

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK AL-IRSYAD SURABAYA**

**Oleh :**

Fahira Nadifah

1211700295

**Dosen Pembimbing :**

Dr. Riyadi Nugroho, MM.

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen**

**Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini membahas tentang pengaruh disiplin kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 35 guru SMK Al-Irsyad Surabaya. Teknik analisis linier berganda dengan menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi ( $r^2$ ).

Hasil Penelitian menunjukkan dalam uji T yang dilakukan secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan dari hasil uji F regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

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

## **ABSTRACT**

*This research discusses the influence of work discipline, self efficacy and work environment on the performance of teachers of SMK Al- Irsyad Surabaya. This research uses quantitative methods. The Respondents in this study were 35 teachers of SMK Al- Irsyad Surabaya. Multiple linier analysis technique using saturated samples. The analytical tool used in this research is SPSS 25. The data analysis thnique used is multiple regression analysis, validity test, reliability test, model feasibility test, hypothesis test and determination coefficient analysis ( $r^2$ ).*

*The results showed in the T test which was carried out partially that the work discipline variable had an effect on teacher performance, the self efficacy variable had an effect on teacher performance and the work environment variable had no effect on teacher performance. Meanwhile, the result of the F regression test show that the variables of work discipline, self efficacy and work environment simultaneously affect teacher performance.*

*Keywords : Work discipline, Self Efficacy, Work Environment, Teacher Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan usaha dasar yang dilakukan manusia untuk mewujudkan sumber daya manusia menjadi lebih baik. Dengan demikian, salah satu usaha pemerintah untuk memajukan suatu bangsa yaitu melakukan perbaikan untuk dapat meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan secara menyeluruh. Hal ini tidak hanya dijalankan oleh pemerintah saja melainkan seluruh masyarakat wajib ikut dalam berpartisipasi. Salah satu faktor yang dapat memenuhi keberhasilan kualitas pendidikan yaitu guru.

Guru memiliki peran yang sangat penting bagi dunia pendidikan. Seorang guru berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan dalam proses belajar mengajar. Berhasil tidaknya guru dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja guru dalam mengajar. Dalam sistem pendidikan nasional kinerja guru menempati posisi penting, karena selengkap apapun sistem yang dibangun tidak akan berarti apa-apa tanpa didukung kinerja guru yang baik. Kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Sekolah dalam mengevaluasi kinerja seorang guru berfokus pada penilaian secara berkala. Keunggulan kompetitif guru akan tercapai apabila pihak manajemen sekolah dapat mengelola jantung aktivitas sekolah dengan mendorong sumber daya manusianya. Salah satu komponen yang mendukung keberhasilan sekolah adalah sumber daya manusia yaitu guru.

Seorang guru akan selalu dituntut sejauh mana kinerjanya, dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Apakah berkinerja tinggi atau berkinerja rendah. Dengan demikian, seorang guru dalam penilaian kerja oleh atasannya selalu dihubungkan dengan kinerjanya. Karena kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu Disiplin kerja, *Self efficacy* dan Lingkungan kerja. Disiplin kerja yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang professional sebab dengan pemahaman disiplin kerja yang baik, guru akan mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar, seorang guru harus memiliki keyakinan diri atau *self efficacy* untuk mencapai hasil kerja yang maksimal di lingkungan kerjanya. Tingginya *Self efficacy* akan membuat para guru mempunyai keyakinan yang tinggi untuk mampu melaksanakan pekerjaan, sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Tanpa adanya *Self efficacy* yang tinggi dalam diri guru, maka kinerja yang dimiliki para guru kurang maksimal. Jadi, dapat dikatakan bahwa *Self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Selain *self efficacy*, Lingkungan kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja menunjukkan pada hal-hal yang berbeda di sekeliling dan melengkapi kerja guru di sekolah. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi, maupun sekolah dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Dengan lancarnya pelaksanaan kegiatan pembelajaran, maka secara tidak langsung kinerja guru akan terlaksana dengan baik. Semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas.

Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah SMK Al- Irsyad Surabaya. SMK Al- Irsyad Surabaya yaitu Sekolah Kejuruan Swasta di bawah naungan Yayasan Perguruan Al- Irsyad Surabaya (YPAS). Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK Al- Irsyad Surabaya terdapat beberapa fenomena yang terjadi. Adanya beberapa guru yang masih datang terlambat ke sekolah, masih terdapat guru yang tidak memberi kabar (tanpa keterangan) ketika berhalangan hadir, masih terdapat guru yang tidak hadir karena sakit dan izin kerja yang masih tinggi dari beberapa guru yang ada di sekolah ini. Dari data tabel absensi terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan guru SMK Al- Irsyad Surabaya setiap tahunnya masih tinggi, data menunjukkan total keterlambatan, mencapai 1310 menit selama bulan Juli 2019- Juni 2020. Total ketidakhadiran karena sakit dan izin mencapai 93 dari keduanya selama bulan Juli 2019- Juni 2020. Hal ini dapat terjadi karena kinerja guru yang kurang maksimal, kinerja guru dapat disebabkan oleh disiplin kerja, *self efficacy* dan kondisi Lingkungan kerja yang kurang memadai.

Berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan masih ada guru yang memiliki disiplin kerja rendah. Kurangnya keyakinan diri atau *self efficacy* guru dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas dan masih terdapat beberapa guru yang merasa kesulitan dalam memberi pendidikan kepada siswa. Lingkungan sekolah dan tata ruang yang ada di SMK Al- Irsyad Surabaya yang masih kurang mendukung, lokasi yang berada di gedung lantai 3 dan di dalam masjid serta kurangnya penerangan. Hal ini juga membuat kinerja guru menjadi tidak termotivasi karena kurangnya ruang gerak untuk memberi model pembelajaran yang berbeda. Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Al- Irsyad Surabaya.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Al- Irsyad Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru SMK Al- Irsyad Surabaya?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Al- Irsyad Surabaya?
4. Apakah disiplin kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al- Irsyad Surabaya?

### **Tujuan Masalah**

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Al- Irsyad Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru SMK Al- Irsyad Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Al- Irsyad Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan secara simultan pengaruh disiplin kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Al- Irsyad Surabaya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Perilaku Organisasi**

Menurut Robbins & Judge (2011: 43), perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi dampak perilaku dari individu, kelompok dan struktur dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Menurut Wijaya (2017: 1), mengemukakan bahwa perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi.

### **Model Perilaku Organisasi**

Menurut Wibowo (2013:10), merumuskan perilaku individu sebagai model MARS yaitu dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. *Motivation* atau motivasi yang mencerminkan kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah intensitas dan kekuatan orang tersebut dalam perilaku sukarela
2. *Ability* atau kemampuan merupakan bakat alami dari diri seseorang individu, kecerdasan alamiah dan kemampuan belajar, kapabilitas yang dipelajari yang diperlukan untuk berhasil menyelesaikan suatu tugas.
3. *Role Perception* atau persepsi terhadap peran diperlukan untuk mewujudkan pekerjaan dengan baik. Persepsi peran merupakan tingkatan dimana orang memahami tugas pekerjaan atau peran yang ditugaskan kepada mereka atau diharapkan dari mereka.
4. *Situational factors* atau faktor situasi merupakan kondisi diluar kontrol langsung pekerja yang membatasi atau memfasilitasi perilaku dan kinerja.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2012:193) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Singodimedjo dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2014:117) menyatakan ada tujuh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

- 1) Kompensasi
- 2) Keteladanan pimpinan
- 3) Aturan yang pasti
- 4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- 5) Pengawasan pimpinan
- 6) Perhatian kepada guru
- 7) Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### ***Self Efficacy***

Menurut Kritner dan Kinicki (2011:128) mengatakan bahwa *Self Efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemungkinannya sehabis menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Kritner (2010:144) mengatakan bahwa efikasi diri seseorang muncul secara lambat laun melalui kemampuan-kemampuan kognitif, sosial, bahasa dan atau fisik yang rumit. Proses kognitif merupakan proses berfikir, di dalamnya termasuk pemerolehan, peng-

organisasian, dan penggunaan informasi. Menurut Bandura (dalam Ghufron dan Risnawita, 2010) mendefinisikan *Self Efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugasnya atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Bandura (Ghufron dan Rini Risnawati, 2010:88) mengemukakan bahwa *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:

