

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum SMK Al-Irsyad Surabaya**

##### **4.1.1 Profil SMK Al-Irsyad Surabaya**

SMK Al-Irsyad Surabaya, dibawah naungan Yayasan Perguruan Al-Irsyad Surabaya (YPAS) didirikan pada tanggal 23 September 2008 merupakan salah satu sekolah kesehatan yang terletak di kawasan Surabaya Utara tepatnya berada di Jalan Sultan Iskandar Muda 46 Surabaya. SMK Al-irsyad memiliki dua kompetensi kejuruan yaitu kompetensi Farmasi dan Kompetensi Keperawatan. Sebagai salah satu sekolah kesehatan SMK Al-Irsyad berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk siswa dan orang tua siswa.

Banyak pengetahuan-pengetahuan tentang kesehatan yang diberikan guru-guru kepada siswa. Pengetahuan tersebut tentunya bisa mengapresiasi siswa untuk berinovasi menghasilkan produk-produk baru. Banyak produk-produk dan layanan kesehatan yang sudah dihasilkan. Yang menjadikan ciri khas dari layanan SMK Al-Irsyad yaitu memberikan pelayanan pemeriksaan gratis kepada warga sekolah yang terdiri dari siswa, guru, karyawan, wali siswa bahkan kepada masyarakat sekitar.

Apresiasi SMK Al-Irsyad dalam kesehatan pun tidak hanya dilakukan di dalam sekolah saja tetapi juga di luar sekolah. Pameran-pameran kesehatan pun sering dilakoni SMK Al-Irsyad untuk mengenalkan serta mempromosikan kesehatan terhadap masyarakat luas. Dan Alhamdulillah banyak masyarakat yang merespon positif kegiatan penyuluhan kesehatan yang SMK Al-Irsyad adakan.

Selain memberikan pelayanan yang bertujuan untuk meningkatkan potensi dan kompetensi siswa yang terpenting bagi SMK Al-Irsyad adalah membekali siswi-siswi dengan pendidikan agama dan karakter, agar tidak hanya terbentuk siswa yang cerdas dan berkompoten saja melainkan juga siswa yang memiliki karakter berlandaskan nilai-nilai islam.

Karakter yang bisa tercermin dalam kesehariannya, insan yang islami, tawadhu, dan teladan bagi keluarga dan lingkungan. Hal inilah kelebihan yang mungkin tidak didapatkan oleh siswi SMK Kesehatan di sekolah lainnya. Dengan bekal ilmu agama yang diberikan ini nantinya mereka dapat menjadi tenaga kesehatan yang berpengetahuan, beretika, sehingga bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sepenuh hati.

#### **4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan SMK Al-Irsyad Surabaya**

##### **1. Visi**

Terwujudnya SMK Al-Irsyad Surabaya sebagai Lembaga Pendidikan Kejuruan yang mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia yang Unggul, Kompeten, Berdaya Saing Tinggi, Berakhlak Mulia, dan Berwawasan Global.

##### **2. Misi**

1. Meningkatkan profesionalisme dan akuntabilitas SMK Al-Irsyad Surabaya.
2. Melaksanakan system pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang mengarah pada konstruktivistik dengan memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
3. Mengupayakan mutu layanan pendidikan kejuruan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan dunia usaha/dunia industri.
4. Meningkatkan peran serta masyarakat dan dunia usaha/ dunia industri dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

5. Memanfaatkan bahasa Internasional sebagai sarana menuju lembaga pendidikan yang menghasilkan tamatan berwawasan global.
6. Mengembangkan sekolah sebagai tempat pelatihan yang adaptif, fleksibel dan berwawasan nasional.
7. Memberikan Pengabdian kepada masyarakat, melalui pelatihan.
8. Mengembangkan nilai-nilai keagamaan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.

### **3. Tujuan**

SMK Al-Irsyad Surabaya memiliki tujuan :

1. Menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan professional sesuai dengan tuntutan dunia kerja.
2. Meluluskan siswa berkemampuan dan berprestasi akademis serta memiliki ketrampilan yang memuaskan.
3. Membekali peserta didik memiliki jiwa yang amanah, jujur, dan berakhlakul karimah.
4. Membekali peserta didik dengan kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih.

