa secara teoritis kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru tidak terbukti. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka dilakukan analisis lebih mendalam terkait kondisi dilapangan selama penelitian. Berdasarkan pengamatan peneliti selama pengambilan data ditemukan bahwa beberapa responden dalam pengisian angket untuk angket kompetensi profesional guru cenderung menilai dengan skor tinggi karena merasa bahwa demikian dapat meningkatkan citra positif guru di Yayasan Eka Sakti Semarang.

Peneliti berasumsi bahwa penyebab hasil penelitian tidak sejalan dengan hipotesis awal dikarenakan beberapa guru di Yayasan Eka Sakti memungkinkan menjawab dengan skor tinggi dan memberikan hasil yang kurang akurat. Asumsi lain yaitu bahwa guru memberikan nilai tinggi ketika pengisian angket atau kuesioner dikarenakan memiliki hubungan terhadap instansi sekolah. Secara teoritis, fenomena tersebut merupakan salah satu bentuk untuk meningkatkan citra positif sekolah karena guru yang bekerja di instansi tersebut memiliki kompetensi profesional dan citra sekolah akan baik. Kusnandar (203: 131) dalam Nurmalasari (2018) memberikan penjelasan bahwa kelemahan dari penilaian diri yaitu: 1) cenderung subjektif; 2) data mungkin ada yang pengisian tidak jujur; 3) dapat terjadi kemungkinan subjek yang dinilai menilai dengan skor tinggi; 4) hasil kurang

akurat; 5) kemungkinan objek yang dinilai tidak memahami adanya kemampuan yang dimiliki.

#### **4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK-SMP di**

##### **Yayasan Eka Sakti Semaarang**

Disiplin kerja dalam penelitian ini terbukti mampu mempengaruhi kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang. Hal ini ditunjukkan dari nilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru bertanda positif sebesar 3,435 berdasarkan  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansi 0,001 yang berarti signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, mengenai hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang. Penerimaan  $H_2$  bermakna bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki guru di SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang maka kinerja guru akan semakin baik, begitu pula sebaliknya apabila terdapat penurunan disiplin kerja yang dimiliki guru di Yayasan Eka Sakti Semarang, maka kinerja dari guru juga mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Kinerja oleh Gibson (1987:204) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu yang dimana kedisiplinan termasuk kedalam faktor tersebut. Hasibuan (2018:194) juga menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kemudian didukung pula pernyataan oleh Siagian dalam Sardjana, dkk (2018) yang menyatakan bahwa:

*Discipline contributes importantly to the improved performance. Work discipline includes attitude, behavior, and deed appropriate to both written and non-written organizational regulation. Work discipline is a very important part or variable in human resource development. Therefore, work discipline is desirable in an organization to prevent oversight, deviation, or inattentiveness from occurring, leading to the wastefulness in doing work.*

Pernyataan tersebut dapat diartikan disiplin memberikan kontribusi penting untuk peningkatan kinerja. Disiplin kerja meliputi sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan ketentuan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk mencegah terjadinya kekhilafan, penyimpangan atau ketidakpedulian yang dapat mengakibatkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan

Dari pernyataan tersebut dapat ditarik simpulan bahwa disiplin kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan Shaleh, dkk (2020) yang menyatakan bahwa :

*With the discipline of teachers, school activities are carried out in an orderly and smooth manner, with learning properly implemented to achieve curriculum targets. Besides, student achievements are also optimally realized. Furthermore, there is a balance between work disciplines, with an increase in attitudes towards the teaching profession, which consists of experienced intellectual capacity, morals, faith, devotion, discipline, responsibility, broad educational insight, managerial ability, skills, and creativity.*

Pernyataan diatas dapat diartikan bahwa dengan kedisiplinan guru, kegiatan sekolah dilaksanakan dengan tertib dan lancar, dengan pembelajaran yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai target kurikulum. Selain itu, prestasi siswa juga terealisasi secara optimal. Selanjutnya terdapat keseimbangan antara

disiplin kerja, dengan peningkatan sikap terhadap profesi guru yang terdiri dari kapasitas intelektual yang berpengalaman, akhlak, iman, pengabdian, disiplin, tanggung jawab, wawasan pendidikan yang luas, kemampuan manajerial, keterampilan dan kreativitas.

Beberapa penelitian juga menyampaikan hal yang sama seperti yang dikemukakan oleh Harlie (2011) yang menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai korelasi parsial tertinggi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian lain yang dibahas oleh Sidanti (2015) dengan hasil penelitian yang membuktikan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.

Peningkatan kedisiplinan sebagai salah satu revolusi yang sedang diterapkan sekolah di lingkup Yayasan Eka Sakti Semarang. Kedisiplinan guru di sekolah senantiasa berupaya untuk meningkatkan ketaatan guru terhadap peraturan yang ada. Contoh nyata upaya peningkatan kedisiplinan salah satunya pada bagian presensi. Dengan cara-cara baru dimana yang dahulunya presensi menggunakan tanda tangan tulis, saat ini peningkatan yang dilakukan dengan mengubah menjadi presensi menggunakan sidik jari. Adanya upaya peningkatan yang dilakukan terhadap kedisiplinan di sekolah tersebut yang diyakini akan memberikan dampak positif bagi kinerja guru disekolah.

#### **4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang**

Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini terbukti mampu mempengaruhi kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang. Hal ini ditunjukkan dari nilai lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru sebesar 2,915 berdasarkan  $t_{hitung}$  dan nilai signifikansi 0,005 yang berarti signifikansi karena kurang dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut mengenai hipotesis 4 ( $H_4$ ) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang dapat diterima. Penerimaan  $H_4$  bermakna bahwa semakin tinggi lingkungan kerja fisik maka kinerja guru akan semakin baik, begitu pula sebaliknya. Apabila lingkungan kerja fisik mengalami penurunan maka kinerja guru akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Kinerja oleh Gibson (1987:205) yang menyatakan kinerja dipengaruhi salah satu faktor, yaitu faktor organisasi yang mana lingkungan kerja fisik termasuk dalam faktor organisasi. Dikuatkan dengan pernyataan Sedarmayanti (2009:26) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan,



getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Menurut Aljani dan Guennioui (2016) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga organisasi dapat memperoleh kepercayaan karyawan. Sejalan dengan pernyataan dari Gie (2009: 212) yang menjelaskan bahwa “empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yakni cahaya, warna, udara, dan suara”. Dari teori tersebut dapat ditarik simpulan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh Mahardiani (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dibahas Mahendra (2015) yang berjudul pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Dari hasil analisis data, menunjukkan nilai nilai signifikansi sebesar 0,043, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan data analisis mengenai pengaruh kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang dengan nilai F sebesar 32,395 dan signifikansinya 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ).
- 2) Terdapat pengaruh positif secara parsial antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang namun tidak signifikan yaitu sebesar 0,162 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,391 diatas taraf signifikansi 0,05 ( $0,391 > 0,05$ ).
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang sebesar 0,371 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 dibawah taraf signifikansi 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ).
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang sebesar 0,416 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 dibawah taraf signifikansi 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ).

## 5.2 Saran

Mempertimbangkan hasil penelitian dan analisis hasil penelitian, saran yang dapat diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Diperlukan adanya peningkatan dari sisi lingkungan kerja fisik sesuai kebutuhan dan kenyamanan yang disesuaikan dengan standar yang berlaku di Yayasan Eka Sakti Semarang. Hal yang bisa dilakukan seperti pemeliharaan kebersihan ruang guru, renovasi ruangan yang dirasa sudah tidak memberikan kenyamanan, penataan ulang terhadap segi lingkungan fisik yang ada di sekolah.
- 2) Diperlukan adanya peningkatan dari segi kompetensi profesional guru di Yayasan Eka Sakti Semarang, dengan adanya peningkatan dari sisi kompetensi maka totalitas dari kinerja guru dapat tercapai karena kemampuan dari dalam guru tersebut sudah dimiliki dari seorang pendidik. Hal yang dapat dilakukan dari meningkatkan kompetensi profesional dengan mengikuti pelatihan dibidangnya, musyawarah rekan sejawat, mengikuti seminar/seminat tentang keprofesionalan guru.
- 3) Diperlukan adanya peningkatan dari disiplin kerja sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di Yayasan Eka Sakti Semarang agar kinerja yang dihasilkan mendapat nilai yang maksimal. Hal yang bisa dilakukan dengan memantapkan peraturan yang sudah ada, pengawasan diperketat dan pemberian sanksi apabila guru melanggar peraturan sehingga menimbulkan efek jera terhadap ketidakdisiplinan mentaati peraturan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aljani & Guennioui. 2016. Multinational companies ‘human resource management Practices’ and their organizational culture impact on employees’ loyalty: Case of Japanese multinational company in Maroco. *Procedia – Social Behavioral Sciences* 230 (2016) 204-211.
- Anwar, Sanusi. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba.
- (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba.
- Arianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Tenaga Pengajar. *Jurnal Ecomomia*. 9(2), 191-200.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rieka Cipta.
- (2010). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rieka Cipta.
- Asriel, Amanda S, dkk. (2016). *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Azrin, Amrillah. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sembawa Banyuasin. *Jurnal Orasi Bisnis*. 10(5).
- Ball, D L., Forzani, F.M. (2010). The Work of Teaching and the Challenge for Teacher Education. *Journal of Teacher Education*. 60(5), 479-511.
- B Uni, Hamzah. (2010). *Teori Motivasi dan Pengukuran Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bredeson, P, V. (2000). Teacher Learning as Work and at Work: exploring the content and contexts of teacher professional development. *Journal of In-Service Education*. 26(1), 63-72.
- Dewi, T. Anggia. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. *Promosi (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*. 3(1), 24–35.
- Eros, E. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi*. 1(1), 1–12.
- Febiningtyas & Ekaningtyas (2014). The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees’ performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency. *Journal The Indonesian Accounting Review*. 4(2), 97-106.