- 1) Dimensi Tingkat (*Level*)
- 2) Dimensi Kekuatan (*Strength*)
- 3) Dimensi Generalisasi (*Generality*)

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:2) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2012:21), mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Indikator yang digunakan untuk mengukur Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Almustofa, Resa (2014:54) yaitu :

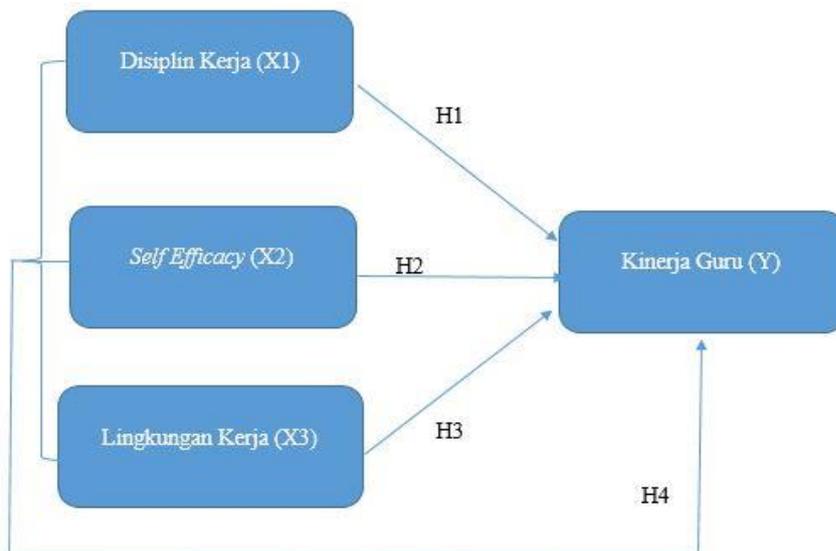
1. Kebersihan
2. Fasilitas kantor
3. Pertukaran udara
4. Penerangan

### **Kinerja Guru**

Menurut Nawawi (2013:235) menjelaskan bahwa kinerja sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan demikian kinerja juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Porter dan Lawren (Nawawi, 2013:259) bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sedangkan Menurut Supardi (2014:54) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut Supardi (2014:70) indikator kinerja guru sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan Waktu
3. Inisiatif dalam bekerja
4. Kemampuan kerja
5. Komunikasi

## Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hipotesis

H<sub>1</sub> : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya

H<sub>2</sub> : Diduga *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya

H<sub>3</sub> : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya

H<sub>4</sub> : Diduga Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Al-Irsyad Surabaya.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Al-Irsyad Surabaya, Jl. Sultan Iskandar Muda no. 46. Lokasi ini di pilih sebagai pertimbangan peneliti bahwa sekolah tersebut berupaya meningkatkan kinerja guru yang berhubungan dengan Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja. Penelitian ini akan dilaksanakan pada tanggal 28 November s.d 24 Desember 2020.

## **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

## **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Al-Irsyad Surabaya yang berjumlah 35 orang guru. Penelitian ini adalah penelitian populasi karena sampel diambil dari semua populasi yang berjumlah 35 guru SMK Al-Irsyad Surabaya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2015:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

## **Teknik Analisis Data**

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, dan Teknik Pengujian Hipotesis. Semua uji dilakukan dengan bantuan software SPSS 25.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan mengukur apa yang hendak diukur. 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. 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.

#### **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. Suatu Variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2016:48). 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.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas model regresi memiliki data distribusi normal
2. Uji Multikolinieritas semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dimana seluruh nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10.

3. Uji Heteroskedastisitas model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel disiplin kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Al- Irsyad Surabaya.

### 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 di interpretasikan sebagai berikut :

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

### Teknik Pengujian Hipotesis

#### 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 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 diatas 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.

## 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.

## 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 ( $H_1$ ) 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.

**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 berikut :

**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
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 4.13 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.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

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.

**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. 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. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-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.

