

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK DARMA SISWA 1 SIDOARJO

by Syelin Aprilia Handayani

FILE	ARTIKEL_SYELIN_1211408370.DOCX (165.19K)		
TIME SUBMITTED	22-FEB-2018 02:54PM (UTC+0700)	WORD COUNT	3053
SUBMISSION ID	919679558	CHARACTER COUNT	41817

1
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK DARMA SISWA 1 SIDOARJO**

SYELIN APRILIA HANDAYANI

1211408370

Fakultas Ekonomi

Universitas 17 Agustus 1945

Surabaya

Syelinaprilia08@gmail.com

Ringkasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru pada SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah semua guru di SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo dengan jumlah 50 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar 2,114 dengan signifikansi 0,040. 2) Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar -0,007 dengan signifikansi sebesar 0,995. 3) 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar 2,571 dengan signifikansi 0,013. 4) Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 20,081 dengan nilai signifikansi 0,000 dan dapat ditulis dengan persamaan regresi $Y=7,023+0,185X_1 - 0,001X_2 + 0,457X_3$. Dengan besar pengaruh sebesar 56,7%, sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja Guru, Lingkungan Kerja, Motivasi.

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment, motivation and discipline work either partially or simultaneously on the performance of teachers at SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo. This research is a causality research using quantitative approach. The subjects of this study are all teachers in SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo with the number of 50 people. Data collection using questionnaires that have been tested for validity and reliability while data analysis is done by using multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) There is a positive and significant influence between the work environment on teacher performance shown from the test results tcount of 2.114 with a significance of 0.040. 2) There is a negative and significant influence between the motivation on teacher performance shown from the result of tcount test of -0,007 with significance equal to 0,995. 3) 1) There is a positive and significant influence between the work discipline on teacher performance shown from the test result of tcount of 2.571 with significance 0,013. 4) There is significant influence between work environment, motivation and work discipline simultaneously on teacher performance, this is indicated by the value of Fcount of 20,081 with the value of significance 0.000 and can be written with regression equation $Y = 7.023 + 0,185X_1 - 0,001X_2 + 0,457X_3$. With a large influence of 56.7%, while the rest of 43.3% influenced by other variabel that not examined.

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

1. Pendahuluan

Sumberdaya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi maupun perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah organisasi maupun perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Ratnaningsih, 2015:137).

Pentingnya Sumber daya manusia tidak selalu dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, melainkan dalam dunia pendidikan sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan agar seorang siswa memiliki integritas dan kredibilitas di kemudian hari sehingga seorang siswa tersebut dapat berguna tidak hanya untuk dirinya sendiri, melainkan berguna bagi sesamanya seperti keluarga, nusa dan bangsa.

Pada dasarnya pendidikan merupakan suatu proses menumbuhkan serta mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia sehingga memperoleh nilai yang lebih baik. Pendidikan dalam arti pengajaran adalah segala sesuatu yang mempunyai sifat sadar tujuan dengan sistematis terarah pada perubahan tingkah laku menuju ke kedewasaan peserta didik.

Menurut Husaini Usman (2013:13) manajemen pendidikan adalah seni dan ilmu mengelolah sumber daya manusia pendidikan untuk mewujudkan proses dan hasil belajar peserta didik secara aktif, kreatif, motivatif dan menyenangkan dalam mengembangkan potensi dirinya. Menurut Suparlan (2008:71) sebuah pendidikan mempunyai tiga komponen utama yaitu guru, siswa dan kurikulum.

Kinerja seorang guru sangatlah penting sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan standar kinerja atas peserta didik dibawah bimbingannya. Seperti

yang disebutkan menurut Supardi (2014:54) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik, guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik.

Sebagai penunjang berjalannya sebuah proses belajar mengajar, dibutuhkan sarana prasarana agar proses pembelajaran tidak terhambat salah satunya dengan keadaan lingkungan sekolah. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, tentram, jauh dari kata bising, fasilitas yang memadai sangat berperan aktif dalam proses belajar mengajar, tanpa adanya dukungan faktor lingkungan yang baik seorang guru akan mengalami kesulitan dalam mengoptimalkan penyampaian materi kepada peserta didik.