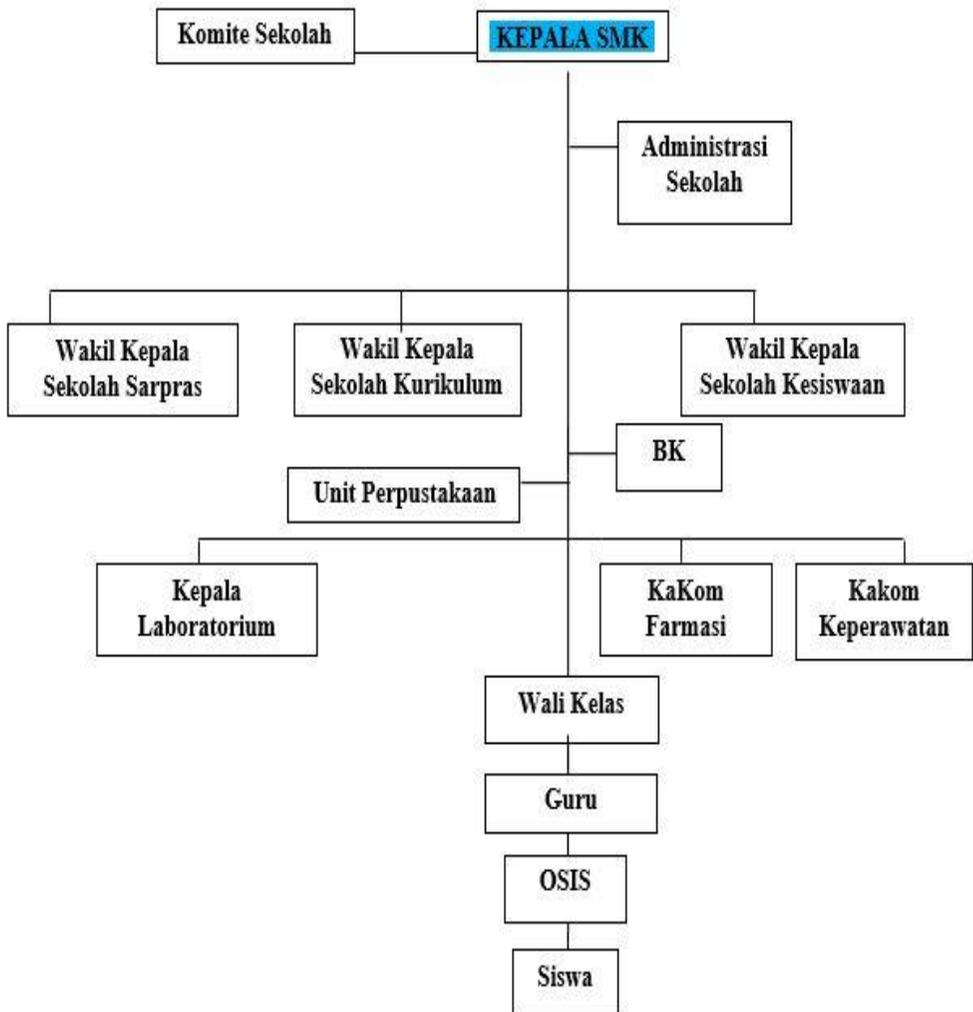
#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi merupakan kerangka antar hubungan dari orang-orang atau unit-unit organisasi yang masing-masing memiliki tugas, tanggung jawab dan wewenang tertentu.

Dibawah ini adalah Struktur Organisasi SMK Al-Irsyad Surabaya.

**STRUKTUR ORGANISASI**  
**SMK AL-IRSYAD SURABAYA**

---



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

## 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi Karakteristik Responden dari penelitian ini meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja dan usia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang guru di SMK Al-Irsyad Surabaya. Penjelasan berbagai karakteristik tersebut adalah sebagai berikut :

#### a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden pada tabel 4.1 sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

#### **Jenis Kelamin Resopenden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	5	14,3 %
2	Perempuan	30	85,7%
	Jumlah	35	100%

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa persentase responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 5 orang dengan persentase 14,3%, sedangkan Perempuan sebanyak 30 orang dengan persentase 85,7%.