- Gabriel dan Tannady. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Jurnal Sains dan Teknologi Informasi*. ISBN: 978-602-52720-2-8.
- Gie, L. (2009). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.  
 ----- (2012). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Gibson, James. (1987). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Diterjemahkan oleh Djoarhan Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hamid, dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8(2). 1-10.
- Hasan, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Economix*. 5(2), 72–73. <https://doi.org/10.1002/Jcop.21624>
- Hasanah, K. 2020. Perlunya Guru Berkualitas untuk Menghasilkan Pendidikan yang Bermutu. <https://www.kompasiana.com/kamilahasanah/>. Diakses pada 18 April 2020.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.  
 ----- (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.  
 ----- (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.  
 ----- (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10(2), 860-867.
- Heryati, Y., & Muhsin, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.  
 -----(2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Karwety, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Journal Penelitian Pendidikan*. 11(2), 77–89.

- Khasanah, D. S., Fattah, N., & Ika Prihatin. (2010). Pengaruh Pendidikan, latihan (DIKLAT), Kepemimpinan Guru, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Journal Penelitian Pendidikan*. 11(2), 90–105.
- Koopmans, dkk. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review. *Journal Original Article*. 53(8), 856-865.
- Kuswanto, A. (2014). *Pendidikan Administrasi Perkantoran Berbasis Teknologi Informasi komputer*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Laily & Wahyuni. (2017). Teacher Performance Based on Stress and Organizational Commitment. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Vol 7(12), 192-199.
- Lestary, Dian. 2015. Perjalanan Kurikulum Pendidikan Indonesia. <https://www.kompasiana.com/dianrarry/perjalanan-kurikulum-pendidikan-indonesia>. Diakses pada 17 Juni 2015.
- Lie, D., Sherly., Dharma, E., Sudirman, A. (2019). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teacher TA 2018/2019. *International Journal of Bussiness Studies*. 3(3), 125-135.
- Mahardiani, Y. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(1), 98–104. <https://doi.org/10.14710/Jab.V2i1.5358>
- Mahendra, Singgih. (2015). Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran. *Jurnal Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. Tegal
- Malayu, & Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.  
----- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Mangkunegara, A.P., & Octorend. T.R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*. 3(8), 318-328.
- Manik & Bustomi. (2011). Pengaruh Kepeminmpinan Kepla Sekolah, Budaya

Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreneurship*. 5(2). 97-107.

Mardiati., Suriansyah, A., Suhaimi. (2020). The Effect of Organizational Climate, Work Discipline and Job Satisfactiobabn Towards Teacher Performance at State Senior High School. *Journal Of K6, Education, And Management*. 3(1),17-25.

Munib, dkk. (2016). Pengantar Ilmu Pendidikan. Semarang: Unnes Press.

Nurmalasari, I. (2018). Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru, 5(1).

Prihatin, dkk. (2010). Pengaruh Pendeddikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasat Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 11(2), 90-105.

Pudjiastuti, E. (2013). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Smp Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Purba, C,B., Rafiani, Ali, H. (2018). The Influence of Competency, Organizational Commitment and Non Financial Compensation on Teacher Performance in SMAN 29 Jakarta. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*. 5(3), 226-239.

Rachmawati, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*. 1(1),19-26.

Rahardjo, S. (2014). The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java,. *International Journal Of Advanced Research In Management And Social Sciences*. 3(6), 59–74. Retrieved From [Http://Www.Garph.Co.Uk/Ijarmss/June2014/7.Pdf](http://Www.Garph.Co.Uk/Ijarmss/June2014/7.Pdf)

Sardjana, E,K., Sudarmo., Suharto, D,G. (2018). Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. 5(6), 136-150.

Shaleh, A., Suhaimi, Ngadimun. (2019). The Relation of Work Motivation, Work Discipline on Teacher Performance Through Teacher Professional Attitude. *Journal Of K6, Education, And Management*. 2(4), 323-330.

Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten

- Madiun. *Jurnal Jibeka Februari*. 9(1), 44–53.
- Singgih, Santoso. (2001). *SPSS Statistk Parametik*. Jakarta: PT Elex Media.
- Sopandi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian terhadap Kinerja Guru Andi. 2(2), 121–130. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.2628070>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.  
 ----- (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.  
 ----- (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sukoco, B. M. (2014). *Manajemen Adminitrasi Perkantoran Modern*. Bogor: PT Grasindo Persada
- Supardi. (2012). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.  
 ----- (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taylor, ES., & Tyler, JH. (2012). The Effect of Evaluation on Teacher Performance. *Journal American Economic Review*. 102(7), 3628-51.
- Thahir, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Islamic Resources FAI- UMI Makassar*. 15(2), 125-134.
- Usman, U. (2017). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Wahyuddin, W. (2016). The Relationship between of Teacher Competence, Emotional Intelligence and Teacher Performance Madrasah Tsanawiyah at District of Serang Banten. *Journal Higher Education Studies*. 6(1), 128-135.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.  
 ----- (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.



**Lampiran 1. Pedoman Wawancara**

**PEDOMAN WAWANCARA  
TRANSKIP WAWANCARA PENELITIAN  
KINERJA GURU DI SMP DAN SMK YAYASAN EKA SAKTI**

Informan : Bapak Thoriq Hasan, S.Ag

Hari/Tanggal : 27 Januari 2020

Tempat : SMK Hidayah

Jam : 08.44-09.00 WIB

Keterangan : P : Peneliti

P : Apakah Bapak/Ibu guru di SMK Hidayah membuat rencana pembelajaran sebelum melaksanakan pembelajaran di kelas ?

P : Apakah Bapak/Ibu guru di SMK Hidayah melaksanakan pembelajaran di kelas secara tertib?

P : Apakah Bapak/Ibu guru di SMK Hidayah melaksanakan pembelajaran secara aktif dan terlibat langsung terhadap setiap siswa?

P : Apakah Bapak/Ibu guru di SMK Hidayah dapat melaksanakan penilaian setelah melaksanakan pembelajaran?

P : Apakah Bapak/Ibu guru melaksanakan pengayaan dalam proses penilaian terhadap siswa?

P : Apakah Bapak/Ibu guru melaksanakan remedial apabila nilai siswa masih kurang atau tidak mencapai batas minimal .

## HASIL WAWANCARA 1

Informan : Bapak Thoriq Hasan, S.Ag

Hari/Tanggal : 27 Januari 2020

Tempat : SMK Hidayah

Jam : 08.44-09.00 WIB

Keterangan : N (Narasumber)

N : Bapak dan Ibu Guru membuat perangkat pembelajaran. Baik RPP, Silabus dll. Namun tidak semuanya mengumpulkan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak selalu pada setiap pembelajaran disampaikan diawal. Jadi, masih diperlukan adanya pengawasan yang lebih ketat.

N : Bapak dan Ibu guru melaksanakan pembelajaran dengan tertib, datang diawal waktu dan masuk ruang kelas tepat waktu. Namun masih seringkali ada bapak atau ibu guru yang terlambat dan ijin tidak hadir mengajar ke sekolah karena ada kepentingan.

N : Bapak dan Ibu guru aktif dalam memberikan pembelajaran, aktif dalam kata lain memiliki cara dan metode tersendiri di masing masing guru. Jadi penyampaian yang diberikan berbeda-beda setiap guru. Namun, bapak dan ibu guru sudah memberikan usaha yang maksimal ketika penyampaian pembelajaran dikelas. Kemudian dari nilai kompetensi guru masih ada yang belum tuntas, mungkin salah satu penyebab kurang kreatifnya guru dalam penyampaian pembelajaran dikelas.

N : Bapak dan ibu guru melakukan penilaian dikelas. Ada beberapa guru yang melakukan pre test sebelum pembelajaran dan ada guru yang melakukan penilaian di akhir pembelajaran.

N : Bapak dan Ibu guru melakukan pengayaan apabila nilai siswa masih kurang, pengayaan ini di lakukan agar siswa bisa mendapatkan nilai dengan standar yang telah ditentukan. Kemudian, siswa masih banyak ditemukan nilai yang masih dibawah KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal) walaupun sudah dilakukan remedial, jadi harus berulang sampai siswa mendapatkan nilai sesuai standar KKM.

N : Bapak dan Ibu guru melakukan remedial apabila siswa mendapatkan nilai dibawah KKM atau kriteria ketuntasan minimal.