Menurut Edy Sutrisno (2009:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Hubungan kerja yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan karyawan TU (tata usaha), kepala sekolah dengan peserta didik, guru dengan peserta didik, karyawan TU (tata usaha) dgn peserta didik akan sangat memberikan semangat kepada sumberdaya manusia yang ada di dalam sekolah. Hal tersebut akan memberikan dampak positif terhadap motivasi agar senang untuk datang ke sekolah, bekerja, belajar dengan giat.

Menurut Kadarisman (2012:278) menyatakan "motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya". Terdorongnya sebuah motivasi juga akan meningkatkan sebuah kedisiplinan kepada semua warga sekolah. Tidak hanya dirasakan oleh kepala sekolah, guru pengajar atau pun karyawan TU (tata usaha) tanpa disadari, peserta didik juga akan memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan dikarenakan peserta didik memiliki motivasi yang giat belajar di sekolah. Menurut Malayu Hasibuan (2012:193) menyatakan "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku"

SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo adalah salah satu dari banyaknya sekolah swasta yang ada di kabupaten Sidoarjo yang berada di Jalan Kusuma 9-11 Berbek, Waru, Sidoarjo. Sekolah ini merupakan perluasan dari SMA Darma Siswa yang sejenis. Semakin berkualitas seorang guru dalam mendidik peserta didik secara moral dan pengetahuan serta mampu melakukan peran dan fungsinya sebagai seorang guru, akan menentukan berhasil tidaknya seorang peserta didik. Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan menunjukkan adanya faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja guru. Diantaranya adalah menurunnya kinerja dari tahun ke tahun melalui monitoring dan evaluasi kinerja sehingga mempengaruhi perkembangan proses belajar mengajar, selain itu di SMK Darma Siswa 1 satu guru memiliki dua *job description* (*double job*), di SMK juga dekat dengan pabrik, sering lewatnya pesawat terbang karena letak sekolah berada di dekat bandara, sehingga akan menurunkan motivasi dalam bekerja. Teman sekerja yang menurun juga semangatnya dan tidak ada

nya acuan dalam pencapaian prestasi, sekolah masih dalam keadaan renovasi. Apabila motivasi menurun secara terus menerus diduga mengakibatkan guru mengalami penurunan terhadap disiplin kerja. Untuk itu, Penelitian ini memfokuskan pada guru disekolah SMK Darma Siswa 1.

Bedasarkan permasalahan tersebut maka peneliti berusaha mengidentifikasi dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja serta kinerja guru. Dengan mengambil suatu judul penelitian "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo**". Sehingga peneliti merumuskan rumusan masalah sbg berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo ?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo ?
3. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo ?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo ?

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:109). Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain."

Dari beberapa definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala serangkaian faktor yang memengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang ada disekitar pekerja dan terdiri dari faktor-faktor internal maupun eksternal yang bersumber dari dalam organisasi seperti metode kerjanya, pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, kebersihan, musik, penerangan dan lain lain

Jenis Lingkungan Kerja

Menurut serdamayanti (2009:21) "lingkungan kerja terbagi menjadi 2" yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
Dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi meja dan lainnya.
 - b. Lingkungan perantara/lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis bau tidak sedap, warna, dan lainnya
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun rekan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti(2009:46) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan /cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja

9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia bisa melaksanakan kegiatannya secara optimal sehat, aman dan nyaman. Menurut Sihombing dalam Naibaho(2010:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Fasilitas kerja.
- b. Gaji dan tunjangan.
- c. Hubungan kerja.