#### b. Pendidikan terakhir responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden pada tabel 4.2 sebagai berikut :

**Tabel 4.2****Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	4	11,4%
2	D-3	4	11,4%
3	S-1	24	68,6%
4	S-2	3	8,6%
5	S-3	0	0
	Jumlah	35	100%

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa persentase responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang dengan persentase 11,4 %, pendidikan terakhir D-3 sebanyak 4 orang dengan persentase 11,4%, pendidikan terakhir S-1 sebanyak 24 dengan persentase 68,6%, pendidikan terakhir S-2 sebanyak 3 orang dengan persentase 8,6% sedangkan pendidikan terakhir S-3 tidak ada.

c. Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang lama bekerja responden pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.3****Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 Tahun	17	48,6%
2	6-10 Tahun	12	34,3%
3	11-15 Tahun	5	14,3%
4	>15 Tahun	1	2,9%
	Jumlah	35	100%

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa persentase responden yang bekerja selama 1-5 Tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 48,6% , bekerja selama 6-10 Tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 34,3%, bekerja selama 11-15 Tahun sebanyak 5 dengan persentase 14,3%, sedangkan responden yang bekerja selama >15 Tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2,9%.

#### d. Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang usia responden pada tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Usia Responden**

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	<25 Tahun	6	17,1%
2	25-35 Tahun	22	62,9%
3	36-45 Tahun	6	17,1%
4	46-55 Tahun	0	0
5	>55 Tahun	1	2,9%
	Jumlah	35	100%

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa persentase responden yang berusia <25 Tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 17,1%, berusia 25-35 Tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 62,9%, berusia 36-45 Tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 17,1%, ,berusia 46-55 Tahun tidak ada, sedangkan responden yang berusia >55 Tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 2,9%.

### 4.3 Uji Instrumen

#### 4.3.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan mengukur apa yang hendak diukur. Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. pengujian validitas dilakukan pada Variabel Disiplin Kerja (DK), Variabel Self Efficacy (SE), Variabel Lingkungan Kerja (LK) dan Variabel Kinerja Guru (KG). Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan/pernyataan dengan total skor variabel. Teknik ini membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ ,  $r_{tabel}$  dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 35,  $df = n-2$  maka  $df = 35-2 = 33$  didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,344.

**Tabel 4.5**

#### Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	DK1	0.584	0.344	Valid
	DK2	0.641	0.344	Valid
	DK3	0.769	0.344	Valid
	DK4	0.591	0.344	Valid
	DK5	0.353	0.344	Valid
	DK6	0.655	0.344	Valid
	DK7	0.701	0.344	Valid
	DK8	0.667	0.344	Valid
	DK9	0.825	0.344	Valid
	DK10	0.659	0.344	Valid
	DK11	0.754	0.344	Valid
	DK12	0.69	0.344	Valid
	DK13	0.738	0.344	Valid
	DK14	0.864	0.344	Valid

Variabel	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X2)	SE1	0.509	0.344	Valid
	SE2	0.799	0.344	Valid
	SE3	0.753	0.344	Valid
	SE4	0.819	0.344	Valid
	SE5	0.352	0.344	Valid
	SE6	0.661	0.344	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	LK1	0.732	0.344	Valid
	LK2	0.787	0.344	Valid
	LK3	0.799	0.344	Valid
	LK4	0.777	0.344	Valid
	LK5	0.728	0.344	Valid
	LK6	0.36	0.344	Valid
	LK7	0.485	0.344	Valid
	LK8	0.756	0.344	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y1	0.655	0.344	Valid
	Y2	0.767	0.344	Valid
	Y3	0.743	0.344	Valid
	Y4	0.468	0.344	Valid
	Y5	0.78	0.344	Valid
	Y6	0.528	0.344	Valid
	Y7	0.682	0.344	Valid
	Y8	0.666	0.344	Valid
	Y9	0.654	0.344	Valid
	Y10	0.629	0.344	Valid

Sumber : data primer diolah, 2020

Pada tabel 4.5, Nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  menunjukkan bahwa pernyataan dapat mengukur variabel yang ingin diukur, atau pertanyaan tersebut valid. Artinya semua pertanyaan dapat mengukur variabel disiplin kerja, *self efficacy*, lingkungan kerja dan kinerja guru.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel disiplin kerja, *self efficacy*, lingkungan kerja dan kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25.0 for Windows. Hasil perhitungan ini disajikan dalam Tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,904	Reliabel
Self Efficacy (SE)	0,722	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,826	Reliabel
Kinerja Guru (KG)	0,848	Reliabel