**Lampiran 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

**KISI KISI INSTRUMEN PENELITIAN**

**“PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU, DISIPLIN KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMK-  
SMP DI YAYASAN EKA SAKTI SEMARANG”**

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal	Jumlah soal
1.	Kompetensi Profesional Guru	1. Menguasai landasan Pendidikan dan bahan pengajaran	1,2,3	4
		2. Menguasai program pengajaran	4,5,6	4
		3. Melaksanakan program pengajaran	7,8,9	
		4. Menilai hasil dan proses belajar mengajar	10,11,12	4
2.	Disiplin Kerja Pegawai	1. Tujuan dan kemampuan	13,14,15	5
		2. Keteladanan pimpinan	16,17,18	3
		3. Balas jasa	19,20	3
		4. Keadilan	21,22,23	4
		5. Waskat	24,25,26	3
		6. Sanksi hukuman	27,28,29	3
		7. Ketegasan	30,31,32	
		8. Hubungan kemanusiaan	33,34,35	3

3.	Lingkungan Kerja Fisik	1. Cahaya	36,37,38	3
		2. Warna	39,40,41	2
		3. Udara	42,43,44	
		4. Suara	45,46,47	3
4.	Kinerja Guru	1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran	48,49,50	3
		2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran	51,52,53	3
		3. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi	54,55,56	3
		4. Kemampuan melaksanakan penilaian belajar	57,58,59	4
		5. Kemampuan melaksanakan pengayaan	60,61,62	3
		6. Kemampuan melaksanakan remedial	63,64,65	3
JUMLAH SOAL			65	65

**Lampiran 3. Instrumen Penelitian**

**Instrumen Penelitian**



**“PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU,  
DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA GURU SMK-SMP DI YAYASAN EKA  
SAKTI SEMARANG”**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**

**Hana' Amiroh Yumna**

**NIM 7101416208**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2020**

Kepada  
Bapak/Ibu Guru  
SMK Hidayah  
SMP Eka Sakti  
Yayasan Eka Sakti

Saya beritahukan dengan hormat, bahwa saya sedang melakukan uji coba instrument penelितain untuk keperluan skripsi saya dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang ”**

Oleh karena itu Bersama ini saya mengharapkan bantuan dan kerjasama Rekan-rekan untuk berkenan mengisi beberapa pernyataan dalam kuesioner penelitian ini.

Atas bantuan dan kerjasama dari Rekan-rekan, kami ucapkan terima kasih.

Peneliti  
Hana' Amiroh Yumna

## INSTRUMEN PENELITIAN

### KOMPETENSI PROFESIONAL GURU, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMK-SMP DI YAYASAN EKA SAKTI SEMARANG

#### A. Identifikasi Responden

Nama Lengkap :.....  
 Mata Pelajaran yang Diampu :.....  
 Tanda Tangan :.....

#### B. Petunjuk Pengisian

1. Beri tanda ceklist (√) pada alternative jawaban yang Anda pilih
2. Anda hanya diperkenankan memilih satu jawaban saja untuk setiap pernyataan dan diharapkan tidak ada yang dikosongkan
3. Isilah angket sesuai dengan keadaan diri anda

#### C. Keterangan

SS = Sangat Setuju	SP = Sangat Paham
S = Setuju	P = Paham
N = Netral	R = Ragu-Ragu
TS = Tidak Setuju	TP = Tidak Paham
STS = Sangat Tidak Setuju	STP = Sangat Tidak Paham

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b><i>Kompetensi Profesional Guru</i></b>						
<b><i>Menguasai Landasan Pendidikan dan bahan pengajaran</i></b>						
1.	Saya memahami undang-undang tentang Standar Pendidikan Nasional					
2.	Saya memahami tujuan Pendidikan yang ada di Indonesia					
3.	Saya memahami apa yang akans saya ajarkan					
<b><i>Menyusun Program Pengajaran</i></b>						
4.	Saya membuat silabus sebelum melaksanakan pembelajaran					
5.	Saya membuat silabus berdasarkan promes yang sudah ditentukan					
6.	Saya membuat rencana program pembelajaran setiap melaksanakan pembelajaran					



NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Melaksanakan program pengajaran</b>						
7.	Saya menggunakan media pembelajaran yang menarik dan bervariasi					
8.	Saya menggunakan media atau alat untuk memudahkan pemahaman materi pelajaran siswa					
9.	Saya menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan					
<b>Menilai hasil dan proses belajar mengajar</b>						
10.	Saya selalu memperhatikan keaktifan siswa ketika mengikuti pembelajaran					
11.	Saya selalu memberikan kesempatan siswa untuk mengemukakan pendapat dalam kegiatan pembelajaran					
12.	Saya memberikan simpulan di setiap akhir pembelajaran					
<b>Disiplin Kerja Pegawai</b>						
<b>Tujuan dan kemampuan</b>						
13.	Saya mengetahui tujuan dari pekerjaan yang diemban					
14.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan					
15.	Tugas yang diemban Saya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
<b>Keteladanan pimpinan</b>						
16.	Kepala sekolah memberikan contoh yang baik berdisiplin, jujur, ahli serta sesuai kata dengan perbuatan					
17.	Teladan kepala sekolah sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru					
18.	Kepala sekolah memberikan dorongan dalam pengembangan karir Saya					
<b>Balas Jasa</b>						
19.	Sekolah memberikan kompensasi kepada Saya yang melakukan pekerjaan di luar tugas utamanya (misalkan mengikuti seminar, pelatihan, menjadi pengurus ekstra kulikuler, atau menjadi wali kelas)					

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
20.	Pemotongan gaji atas absensi terhadap kegiatan sekolah mempengaruhi kedisiplinan Saya					
<b>Keadilan</b>						
21.	Beban kerja dibagi sesuai dengan jabatan dari sekolah					
22.	Pemberian sanksi diberikan pada siapapun yang melanggar peraturan tanpa melihat jabatan					
23.	Saya tidak melibatkan faktor hubungan darah dalam melaksanakan kegiatan kerja					
<b>Pengawasan Melekat (Waskat)</b>						
24.	Kepala sekolah memberikan arahan / petunjuk apabila Saya melakukan kesalahan dan mengalami kesulitan dalam bekerja					
25.	Pengawasan berpengaruh kepada ketepatan pekerjaan Saya					
26.	Di sekolah kegiatan kerja Saya diawasi oleh supervisi					
<b>Sanksi Hukuman</b>						
27.	Pemberian sanksi hukuman diharapkan dapat mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan guru					
28.	Terdapat perubahan sikap yang baik pada pegawai setelah diberi sanksi hukuman					
29.	Sanksi yang diberikan berlaku sama untuk tiap guru					
<b>Ketegasan</b>						
30.	Kepala sekolah memberikan sanksi hukuman yang tegas kepada guru apabila melakukan pelanggaran					
31.	Ketegasan kepala sekolah membuat Saya giat dalam bekerja					
32.	Kepala sekolah bersifat tegas dalam pengambilan setiap keputusan di sekolah					
<b>Hubungan Kemanusiaan</b>						

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
33.	Saya mampu bekerja secara kelompok dengan saling membantu untuk tujuan pekerjaan					
34.	Saya saling memberikan dukungan dengan rekan kerja untuk pencapaian tujuan pekerjaan					
35.	Keharmonisan hubungan diantara guru dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di sekolah					
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>						
<b>Cahaya</b>						
36.	Penerangan dari lampu listrik di tempat kerja Saya selalu memadai sehingga mendukung penyelesaian kerja					
37.	Penerangan dari cahaya matahari di ruang kerja Saya memberikan kenyamanan karena tidak menimbulkan efek panas pada tubuh					
38.	Penerangan yang ada di lingkungan kerja saya menunjang aktivitas kerja saya					
<b>Udara</b>						
39.	Ventilasi udara di ruang kerja memadai dan berfungsi dengan baik					
40.	Alat pengatur suhu di ruang kerja Saya berfungsi dengan baik					
41.	Udara di sekitar lingkungan kerja saya membuat saya nyaman dalam menyampaikan pembelajaran					
<b>Suara</b>						
42.	Kondisi suara di dalam ruangan Saya tidak mengganggu pekerjaan					
43.	Saat mengajar Saya tidak terganggu oleh suara dari luar kelas					
44.	Suara lalu Lalang kendaraan yang berada didepan sekolah mengganggu kenyamanan ketika bekerja					
<b>Warna</b>						

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
45.	Warna dinding di ruangan tempat Saya bekerja tidak mengganggu kenyamanan bekerja karena tidak terlalu gelap					
46.	Warna dinding di lingkungan tempat Saya bekerja tidak mengganggu kesehatan mata					
47.	Warna dinding pada ruangan tempat Saya mengajar tidak mengganggu konsentrasi pembelajaran					
<b>Kinerja Guru</b>						
<b><i>Kemampuan menyusun rencana pembelajaran</i></b>						
	Bagaimana pemahaman Saudara terhadap hal-hal berikut:	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
48.	Saya selalu mempersiapkan perangkat pembelajaran sebelum memulai kegiatan pembelajaran					
49.	Saya selalu mempertimbangkan waktu efektif dalam kegiatan mengajar					
50.	Saya selalu memberikan materi sesuai dengan perangkat pembelajaran yang sudah saya buat					
<b><i>Kemampuan melaksanakan pembelajaran</i></b>						
51.	Saya menggunakan media pembelajaran berupa LCD disetiap pembelajaran berlangsung					
52.	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang digunakan					
53.	Saya menggunakan media pembelajaran yang berbeda disetiap mengajar di kelas					
<b><i>Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi</i></b>						
54.	Saya sebagai pembimbing selalu membantu kesulitan belajar yang di hadapi para siswa					
55.	Saya memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi secara individu					
56.	Saya melakukan pengayaan atau maupun remedial untuk menindaklanjuti hasil penilaian belajar siswa					
<b><i>Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar</i></b>						