Motivasi

Mangkunegara (2012:6) mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi

Wibowo (2011:379) menyatakan "motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan". Dari beberapa definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang sebagai serangkaian proses perilaku manusia untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya agar tujuan organisasi bisa terarah tercapai

Tujuan motivasi

Motivasi memiliki beberapa tujuan, yang menurut Kaswan (2011:83) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
8. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan perlengkapan

16

Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:150) menerangkan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu:

1. **Motivasi Positif (Insentif Positif)**
Ialah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. **Motivasi Negatif (Insentif Negatif)**
Ialah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka yang mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

25

Indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk Keahlian
5. Membentuk Keterampilan
6. Tanggung Jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang memengaruhi motivasi, sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor-faktor internal antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Eksternal

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggungjawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:193) menyatakan “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Rivaidan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Dari beberapa definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu prosedur/alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi, mengoreksi atau menghukum bawahan, pengendalian diri pegawai agar disiplin kerja, dapat menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang agar menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku didalam suatu organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu Hasibuan (2012 : 194) indikator disiplin yaitu :

1. Tujuan Kemampuan
2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan
3. Ketaatan pada Standar kerja
4. Ketaatan pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Sutrisno(2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Kinerja Guru

Kinerja guru menurut Supardi(2014:54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik, guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar siswa.

Barnawi dan Arifin(2014:14) mendefinisikan kinerja guru sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan atau gaya seorang guru yang berorientasi melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan

tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik, untuk mencapai visi atau tujuan organisasi bersama sekolah dalam dunia pendidikan.

Fungsi Penilaian Kinerja Guru menurut Barnawi dan Arifin(2014:24) memiliki 2 fungsi utama yaitu:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, bimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan.
2. Untuk menilai angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, bimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

Indikator Kinerja Guru

Menurut *The Nasional Council For Accreditation Of Teacher Education* 2002 dalam Supardi (2013:49) indikator standar kinerja guru diantaranya:

1. (*Knowledge, Skills, and Dispositions*) Pengetahuan, kemampuan dan karakter seseorang secara alami.
2. (*Assesment System and Unit Evaluation*) Sistem penilaian dan standar penilaian.
3. (*Field Experience and Clinical Practice*) Pengalaman lapangan secara nyata.
4. (*Diversity*) Pemahaman lingkungan.
5. (*Faculty Qualification, Performance, and Development*) Kualitas kemampuan, penampilan dan pengembangan.
6. (*Unit Governace and Resources Standar*) Pemerintahan dan penggunaan sumber.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Barnawi dan Arifin (2014:42) kinerja guru dipengaruhi oleh faktor tertentu yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang memengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contoh gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *survey*, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2006:3). Jenis penelitian pada penelitian ini adalah kausalitas yaitu untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel melalui uji hipotesis (Sugiyono, 2010:224). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal/berbentuk angka (Sugiyono, 2010:13). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data Primer, menurut Masuad (2004:178) data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dan wawancara.

Instrumen penelitiannya menggunakan pengukuran dengan skala Likert. Menurut Nazir (1998:397), Skala Likert digunakan untuk mengetahui dan men-

gidentifikasi derajat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan suatu obyek. Dalam penilaiannya diberikan bobot 1 (satu) sampai 5 (lima). Ketentuan sebagai berikut :

Alternatif jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor 1. “tidak setuju” diberi skor 2. “netral” diberi skor 3. “setuju” diberi skor 4. “sangat setuju” diberi skor 5.

Penelitian dilaksanakan di SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo yang berada di Jalan Kusuma 9-11 Berbek, Waru, Sidoarjo, Jawa Timur 61256. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2018. Menurut Sugiyono (2010:17) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang dimaksudkan dengan populasinya adalah seluruh pegawai SMK Darma 1 Siswa Sidoarjo yaitu yang berjumlah 56 pegawai. Dg penjabaran sebagai berikut:

Tabel 3.1
Total Pegawai Sesuai Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai
1.	Laki-laki	41
2.	Perempuan	15
Jumlah Pegawai Keseluruhan		56

Sumber: TU SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo
Sampel Menurut Sugiyono (2010:117) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dari uraian tabel dibawah peneliti mengambil sampel 50 pegawai. Karena peneliti hanya meneliti guru di SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo. Sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2012:126) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai Sesuai Spesifikasi

No.	Spesifikasi Pegawai	Jumlah Pegawai
1.	Guru Tetap	24
2.	Guru Tidak Tetap	26
2.	Pegawai TU	6
Jumlah Pegawai Keseluruhan		56

Sumber: TU SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo

Definisi Variabel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:6). Pada penelitian ini ditentukan 2 variabel, Menurut Sugiyono (2012:31), definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel operasional dalam penelitian ini:

1. Lingkungan Kerja (X1). Menurut Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yg dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain."
2. Motivasi (X2). Menurut Wibowo (2011: 379) menyatakan "motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan".
3. Disiplin kerja (X3) menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:193) menyatakan "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."
4. Kinerja guru (Y) menurut Barnawi dan Arifin (2014:14) mendefinisikan

kinerja guru sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja.