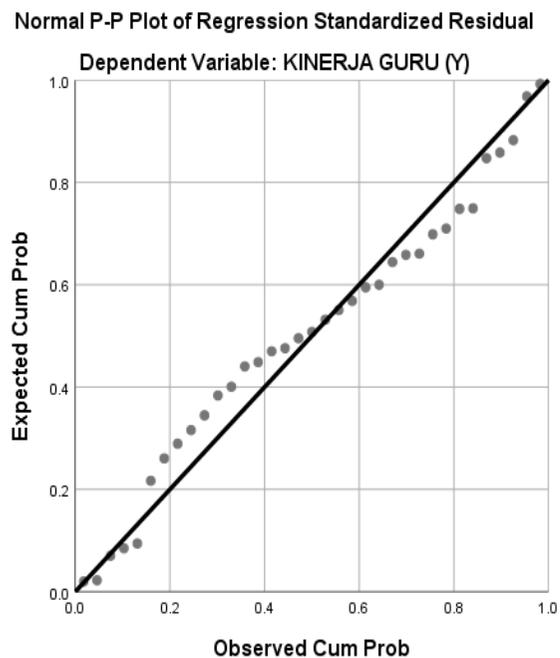
Sumber : data primer diolah 2020

Suatu Variabel atau konstruk dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2016:48). Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur variabel disiplin kerja, *self efficacy*, lingkungan kerja dan kinerja guru.

### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Model Regresi linier normal atau terdistribusi normal apabila jika gambar titik-titik data pada grafik normal *probability plots* menyebar disekitar garis diagonal dan nilai signifikansi *one-sample Kolmogorov Smirnov test*. Residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  (Imam Ghozali, 2011:173).



Gambar 4.2 Grafik *Normal Probability Plots*

Berdasarkan gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik plotting mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54457587
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.095
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji normalitas terhadap nilai residual dari persamaan regresi, menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,98 dengan probabilitas sebesar  $0,200 > 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.

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

Untuk menguji Multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat VIF masing-masing variabel bebas, jika nilai VIF  $< 10$  dan mempunyai angka tolerance lebih besar dari 0,10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas (Imam Ghozali, 2011:105). Berdasarkan pengujian dengan SPSS 25 diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

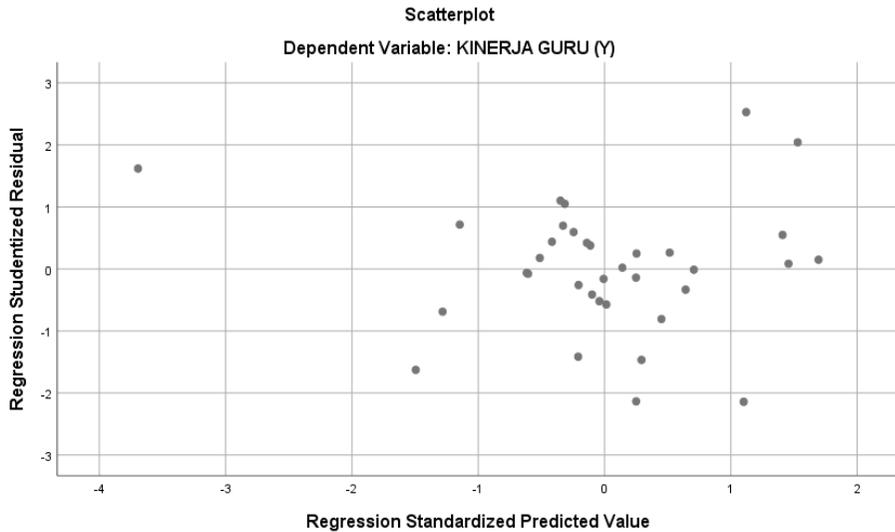
Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (DK)	,337	2,963
Self Efficacy (SE)	,551	1,813
Lingkungan Kerja (LK)	,496	2,017

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 maka dapat dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF variabel Disiplin Kerja sebesar 0,337 dan VIF 2,963, Variabel *Self Efficacy* sebesar 0,551 dan VIF 1,813, Variabel Lingkungan Kerja 0,496 dan VIF 2,017. Hal ini menunjukkan bahwa tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka masing-masing variabel penelitian dianggap bebas dari gejala multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011:139), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (*scatterplot*) dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta arah penyebarannya berada di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal itu menandakan tidak terjadi heteroskesdastisitas.