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
57.	Saya selalu memberikan soal pretest di awal kegiatan pembelajaran					
58.	Saya selalu memberikan soal latihan di setiap kegiatan pembelajaran					
59.	Saya melakukan evaluasi disetiap akhir kegiatan pembelajaran					
<b><i>Kemampuan melaksanakan pengayaan</i></b>						
60.	Saya melakukan kegiatan pengembangan Ilmiah, misal menulis artikel, melakukan penelitian, mengikuti kegiatan seminar, maupun hal-hal lain dalam kurun waktu satu tahun					
61.	Saya berencana melanjutkan studi untuk menunjang profesi saya					
62.	Saya memperhitungkan karir saya sesuai dengan profesi					
<b><i>Pemahaman Wawasan Kependidikan</i></b>						
63.	Saya memahami visi dan misi Pendidikan nasional					
64.	Saya selalu menambah pengetahuan yang mendukung penguasaan akademik					
65.	Saya memanfaatkan waktu luang mengajar dengan berdiskusi bersama rekan kerja untuk menambah wawasan					
<b><i>Penguasaan bahan kajian akademik</i></b>						
66.	Saya menguasai bahan pembelajaran dengan baik untuk disampaikan saat mengajar					
67.	Saya menguasai bahan kajian akademik sesuai mata diklat yang diampu					
68.	Saya mempelajari bahan pembelajaran sebelum mengajar					

## Instrumen Terisi

**KUESIONER PENELITIAN**

**A. Identifikasi Responden**

Nama Lengkap Ubaedillah Umar  
 Jenis Kelamin L  
 Mata Pelajaran yang Diampu B. Inggris  
 Tanda Tangan [Signature]

**B. Petunjuk Pengisian**

- Beri tanda ceklist (✓) pada alternative jawaban yang Anda pilih
- Anda hanya diperkenankan memilih satu jawaban saja untuk setiap pernyataan dan diharapkan tidak ada yang dikosongkan
- Isilah angket sesuai dengan keadaan diri anda

**C. Keterangan**

SS= Sangat Setuju                      SP = Sangat Paham  
 S = Setuju                                P = Paham  
 R = Ragu-ragu                          R = Ragu-Ragu  
 TS= Tidak Setuju                      TP = Tidak Paham  
 STS = Sangat Tidak Setuju            STP = Sangat Tidak Paham

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
<b>Kompetensi Profesional Guru</b>						
<b>Menguasai Landasan Pendidikan</b>						
1.	Saya memahami undang-undang tentang Standar Pendidikan Nasional		✓			
2.	Saya memahami tujuan Pendidikan yang ada di Indonesia		✓			
3.	Saya memahami peraturan peraturan yang mengatur kegiatan pendidikan		✓			
<b>Menyusun Program Pengajaran</b>						
4.	Saya membuat silabus sebelum melaksanakan pembelajaran		✓			
5.	Saya membuat silabus berdasarkan promes yang sudah ditentukan		✓			
6.	Saya membuat rencana program pembelajaran setiap melaksanakan pembelajaran		✓			

Melaksanakan program pengajaran						
7.	Saya menggunakan media pembelajaran yang menarik dan bervariasi		✓			
8.	Saya menggunakan media atau alat untuk memudahkan pemahaman materi pelajaran siswa		✓			
9.	Saya menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan di sampaikan		✓			
Menilai hasil dan proses belajar mengajar						
10.	Saya selalu memperhatikan keaktifan siswa ketika mengikuti pembelajaran		✓			
11.	Saya selalu memberikan kesempatan siswa untuk mengemukakan pendapat dalam kegiatan pembelajaran		✓			
12.	Saya memberikan kesimpulan disetiap akhir pembelajaran		✓			
NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Disiplin Kerja Pegawai						
Tujuan dan kemampuan						
13.	Saya mengetahui tujuan dari pekerjaan yang diemban		✓			
14.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan		✓			
15.	Tugas yang diemban Saya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki		✓			
Keteladanan pimpinan						
16.	Kepala sekolah memberikan contoh yang baik berdisiplin, jujur, ahli serta sesuai kata dengan perbuatan		✓			
17.	Teladan kepala sekolah sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru		✓			

18.	Kepala sekolah memberikan dorongan dalam pengembangan karir Saya				✓	
<b>Batas Jasa</b>						
19.	Sekolah memberikan kompensasi kepada Saya yang melakukan pekerjaan di luar tugas utamanya (misalkan mengikuti seminar, pelatihan, menjadi pengurus ekstra kulikuler, atau menjadi wali kelas)		✓			
20.	Pemotongan gaji atas absensi terhadap kegiatan sekolah mempengaruhi kedisiplinan Saya	✓				
<b>Keadilan</b>						
21.	Beban kerja dibagi sesuai dengan jabatan dari sekolah	✓				
22.	Pemberian sanksi diberikan pada siapapun yang melanggar peraturan tanpa melihat jabatan		✓			
23.	Saya tidak melibatkan faktor hubungan darah dalam melaksanakan kegiatan kerja				✓	
<b>Pengawasan Melekat (Waskat)</b>						
24.	Kepala sekolah memberikan arahan / petunjuk apabila Saya melakukan kesalahan dan mengalami kesulitan dalam bekerja		✓			
25.	Pengawasan berpengaruh kepada ketepatan pekerjaan Saya		✓			
26.	Di sekolah kegiatan kerja Saya diawasi oleh supervise		✓			
<b>Sanksi Hukuman</b>						
27.	Pemberian sanksi hukuman diharapkan dapat mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan guru		✓			
28.	Terdapat perubahan sikap yang baik pada pegawai setelah diberi sanksi hukuman	✓				



40.	Alat pengatur suhu di ruang kerja Saya berfungsi dengan baik.								✓
41.	Udara di sekitar lingkungan kerja saya membuat saya nyaman dalam menyampaikan pembelajaran.	✓							
<b>Suara</b>									
42.	Kondisi suara di dalam ruangan Saya tidak mengganggu pekerjaan.	✓							
43.	Saat mengajar Saya tidak terganggu oleh suara dari luar kelas.	✓							
44.	Suara lalu lalang kendaraan yang berada didepan sekolah mengganggu kenyamanan ketika bekerja.	✓							
<b>Warna</b>									
45.	Warna dinding di ruangan tempat Saya bekerja tidak mengganggu kenyamanan bekerja karena tidak terlalu gelap.	✓							
46.	Warna dinding di lingkungan tempat Saya bekerja tidak mengganggu kesehatan mata.		✓						
47.	Warna dinding pada ruangan tempat Saya mengajar tidak mengganggu konsentrasi pembelajaran.	✓							
		<b>Jawaban</b>							
<b>NO</b>	<b>Kinerja Guru</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>			
<b>Penyusunan perencanaan pembelajaran</b>									
Bagaimana pemahaman Saudara terhadap hal-hal berikut:									
48.	Saya selalu mempersiapkan perangkat pembelajaran sebelum memulai kegiatan pembelajaran.	✓							
49.	Saya selalu mempertimbangkan waktu efektif dalam kegiatan mengajar.		✓						
50.	Saya selalu membenarkan materi sesuai dengan perangkat pembelajaran yang sudah saya buat.	✓							
<b>Pelaksanaan interaksi belajar mengajar</b>									

51.	Saya menggunakan media pembelajaran berupa LCD di setiap pembelajaran berlangsung	✓				
52.	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang digunakan		✓			
53.	Saya menggunakan media pembelajaran yang berbeda di setiap mengajar di kelas		✓			
<b>Penilaian prestasi belajar peserta didik</b>						
54.	Saya selalu memberikan soal pretest di awal kegiatan pembelajaran		✓			
55.	Saya selalu memberikan soal latihan di setiap kegiatan pembelajaran		✓			
56.	Saya melakukan evaluasi di setiap akhir kegiatan pembelajaran		✓			
<b>Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar</b>						
57.	Saya sebagai pembimbing selalu membantu kesulitan belajar yang di hadapi para siswa		✓			
58.	Saya memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi secara individu		✓			
59.	Saya melakukan pengayaan atau maupun remedial untuk menindaklanjuti hasil penilaian belajar siswa		✓			
<b>Pengembangan Profesi</b>						
60.	Saya melakukan kegiatan pengembangan ilmiah, misal menulis artikel, melalui penelitian, mengikuti kegiatan seminar, maupun hal-hal lain dalam kurun waktu satu tahun		✓			
61.	Saya berencana melanjutkan studi untuk menunjang profesi saya		✓			
62.	Saya memperhitungkan karir saya sesuai dengan profesi		✓			
<b>Pemahaman Wawasan Kependidikan</b>						