### **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. 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.

### **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. 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.

### **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. 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.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh disiplin kerja, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya.
2. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Al-Irsyad Surabaya.
4. Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK AL-Irsyad Surabaya.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi sekolah dan pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja di SMK Al-Irsyad Surabaya lebih ditingkatkan lagi, mengingat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.
2. Hendaknya *Self efficacy* perlu diperhatikan sebaik mungkin agar kinerja guru dapat meningkat. *Self efficacy* yang tinggi menjadikan seorang guru yakin mampu dalam menjalankan pekerjaan maupun tugasnya. Sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Tetap mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif sehingga guru dapat bekerja dengan baik.
4. Penelitian ini dilakukan di SMK Al-Irsyad Surabaya yang hanya mencakup tentang Disiplin Kerja, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja sehingga penelitian selanjutnya disarankan dengan menambahkan atau melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A. M. Sardirman. 2011. *Interaksi dan Motivasi belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ahmad, L.O.I. 2017. *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Makasar: Jurnal IDAARAH Vol. 1, 1, 133-142.
- Alfiansyah, Moch Irfan. 2018. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia (PERSERO) Tbk-Pabrik Tuban (Divisi Sumber Daya Manusia)*. Undergraduate thesis, STIESIA Surabaya.
- Almustofa, Resa dan Rahardja, Edy. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Undergraduate Thesis. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Ariyanto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, Vol 9, nomor 2, hal 191-200

- Ariyati, Yannik dan Randi Sahputra. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDS AN-NAHDHAH Kota Batam*. *Jurnal Bening Prodi manajemen*. Vol 7 (1). Riau.
- Asra, A., P.B Irawan., A. Purwoto. 2015. *Metode Penelitian Surveu*. Jilid 1. In Media. Bogor.
- Barnawi & Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Danang Sunyoto, 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*, Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Desi, Pipit Natalia. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Babadan*. *Skripsi. Fakultas Ekonomi*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, MN dan Rini Risnawita S, 2010. *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Ghufron, MN dan Rini Risnawita S, 2011. *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Hadiati, Ety. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS se-Kota Bandar Lampung*. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam Vol. 8 No. 1. Bandar Lampung
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helliege, Don, John W. Slocumm JR, 2011. *Organizational behavior 13 edition*. USA: South Western Cengange Learning.
- Husaini, Usman. 2011. *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Penelitian*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Husnah, Nikmatul. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam*. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* , Vol. 6, No. 2, Hal 286- 298
- Kolondam, Gerson Solomo. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Self efficacy Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Manado*. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 4 (49). Manado.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2012. *Organizational Behavior*, New york, McGraw-Hill.
- Lestari, Indah Puji, dkk. 2015. *Pengaruh self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel intervening: Studi pada Kejaksaan Negri Jember*. *Artkel Ilmiah Mahasiswa*.
- Mailiana. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin*. *Jurnal Ekonomi Manajemen* , 10 (1), 123-134.
- Martinis Yamin & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Morrisan. 2014. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedua. Kencana. Jakarta.
- Mujanah, Anhairullah Siti. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pengadilan Negeri Klas 1B Raba Bima*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, Vol 16, No. 1, Hal 15-28.

- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta; KENCANA.
- Ningsih, Prapti. 2016. *Pengaruh Komitmen, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)*. E Jurnal Kataogis, Vol 4 Nomor 11, hal 127-137
- Putri, Fadiarni Widyaning. 2015. *Pengaruh Efikasi diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Tanjung Emas Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Dian Nuswantori Semarang.
- Rahmita , Aida. 2013. *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta*. Skripsi, Yogyakarta: UNY
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2016. *Organization Behaviour*, Edisi Keenam belas, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Salis, E. 2011. *TQM: Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Sari, Pratiwi Indah. 2018. *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK negeri 10 muaro jambi*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirusahaan. Vol. 1 (1). Riau.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Setyaningsih, Wiwin dan Mukhtar Abdul Kader. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. JEIM Vol.2 (5). Ciamis.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 14. Penerbitan Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutarman. 2012. *Pengantar Teknologi Informasi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Tannady, Hendy. 2019. *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi*. Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI). Hal : 121-124.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen*.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.