Gambar 4.3 *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 4 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heterokedstisitas pada model regresi dalam penelitian.

#### 4.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

##### 1. Model Regresi Linier Berganda

Pada bab 3 telah disebutkan bahwa model regresi linier beganda dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk :

$$KG = a + b_1DK + b_2SE + b_3LK + e$$

Kinerja Guru (KG) merupakan variabel terikat yang akan dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (DK), Self Efficacy (SE), dan Lingkungan Kerja (LK) sebagai variabel bebas. Sedangkan dalam model penelitian ini, Koefisien a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dan b<sub>3</sub>, merupakan nilai dari *unstandardized coefficient* dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.824	4.496		1.296	.205
	DISIPLIN KERJA (X1)	.239	.111	.379	2.158	.039
	SELF EFFICACY(X2)	.467	.190	.339	2.461	.020
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.290	.181	.233	1.603	.119
a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)						

Sumber : data primer diolah 2020

Berdasarkan Hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

$$KG = 5.824 + 0.239DK + 0.467SE + 0.290LK + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 5,824 bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas Disiplin Kerja (DK), Self Efficacy (SE) dan Lingkungan Kerja (LK) bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat Kinerja Guru (KG) cenderung positif.
- b. Koefisien Variabel Disiplin Kerja (DK) bernilai positif, hal ini berarti Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0.239 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.
- c. Koefisien Variabel *Self Efficacy* (SE) bernilai positif, hal ini berarti *Self Efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru,

sedangkan pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0.467 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

- d. Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (LK) bernilai positif, hal ini berarti Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0.290 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

#### 4.4 Teknik Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1 Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji Kelayakan Model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016:95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Hasil perhitungan kelayakan model dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Kelayakan Model**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	460.426	3	153.475	21.612	.000 <sup>b</sup>
	Residual	220.145	31	7.101		
	Total	680.571	34			
a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), SELF EFFICACY(X2), DISIPLIN KERJA (X1)						

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.10, di dapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa

model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru. Nilai F hitung sebesar 21,612 sedangkan nilai F tabel = 2,90, Karena nilai F hitung  $21,612 > 2,90$  maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

#### 4.4.2 Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2016:171), Uji Hipotesis (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Hasil pengujian uji dengan SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Hipotesis (t-test)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.824	4.496		1.296	.205
	DISIPLIN KERJA (X1)	.239	.111	.379	2.158	.039
	SELF EFFICACY(X2)	.467	.190	.339	2.461	.020
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.290	.181	.233	1.603	.119
a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)						

Sumber : data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas, analisis uji t parsial adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi Disiplin Kerja (DK) sebesar  $0.039 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan kata lain secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya.

b. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Self Efficacy* (SE) sebesar  $0.020 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H2) diterima artinya *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan kata lain secara parsial *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja (LK) sebesar  $0.119 > 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H3) ditolak artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan kata lain secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya.

#### 4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Menurut Ghozali (2016 : 95), Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil dari analisis koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.645	2.665
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), SELF EFFICACY(X2), DISIPLIN KERJA (X1)				
b. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)				

Sumber : data primer diolah, 2020

Dari Tabel 4.12 didapatkan nilai *R Square* dan *Adjusted R Square*. Karena penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, maka untuk mengetahui tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan nilai dari *adjusted R square* (Ghozali, 2016:95). Dari tabel tersebut nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,645. Hal ini berarti bahwa sebesar 64,5% variabel Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel terikat kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 35 responden yang merupakan guru SMK Al-Irsyad Surabaya. Adapun guru laki-laki berjumlah 5 orang dan guru perempuan yang mendominasi, yaitu 30 orang. Pendidikan terakhir responden yang mendominasi adalah pada tingkat Strata Satu (S1) dengan jumlah 24 responden. Lama bekerja yang mendominasi pada responden adalah 1-5 Tahun dengan jumlah responden sebanyak 17. Usia responden yang mendominasi adalah pada usia 25 sampai 35 tahun.

Hasil Analisis data yang telah diolah semua item terbukti valid dan reliabel. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, data juga tidak terjadi gejala multikolinieritas dan heterokedastisitas.