63.	Saya memahami visi dan misi Pendidikan nasional		✓			
64.	Saya selalu menambah pengetahuan yang mendukung penguasaan akademik		✓			
65.	Saya memanfaatkan waktu luang mengajar dengan berdiskusi bersama rekan kerja untuk menambah wawasan		✓			
<b>Penguasaan bahan kajian akademik</b>						
66.	Saya menguasai bahan pembelajaran dengan baik untuk disampaikan saat mengajar		✓			
67.	Saya menguasai bahan kajian akademik sesuai mata diklat yang diampu		✓			
68.	Saya mempelajari bahan pembelajaran sebelum mengajar		✓			

#### Lampiran 4. Daftar Responden

DAFTAR NAMA GURU DI YAYASAN EKA SAKTI  
RESPONDEN PENELITIAN  
SMK HIDAYAH SEMARANG

No.	Nama	Mengajar	Kode Responden
1.	Toriq Hasan S.Ag	PAI	R1
2.	Neneng Nur Hasanah S.Kom	KKPI	R2
3.	Dwi Hastuti, SE	Ekonomi & Akuntansi	R3
4	Arif Dwie Arysanti, S.Pd	Mapel Produktif AP	R4
5	Ubaedillah Umar, S.Pd	B.Inggris	R5
6	Ika Prasetya Yuniati, S.Pd	Mapel Produktif AK	R6
7	Endah Purwatiningsih, S.Pd	MTK	R7
8	Yunianto Agung Nugroho, S.Pd	Produktif AP	R8
9	Fitri Mudawamah S.I, S.Pd	MTK	R9
10	Suci Rahayu, S.Pd	PPKN	R10
11	Nur Yasin Ritonga, S.Kom	Produktif TKJ	R11
12	Supriyatiningih, S.Ag	PAI	R12
13	Ratna Indriani, S.Pd	Mapel Produktif AP	R13
14	Hasan As'ari, S.Pd	Penjaskes	R14
15	Desiana Heryani, S.Pd	Kimia	R15

16	Dwi Setiawati Manik Hapsari, S.Psi	BK	R16
17	Dyah Mutiara Indriasari, SE	Seni Budaya	R17
18	C.Agung, SS	Bahasa Inggris	R18
19	Chumi Datus Saripah, S.Pd	RPL	R19
20	Okvia Fera Prawesti,S.Pd	Bahasa Indonesia	R20
21	Apritiani, S,Pd	Bahasa Indonesia	R21
22	Desma Rahma Sari	Komputer	R22
23	Raditya Primasatya Adi, S.Kom	Produktif TKJ- RPL	R23
JUMLAH = 23			

DAFTAR NAMA GURU DI YAYASAN EKA SAKTI  
RESPONDEN PENELITIAN  
SMP EKA SAKTI SEMARANG

No.	Nama	Mengajar	Kode Responden
1	Muslih, S.Pd.I.	PAI	R24
2	Kasmuri, S.Pd, M.Pd	Matematika	R25
3	Sumilah, S.Pd	P. B. Jawa	R26
4	Dra. Siti Nurochmah	Fisika	R27
5	Masjaya, S.Si.	Matematika	R28
6	Rahayu, S.Pd.	B.Indonesia	R29
7	Teguh Raharjo, S.Pd.I	PAI	R30
8	Retno Yuli Astuti, S.S.	Bhs. Inggris	R31
9	Dian Harnaningsih, S.Pd.	Pend.Biologi	R32
10	Susatiyo Heru Purnomo, S.Pd.	PKLO	R33
11	Anggrahini Tri Sulistyawati, S.Pd.	P.Ekonomi	R34
12	Ani Kusrini, S.Pd	P.B.Indonesia	R35
13	Hardiana, S.Pd	Pend.PPKn	R36
14	Raden Nanang Widodo, S.Pd	PLS	R37
15	Sri Mujiyanti, S.Pd	BK	R38
16	Dwi Chita Febiyanti, S.Pd	Pend.Biologi	R39
17	Susyani Pranasari, S.P	P.Bhs.Inggris	R40
18	Oryza Nurmartanti, S.S	Sastra Inggris	R41

19	Yuninda Istiaufia, S.Pd	Pend.Fisika	R42
20	Sumarsono, S.Pd	P.Matematika	R43
21	Ajeng Novalin Wija Pratiwi, M.Pd	P.Matematika	R44
22	Muchamad Sirojul Muttaqin, S.Pd	Pend. Sejarah	R45
23	Wildan Muhammadin, S.Pd	Pend. Seni Drama, Tari & Musik	R46
24	Ghufron, S.Pd.I	PAI	R47
25	Teguh Purwanto, S.H.	Sarjana Hukum	R48
26	Ida Nur Lina, S.Pd	Pend.Bahasa dan Sastra Ind.	R49
27	Ferryno Utomo Handoyo, S.Pd	Pend.Kepelatihan Olahraga	R50
28	Khoiril Akrom, S.Pd.I	Pend.Agama Islam	R51
29	Sutaat, S.H.I, M.Si	Magister Sains	R52
30	Sigma Imalia Nuswantita, S.H	Sarjana Hukum	R53
31	Sri Utami, S.Pd	Kesenian	R54
32	Nurul Hidayah, S.Pd.I	PAI	R55
JUMLAH = 32			
TOTAL 23 + 32= 55			

### Lampiran 5. Tabulasi Anget

Tabulasi Angket Uji Coba Variabel Kompetensi Profesional Guru

kode	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Jumlah
R1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50
R2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
R3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
R4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
R5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
R10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	56
R11	4	5	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	44
R12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
R13	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57
R14	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51
R15	3	2	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	43
R16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50
R17	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	56
R18	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51
R19	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	55
R20	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	54
R21	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54





R48	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	45
R49	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
R50	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	52
R51	4	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	46
R52	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
R53	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57
R54	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51
R55	3	2	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	43

### Lampiran 6. Tabulas Angket Disiplin Kerja

Tabulasi Angket Variabel Disiplin Kerja

KOD E	Item.1 3	Item.1 4	Item.1 5	Item.1 6	Item.1 7	Item.1 8	Item.1 9	Item.2 0	Item.2 1	Item.2 2	Item.2 3	Item.2 4	Item.2 5
R1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
R2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
R3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
R4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
R5	4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	2	4	4
R6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
R7	4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	2	4	4
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R9	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4
R10	5	4	5	5	4	1	4	4	4	4	5	4	4
R11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1
R12	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
R13	5	5	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4	4
R14	5	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	5	4
R15	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
R16	4	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	5	4
R17	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
R18	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3
R19	5	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	5	5
R20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4





R14	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	94
R15	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	86
R16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	94
R17	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	103
R18	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	92
R19	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	98
R20	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	105
R21	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	104
R22	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	100
R23	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	77
R24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	112
R25	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	104
R26	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	102
R27	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	104
R28	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	106
R29	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	106
R30	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	103
R31	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	103
R32	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	102
R33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	104
R34	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	95
R35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
R36	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	97
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
R38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
R39	1	4	2	3	5	4	5	3	5	4	95



### Lampiran 7. Tabulasi Angket Variabel Lingkungan Kerja Fisik

#### Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

kod e	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42	Item 43	Item 44	Item 45	Item 46	Item 47	Jumla h
R1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52
R2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
R3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
R4	4	1	4	1	1	5	4	5	5	3	3	4	40
R5	4	4	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	52
R6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
R7	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	47
R8	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45
R9	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	44
R10	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	49
R11	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	3	4	41
R12	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
R13	4	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	45
R14	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	51
R15	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	2	5	40
R16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
R17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
R18	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	48
R19	5	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	47
R20	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	3	5	52





R47	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	47
R48	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	47
R49	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	44
R50	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	49
R51	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	3	4	41
R52	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
R53	4	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	45
R54	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	51
R55	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	2	5	40



R22	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
R23	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3
R24	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
R25	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
R26	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
R27	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
R28	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
R29	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
R30	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
R31	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
R32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
R33	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
R34	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
R35	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
R36	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
R40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
R41	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4
R42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R43	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
R44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R45	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3
R46	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
R47	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3

R48	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
R49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R50	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3
R51	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4
R52	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
R53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
R54	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
R55	4	2	5	4	5	4	4	4	3	3



	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item6	Pearson Correlation	.259	.261	.257	.157	.293*	1	.628**	.447**	.227	.273*	.165	.242	.585**
	Sig. (2-tailed)	.056	.055	.058	.251	.030		.000	.001	.095	.044	.228	.075	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item7	Pearson Correlation	-.039	.169	.295*	.144	.203	.628**	1	.616**	.101	.142	.165	.309*	.526**
	Sig. (2-tailed)	.780	.218	.029	.294	.136	.000		.000	.464	.300	.229	.022	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item8	Pearson Correlation	.013	.298*	.355**	.330*	.326*	.447**	.616**	1	-.003	.342*	.319*	.124	.610**
	Sig. (2-tailed)	.923	.027	.008	.014	.015	.001	.000		.983	.011	.018	.366	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item9	Pearson Correlation	.332*	.390**	.147	.247	.377**	.227	.101	-.003	1	.526**	.292*	.275*	.515**
	Sig. (2-tailed)	.013	.003	.283	.069	.005	.095	.464	.983		.000	.031	.042	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item10	Pearson Correlation	.101	.260	.288*	.503**	.282*	.273*	.142	.342*	.526**	1	.335*	.106	.583**
	Sig. (2-tailed)	.462	.055	.033	.000	.037	.044	.300	.011	.000		.012	.440	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item11	Pearson Correlation	.352**	.704**	.274*	.179	.693**	.165	.165	.319*	.292*	.335*	1	.144	.662**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.043	.191	.000	.228	.229	.018	.031	.012		.293	.000