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

Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,039. Selain itu, dapat dilihat pada hasil analisis regresi linier dengan koefisien regresi yang menunjukkan angka sebesar 0,239 bernilai positif. Jika variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kinerja guru akan meningkat 0,239 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang ditulis oleh Wiwin (2018) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bahwa hipotesis pertama dapat dibuktikan berdasarkan hasil statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja guru. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK AI- Irsyad Surabaya dapat disimpulkan bahwa para guru selama ini sudah melakukan kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin Kerja ini harus terus dipertahankan oleh pihak sekolah, sebab kedisiplinan yang sudah diterapkan guru akan menjadi contoh baik bagi para siswa di sekolah untuk bersikap disiplin. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dengan pemahaman tersebut akan mampu membangun kinerja guru yang professional.

#### **4.5.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian, *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu 0,020.

Selain itu, dapat dilihat pada hasil analisis regresi linier dengan koefisien regresi yang menunjukkan angka sebesar 0,467 bernilai positif. Jika variabel *Self Efficacy* meningkat satu satuan, maka besarnya variabel kinerja guru akan meningkat 0,467 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Hasil Penelitian ini didukung oleh Penelitian Germon (2017) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya. *Self Efficacy* adalah keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dihadapi. Seorang dapat menanamkan *self efficacy* yaitu dengan sanggup dan pantang menyerah dalam melaksanakan tugas disertai dengan kesungguhan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Jika menanamkan *self efficacy* maka guru tersebut akan selalu yakin mampu menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi *self efficacy* seorang guru, maka kinerja guru akan meningkat.

#### **4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil Penelitian, Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi 0.119 yang lebih besar dari nilai alpha 0.05. sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya”. Tidak terbukti. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Temuan Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Pratiwi (2018:8) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Bertentangan pula dengan penelitian yang dilakukan Yannik dan Randy Sahputra (2020) yang menunjukkan bahwa

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Tetapi Hasil Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Dwi Agung (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar (guru). Lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar mengajar tidak mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Anharullah Siti Mujanah (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK Al-Irsyad lingkungan kerja tidak berpengaruh karena sebagian besar guru berdomisili di sekitar sekolah atau tempat tinggal mereka bekerja, sehingga tidak mempengaruhi kinerja guru. Selain itu lingkungan kerja di SMK AL-Irsyad sudah tertata dengan baik dan sudah menjadi kebiasaan bagi para guru. Hal ini berarti lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak banyak pada kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya.

#### **4.5.4 Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan Hasil penelitian, Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya. Hal tersebut dapat dilihat nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru. Nilai F hitung sebesar 21,612 sedangkan nilai F tabel = 2,90, Karena nilai  $F_{hitung} 21,612 > 2,90$  maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Putri (2015) yang menunjukkan bahwa faktor efikasi diri, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi, *self efficacy* dan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja guru.

#### **4.6 Implikasi Penelitian**

1. Disiplin Kerja merupakan sikap atau perilaku yang menunjukkan nilai dan kepatuhan terhadap peraturan, norma-norma bagi guru agar mampu menyesuaikan prosedur yang berlaku di sekolah, disebabkan atas dasar kesadaran maupun kesediaan diri yang tercermin dalam bentuk perilaku dan sikap. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya pihak sekolah lebih meningkatkan Disiplin kerja guru dengan memperjelas peraturan-peraturan sehingga guru dapat berhati-hati dan selalu mematuhi peraturan dalam sekolah.
2. *Self Efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dihadapi sehingga dapat mengatasi rintangan serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mengandung implikasi bahwa *self efficacy* guru lebih diperhatikan karena mempengaruhi kinerja guru, dengan *self efficacy* yang baik maka guru akan mampu dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya sehingga tujuan sekolah dapat tercapai.
3. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar guru yang dapat mempengaruhi saat bekerja. Jika lingkungan kerja kondusif, maka guru bisa aman, nyaman dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka guru tidak bisa aman dan nyaman saat bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mengandung implikasi bahwa lingkungan

kerja tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMK Al-Irsyad. Meskipun demikian, pihak sekolah tetap harus mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman sehingga guru dapat bekerja dengan baik.

#### **4.7 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dilaksanakan dan diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih terdapat keterbatasan dalam penelitian yaitu :

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja guru
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner, yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.