N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item12 Pearson Correlation	-.047	.258	.405**	.369**	.193	.242	.309*	.124	.275*	.106	.144	1	.463**
Sig. (2-tailed)	.734	.057	.002	.006	.158	.075	.022	.366	.042	.440	.293		.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOT Pearson Correlation	.314*	.731**	.663**	.616**	.732**	.585**	.526**	.610**	.515**	.583**	.662**	.463**	1
Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



**Lampiran 10. Hasil Uji Cobs Variabel Disiplin Kerja**

Hasil Uji Disiplin Kerja

**Correlations**

	Item13	Ite m1 4	Ite m1 5	Ite m1 6	Ite m1 7	Ite m1 8	Ite m1 9	Ite m2 0	Ite m2 1	Ite m2 2	Ite m2 3	Ite m2 4	Ite m2 5	Ite m2 6	Ite m2 7	Ite m2 8	Ite m2 9	Ite m3 0	Ite m3 1	Ite m3 2	Ite m3 3	Ite m3 4	Ite m3 5	T O T	
Ite m1 3	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	1	- .05 0	.16 .38 0**	.16 .38 0**	.11 .06 0	.06 .08 0	.08 .13 0	.13 .00 0	.00 .16 0	.16 .20 0	.20 .07 0	.07 .05 0	.20 .20 0	.22 .23 0	.23 .25 0	.23 .23 0	.15 .15 0	.32 .23 0	.23 .23 0	.15 .15 0	.32 .23 0	.23 .23 0	.23 .23 0	.2 89 0
Ite m1 4	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	-.05 50	1	.73 0**	.33 1*	.26 0	.03 1	.27 7*	.36 2**	.25 1	.21 1	.01 9	.13 1	.28 8*	.32 7*	.38 7**	.22 6	.19 7	.10 2	.38 3**	.43 4**	.56 1**	.06 4	.16 4	.5 03 00



















### Lampiran 11. Hasil Uji Coba Variabel Lingkungan Kerja Fisik

#### Hasil Uji Coba Lingkungan Kerja Fisik

		Correlations												
		Item36	Item37	Item38	Item39	Item40	Item41	Item42	Item43	Item44	Item45	Item46	Item47	TOT
Item36	Pearson Correlation	1	.536**	.042	.160	.205	.346**	.005	.118	.112	.040	.110	-.021	.374**
	Sig. (2-tailed)		.000	.762	.242	.134	.010	.973	.392	.414	.773	.425	.877	.005
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item37	Pearson Correlation	.536**	1	.030	.441**	.546**	.089	-.034	.104	.058	.470**	.438**	-.006	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000		.829	.001	.000	.519	.803	.450	.672	.000	.001	.963	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item38	Pearson Correlation	.042	.030	1	.407**	.232	.234	.155	.193	.186	.209	.254	.232	.448**
	Sig. (2-tailed)	.762	.829		.002	.088	.086	.259	.158	.174	.125	.062	.089	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item39	Pearson Correlation	.160	.441**	.407**	1	.604**	.324*	.310*	.419**	.361**	.692**	.378**	.409**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.242	.001	.002		.000	.016	.021	.001	.007	.000	.004	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item40	Pearson Correlation	.205	.546**	.232	.604**	1	.294*	.263	.239	.185	.468**	.445**	.163	.734**
	Sig. (2-tailed)	.134	.000	.088	.000		.029	.052	.079	.177	.000	.001	.235	.000

N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item41 Pearson Correlation	.346**	.089	.234	.324*	.294*	1	.208	.151	.064	.037	.120	.137	.424**
Sig. (2-tailed)	.010	.519	.086	.016	.029		.127	.272	.641	.787	.383	.319	.001
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item42 Pearson Correlation	.005	-.034	.155	.310*	.263	.208	1	.196	.207	.192	.240	.156	.459**
Sig. (2-tailed)	.973	.803	.259	.021	.052	.127		.152	.130	.160	.077	.256	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item43 Pearson Correlation	.118	.104	.193	.419**	.239	.151	.196	1	.895**	.564**	.293*	.641**	.613**
Sig. (2-tailed)	.392	.450	.158	.001	.079	.272	.152		.000	.000	.030	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item44 Pearson Correlation	.112	.058	.186	.361**	.185	.064	.207	.895**	1	.644**	.262	.641**	.578**
Sig. (2-tailed)	.414	.672	.174	.007	.177	.641	.130	.000		.000	.053	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item45 Pearson Correlation	.040	.470**	.209	.692**	.468**	.037	.192	.564**	.644**	1	.438**	.566**	.746**
Sig. (2-tailed)	.773	.000	.125	.000	.000	.787	.160	.000	.000		.001	.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item46 Pearson Correlation	.110	.438**	.254	.378**	.445**	.120	.240	.293*	.262	.438**	1	.152	.612**
Sig. (2-tailed)	.425	.001	.062	.004	.001	.383	.077	.030	.053	.001		.269	.000

N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item47 Pearson													
Correlation	-.021	-.006	.232	.409**	.163	.137	.156	.641**	.641**	.566**	.152	1	.517**
Sig. (2-tailed)	.877	.963	.089	.002	.235	.319	.256	.000	.000	.000	.269		.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOT Pearson													
Correlation	.374**	.574**	.448**	.819**	.734**	.424**	.459**	.613**	.578**	.746**	.612**	.517**	1
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).













	Sig. (2-tailed)	.926	.000	.006	.006	.002	.049	.000	.174	.432	.165	.013	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Item65	Pearson	-	.401*	.487*	.343*	.482*	.517*	.421*	.236	.161	.228	.271*	.263	.595*	.653*	.888*	.662*	.735*	.1	.71
	Correlation	.099	*	*	*	*	*	*				*		*	*	*	*	*		9**
	Sig. (2-tailed)	.474	.002	.000	.010	.000	.000	.001	.082	.241	.094	.046	.053	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
VAR00001	Pearson	.284*	.795*	.736*	.693*	.503*	.465*	.616*	.552*	.518*	.565*	.571*	.519*	.715*	.790*	.777*	.587*	.695*	.719*	.1
	Correlation		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

**Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas**

Output SPSS Hasil Uji Reabilitas

<b>Reliability Statistiks</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	65

### Lampiran 14. Deskriptif Presentase Variabel Kompetensi Profesional

#### Deskriptif Persentase Variabel Kompetensi Profesional

kod e	Item. 1	Item. 2	Item. 3	Item. 4	Item. 5	Item. 6	Item. 7	Item. 8	Item. 9	Item.1 0	Item.1 1	Item.1 2	Total_X 1	Kategori
R1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50	Baik
R2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50	Baik
R3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52	Sangat Baik
R4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	Sangat Baik
R5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Baik
R6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57	Sangat Baik
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Baik
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Baik
R9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50	Baik
R10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	56	Sangat Baik
R11	4	5	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	44	Baik
R12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	Baik
R13	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57	Sangat Baik
R14	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51	Sangat Baik
R15	3	2	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	43	Baik

R16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50	Baik
R17	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	56	Sangat Baik
R18	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51	Sangat Baik
R19	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	55	Sangat Baik
R20	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	54	Sangat Baik
R21	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54	Sangat Baik
R22	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	55	Sangat Baik
R23	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	39	Kurang Baik
R24	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58	Sangat Baik
R25	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	56	Sangat Baik
R26	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	56	Sangat Baik
R27	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	55	Sangat Baik
R28	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	55	Sangat Baik
R29	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	55	Sangat Baik
R30	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	55	Sangat Baik

R31	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	55	Sangat Baik
R32	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	53	Sangat Baik
R33	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	54	Sangat Baik
R34	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	55	Sangat Baik
R35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	Baik
R36	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	54	Sangat Baik
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50	Baik
R38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	Baik
R39	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	53	Sangat Baik
R40	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	54	Sangat Baik
R41	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	41	Baik
R42	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	47	Baik
R43	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52	Sangat Baik
R44	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	53	Sangat Baik
R45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Baik
R46	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57	Sangat Baik
R47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Baik
R48	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	45	Baik
R49	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50	Baik

R50	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	52	Sangat Baik
R51	4	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	46	Baik
R52	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46	Baik
R53	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	57	Sangat Baik
R54	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51	Sangat Baik
R55	3	2	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	43	Baik

### Lampiran 15. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

#### Deskriptif Presentase Disiplin Kerja

kode	Item.1 3	Item.1 4	Item.1 5	Item.1 6	Item.1 7	Item.1 8	Item.1 9	Item.2 0	Item.2 1	Item.2 2	Item.2 3	Item.2 4	Item.2 5
R1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
R2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
R3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
R4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
R5	4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	2	4	4
R6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
R7	4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	2	4	4
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R9	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4
R10	5	4	5	5	4	1	4	4	4	4	5	4	4
R11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1
R12	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
R13	5	5	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4	4
R14	5	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	5	4
R15	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
R16	4	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	5	4
R17	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
R18	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3
R19	5	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	5	5
R20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
R21	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4



R22	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4
R23	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3
R24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
R25	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
R26	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
R27	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
R28	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
R29	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
R30	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
R31	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
R32	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
R33	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
R34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R35	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
R36	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
R37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
R38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R39	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
R40	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
R41	2	4	3	1	2	2	4	4	4	3	4	4	4
R42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
R43	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
R44	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
R45	4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	2	4	4
R46	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
R47	4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	2	4	4

R48	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4
R49	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4
R50	5	4	5	5	3	2	4	4	4	4	5	4	4
R51	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1
R52	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	2
R53	5	5	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4	4
R54	5	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	5	4
R55	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3

kod e	Item.2 6	Item.2 7	Item.2 8	Item.2 9	Item.3 0	Item.3 1	Item.3 2	Item.3 3	Item.3 4	Item.3 5	Total_X 2	Kategori
R1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	56	Sangat Baik
R2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	54	Sangat Baik
R3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	59	Sangat Baik
R4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	61	Sangat Baik
R5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	53	Sangat Baik
R6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57	Sangat Baik
R7	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	53	Sangat Baik
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Sangat Baik
R9	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	51	Sangat Baik
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	Sangat Baik
R11	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	45	Baik
R12	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	59	Sangat Baik
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Sangat Baik
R14	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	52	Sangat Baik
R15	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	48	Baik

R16	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	52	Sangat Baik
R17	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	58	Sangat Baik
R18	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	53	Sangat Baik
R19	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	54	Sangat Baik
R20	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	59	Sangat Baik
R21	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	58	Sangat Baik
R22	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	53	Sangat Baik
R23	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	43	Baik
R24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	Sangat Baik
R25	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	60	Sangat Baik
R26	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	57	Sangat Baik
R27	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	59	Sangat Baik
R28	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	60	Sangat Baik
R29	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	60	Sangat Baik
R30	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	58	Sangat Baik
R31	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	58	Sangat Baik
R32	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	58	Sangat Baik
R33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56	Sangat Baik
R34	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52	Sangat Baik
R35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	Sangat Baik
R36	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	57	Sangat Baik
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	Sangat Baik
R38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Sangat Baik
R39	1	4	2	3	5	4	5	3	5	4	59	Sangat Baik
R40	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	58	Sangat Baik
R41	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	41	Baik

R42	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	54	Sangat Baik
R43	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	59	Sangat Baik
R44	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	59	Sangat Baik
R45	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	53	Sangat Baik
R46	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57	Sangat Baik
R47	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	53	Sangat Baik
R48	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	52	Sangat Baik
R49	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	51	Sangat Baik
R50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	Sangat Baik
R51	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	45	Baik
R52	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	53	Sangat Baik
R53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Sangat Baik
R54	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	52	Sangat Baik
R55	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	48	Baik

### Lampiran 16. Deskriptif Presentase Variabel Lingkungan Kerja Fisik

#### Deskriptif Presentase Variabel Lingkungan Kerja Fisik

kod e	Item. 36	Item. 37	Item. 38	Item. 39	Item. 40	Item. 41	Item. 42	Item. 43	Item. 44	Item. 45	Item. 46	Item. 47	Total_ X3	Kategori
R1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52	Sangat Baik
R2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	Baik
R3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45	Baik
R4	4	1	4	1	1	5	4	5	5	3	3	4	40	Kurang Baik
R5	4	4	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	52	Sangat Baik
R6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	Sangat Baik
R7	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	47	Baik
R8	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	45	Baik
R9	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	44	Baik
R10	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	49	Baik
R11	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	3	4	41	Baik
R12	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45	Baik
R13	4	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	45	Baik
R14	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	51	Sangat Baik
R15	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	2	5	40	Kurang Baik

R16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50	Baik
R17	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56	Sangat Baik
R18	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	48	Baik
R19	5	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	47	Baik
R20	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	3	5	52	Sangat Baik
R21	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	49	Baik
R22	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	51	Sangat Baik
R23	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	3	37	Kurang Baik
R24	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	53	Sangat Baik
R25	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	53	Sangat Baik
R26	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	48	Baik
R27	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52	Sangat Baik
R28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52	Sangat Baik
R29	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52	Sangat Baik
R30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52	Sangat Baik
R31	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52	Sangat Baik
R32	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	54	Sangat Baik

R33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54	Sangat Baik
R34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	52	Sangat Baik
R35	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	45	Baik
R36	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	52	Sangat Baik
R37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	51	Sangat Baik
R38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	Baik
R39	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	3	4	50	Baik
R40	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	52	Sangat Baik
R41	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	36	Kurang Baik
R42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	Baik
R43	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	43	Baik
R44	4	1	4	1	1	3	4	5	5	3	3	4	38	Kurang Baik
R45	4	4	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	52	Sangat Baik
R46	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	Sangat Baik
R47	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	47	Baik
R48	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	47	Baik
R49	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	44	Baik
R50	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	49	Baik
R51	4	4	4	3	2	4	1	4	4	4	3	4	41	Baik

R52	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45	Baik
R53	4	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	45	Baik
R54	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	51	Sangat Baik
R55	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	2	5	40	Kurang Baik



### Lampiran 17. Deskriptif Presentase Variabel Kinerja Guru

#### Deskriptif Presentase Variabel Kinerja Guru

kode	Item.48	Item.49	Item.50	Item.51	Item.52	Item.53	Item.54	Item.55	Item.56	Item.57
R1	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
R6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R10	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3
R11	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4
R12	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
R14	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
R15	4	2	5	4	5	4	4	4	3	3
R16	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
R17	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
R18	4	2	3	3	5	5	5	3	1	4
R19	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
R20	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5
R21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
R22	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5

R23	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3
R24	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
R25	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
R26	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
R27	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
R28	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
R29	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
R30	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
R31	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
R32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
R33	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
R34	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
R35	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
R36	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
R40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
R41	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4
R42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R43	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
R44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R45	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3
R46	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
R47	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
R48	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3

R49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R50	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3
R51	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4
R52	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
R53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
R54	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
R55	4	2	5	4	5	4	4	4	3	3

kode	Item.58	Item.59	Item.60	Item.61	Item.62	Item.63	Item.64	Item.65	Total_Y	Kategori
R1	3	3	5	4	5	5	4	5	44	Tidak Baik
R2	5	4	5	4	4	5	4	4	40	Tidak Baik
R3	5	5	4	4	4	4	4	4	42	Tidak Baik
R4	4	5	4	4	4	4	4	4	40	Tidak Baik
R5	4	4	4	4	4	4	4	4	43	Tidak Baik
R6	4	4	4	4	4	4	4	4	47	Tidak Baik
R7	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tidak Baik
R8	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tidak Baik
R9	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tidak Baik
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	34	Sangat Tidak Baik
R11	3	4	4	3	4	4	3	4	34	Sangat Tidak Baik
R12	5	5	4	4	4	4	4	4	42	Tidak Baik
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	41	Tidak Baik
R14	5	4	4	5	4	4	5	4	43	Tidak Baik
R15	4	4	4	3	4	4	3	4	38	Tidak Baik



R40	4	5	5	4	4	5	4	4	42	Tidak Baik
R41	4	4	4	3	2	4	3	2	36	Sangat Tidak Baik
R42	5	4	5	4	4	5	4	4	40	Tidak Baik
R43	5	5	4	4	4	4	4	4	42	Tidak Baik
R44	4	5	4	4	4	4	4	4	40	Tidak Baik
R45	4	4	4	4	4	4	4	4	40	Tidak Baik
R46	4	4	4	4	4	4	4	4	47	Tidak Baik
R47	4	4	4	4	4	4	4	4	34	Sangat Tidak Baik
R48	4	4	4	4	4	4	4	4	34	Sangat Tidak Baik
R49	4	4	4	4	4	5	5	5	40	Tidak Baik
R50	4	4	4	4	4	5	5	5	34	Sangat Tidak Baik
R51	3	4	4	3	4	5	4	4	34	Sangat Tidak Baik
R52	5	5	4	4	4	4	4	4	42	Tidak Baik
R53	4	4	4	4	4	5	5	5	41	Tidak Baik
R54	5	4	4	5	4	4	4	5	43	Tidak Baik
R55	4	4	4	3	4	3	4	4	38	Tidak Baik

### Lampiran 18. Output Uji Normalitas

Output SPSS Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.82495704
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.056
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.558
Asymp. Sig. (2-tailed)		.914

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Lampiran 19. Output Uji Linearitas

Output SPSS Uji Linearitas

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.636	3.93585	1.515

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja guru

### Lampiran 20. Output Uji Multikolinearitas

Output SPSS Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Kompetensi Profesional Guru	.668	.120	.071	.387	2.581
	Disiplin Kerja	.763	.433	.282	.357	2.801
	Lingkungan Kerja Fisik	.688	.378	.239	.566	1.768

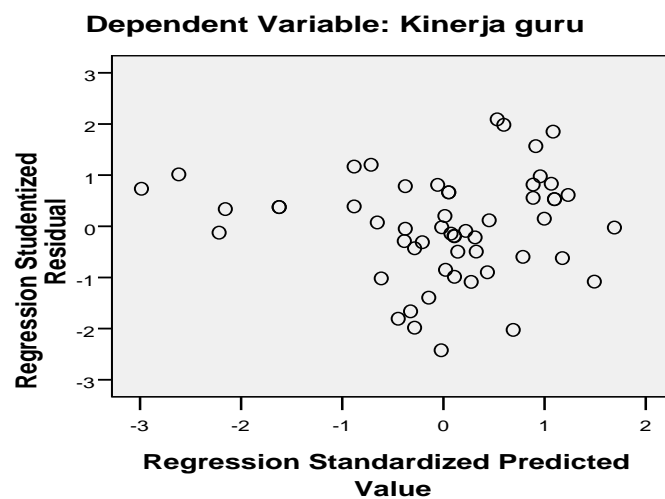
a. Dependent Variable: Kinerja guru

## Lampiran 21. Output Uji Heteroskedastisitas

Output SPSS Uji Heteroskedastisitas

a. Scatterplot

### Scatterplot



b. Uji Glejser

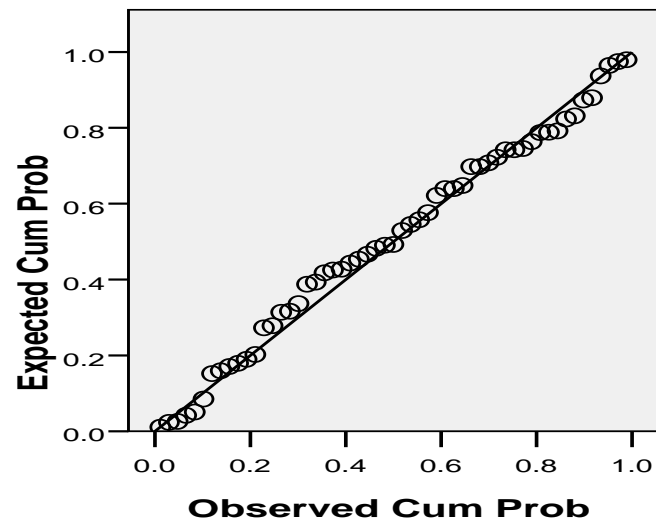
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.639	4.042		-.158	.875
	Kompetensi Profesional Guru	.093	.114	.179	.812	.421
	Disiplin Kerja	-.055	.066	-.191	-.831	.410
	Lingkungan Kerja Fisik	.085	.087	.179	.980	.332

a. Dependent Variable: AbRes

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja guru



### Lampiran 22. Output Pengujian Hipotesis ( Simultan )

Output SPSS Pengujian Hipotesis ( Simultan )



**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1505.491	3	501.830	32.395	.000 <sup>a</sup>
	Residual	790.036	51	15.491		
	Total	2295.527	54			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja guru

**Output SPSS Pengujian Hipotesis ( Parsial)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.017	6.631		1.661	.103
	Kompetensi Profesional Guru	.162	.188	.114	.865	.391
	Disiplin Kerja	.371	.108	.472	3.435	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.416	.143	.318	2.915	.005

a. Dependent Variable: Kinerja guru

**Lampiran 23. Output Koefisien Determinasi (Simultan)****Output SPSS Koefisien Determinasi (Simultan)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 <sup>a</sup>	.656	.636	3.93585	1.515

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja guru

**Output SPSS Koefisien Determinasi ( Parsial)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	11,017	6,631		1,661	,103			
	Kompetensi Profesional Guru	,162	,188	,114	,865	,391	,668	,120	,071
	Disiplin Kerja	,371	,108	,472	3,435	,001	,763	,433	,282
	Lingkungan Kerja Fisik	,416	,143	,318	2,915	,005	,688	,378	,239

- a. Dependent Variable: Kinerja guru

**Lampiran 24. Surat-surat****SURAT IZIN PENELITIAN**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
FAKULTAS EKONOMI

Gedung 1.1, Kampus Sekaran Gunungpati Semarang - 50229  
Telepon +6224-8508015, Faksimile +6224-8508015  
Laman: <http://fe.unnes.ac.id>, surel: [fe@mail.unnes.ac.id](mailto:fe@mail.unnes.ac.id)

Nomor : B/2672/UN37.1.7/LT/2020  
Hal : Izin Penelitian

02 Maret 2020

Yth. Kepala SMP Eka Sakti Semarang  
Di tempat

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Hana' Amiroh Yumna  
NIM : 7101416208  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1  
Semester : Genap  
Tahun akademik : 2019/2020  
Judul : Pengaruh kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru Smk-Smp di Yayasan Eka Sakti Semarang

Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 11 Maret 2020 s. d 11 April 2020.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.



a.n. Dekan FE  
Wakil Dekan Bid. Akademik,

Dr. Kardoyo, M.Pd.

NIP 196205291986011001

Tembusan:  
Dekan FE;  
Universitas Negeri Semarang

Scanned by TapScanner

SURAT IZIN PENELITIAN

	<b>KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN</b> <b>UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG</b> <b>FAKULTAS EKONOMI</b>	
	Gedung 11, Kampus Sekeloa Gunungpati Semarang - 50229 Telepon : +6224.8508015, Faksimile : +6224.8508015 Laman : <a href="http://e.unnes.ac.id">http://e.unnes.ac.id</a> , <a href="mailto:fe@mail.unnes.ac.id">fe@mail.unnes.ac.id</a>	
Nomor		02 Maret 2020
Hal		: Izin Penelitian
<p>Yth: Kepala SMK Hidayah Semarang          Di tempat</p>		
<p>Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini:</p>		
Nama	:	Hana Amiroh Yumna
NIM	:	7101416208
Program Studi	:	Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), S1
Semester	:	Genap
Tahun akademik	:	2019/2020
Judul	:	Pengaruh kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru Smk-Smp di Yayasan Eka Sakti Semarang
<p>Kami mohon yang bersangkutan diberikan izin untuk melaksanakan penelitian skripsi di perusahaan atau instansi yang Saudara pimpin, dengan alokasi waktu 11 Maret 2020 s. d 11 April 2020.</p> <p>Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih.</p>		
		a.n, Dekan FE Wakil Dekan Bid. Akademik,  Dr. Kardoso, M.Pd. NIP. 196205291986011001
Tembusan: Dekan FE; Universitas Negeri Semarang		

SURAT KETERANGAN



**YAYASAN EKA SAKTI BANYUMANIK  
SMK HIDAYAH SEMARANG  
TERAKREDITASI**

Ijin Dinas No. 420/399/13 Pebruari 2002  
Jalan Karangrejo Raya No. 64 Banyumanik Semarang 50263  
Telp. (024) 76-800029



Website: www.smkhidayahsemarang.wordpress.com email: smkhidayah@gmail.com  
NSS / NDS: 34.2.03.63.03.012 NIS: 400.620 NPSN: 20.328.975

**BISNIS DAN MANAJEMEN**

Program Keahlian: 1. Akuntansi  
2. Adm. Perkantoran

**TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI**

Program Keahlian: 1. Teknik Komputer dan Jaringan  
2. Rekayasa Perangkat Lunak

**SURAT KETERANGAN**

**Nomor: 313 / SMK.H / 4 / VI / 2020**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Toriq Hasan, S.Ag  
NIY : 04.07.035  
Jabatan/Unit Kerja : Kepala SMK Hidayah Semarang

Menerangkan bahwa:

Nama : Hana Amiroh Yumna  
NIM : 7101416208  
Jurusan : S1 Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Semarang

benar-benar telah melaksanakan Penelitian di SMK Hidayah Semarang pada Tanggal 11 Maret s.d 11 April 2020 dengan judul " Pengaruh Potensi Profesional Guru Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMK di Yayasan Eka Sakti Semarang".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 15 Juni 2020

Kepala SMK Hidayah

Toriq Hasan, S.Ag  
NIY 04.07.035

Scanned by TapScanner

SURAT KETERANGAN



YAYASAN EKA SAKTI BANYUMANIK  
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA  
**SMP EKA SAKTI**  
TERAKREDITASI

UNGGUL  
DALAM PRESTASI  
SANTUN  
MURAH PEKERJA  
TULUS  
MURAH BERBAKTI

Scanned by TapScanner

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 007/KET/SMP/ES/VI/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

- Nama : Muslih, S.Pd.I
  - Jabatan : Kepala SMP Eka Sakti Semarang
- menerangkan bahwa :
- Nama : Hana' Amiroh Yumna
  - NIM : 7101416208
  - Prodi / Jurusan : Pendidikan Ekonomi  
( Pendidikan Administrasi Perkantoran ) SI
  - Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Semarang

Telah melaksanakan penelitian skripsi di SMP Eka Sakti Semarang pada tanggal 11 Maret s.d. 11 April 2020 untuk penyusunan Skripsi , dengan judul skripsi : **" Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMK-SMP di Yayasan Eka Sakti Semarang "**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 23 Juni 2020

Kepala SMP Eka Sakti



**MUSLIH, S.Pd.I**  
NIK. 992121005