Teknik Pengumpulan Data Metode yang digunakan: Kuesioner, Wawancara, Observasi, Studi pustaka.

Proses Pengolahan Data

Menurut Hasan (2006:31), "pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu".

1. Proses Editing
2. Proses Koding (*Coding*)
3. Proses Tabulasi (*tabulating*)

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dan dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali 2011:47). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

5 (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali 2005)

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dan sebaliknya.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2005). Apabila dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Cara mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar analisisnya apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sbg berikut (sugiyono, 2008:258):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja guru)

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien garis regresi

X1, X2, X3 = Variabel independen (lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja)

e = error / variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: Variabel-variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan

secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru.

Ha: Variabel-variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi = antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja guru) itu terbatas. Begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, penelitian menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun jika satu variabel bebas ditambahkan kedalam model.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Dalam regresi, Uji t sebagai pengujian signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , dan X_3 (lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja guru) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yg digunakan dalam pengujian ini adalah:
 H_0 : Variabel-variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).
Ha: Variabel-variabel bebas lingkungan

kerja, motivasi dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) yang menggunakan angka probabilitas sig, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

4. Hasil Pembahasan

Deskripsi Responden

Diketahui ternyata sebagian besar responden dalam penelitian ini, mereka berumur ≤ 25 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 8%, responden yang berumur antara 26-35 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 28%, responden yang berumur antara 36-45 th sebanyak 15 orang/sebesar 30%, dan responden yang berumur ≥ 46 th sebanyak 17 orang atau sebesar 34%.

Diketahui ternyata ⁷ responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 24 orang atau sebesar 48% dan 26 orang atau sebesar 52% adalah perempuan.

Diketahui ternyata responden dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 82%. Pendidikan terakhir SMA/K yaitu sebanyak 0 orang/sebesar 0%. Pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 8%. Pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 10%.

Diketahui ternyata responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki masa kerja dikurun waktu 1-10 th hampir 50% nya dari keseluruhan yaitu sebanyak 23 orang/sebesar 46%. Masa kerja 11-20 th sebanyak 14 orang/sebesar 28%. 21-30 th yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 26%.

Pengujian Instrumen Penelitian

Validitas Variabel Lingkungan kerja

Dari hasil pengujian 50 responden dengan 11 pernyataan menyatakan semua item yg valid sebanyak 11 dan 0 tidak valid, artinya semua item Pernyataan ini dinyatakan valid

Validitas Variabel Motivasi

Dari hasil pengujian 50 responden dengan 8 pernyataan menyatakan semua item yang valid sebanyak 8 dan 0 tidak valid, artinya semua item Pernyataan dinyatakan valid.

Validitas Variabel Disiplin Kerja

Dari hasil pengujian 50 responden sebanyak 6 pernyataan menunjukkan semua item yang valid sebanyak 6 dan 0 tidak valid, artinya semua item Pernyataan dinyatakan valid.

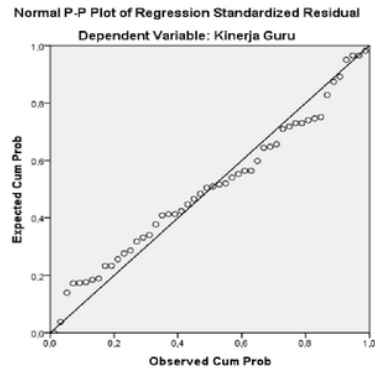
Validitas Variabel Kinerja Guru

Dari hasil pengujian 50 responden sebanyak 7 pernyataan menunjukkan semua item yang valid sebanyak 7 dan 0 tidak valid, artinya semua item Pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Diketahui bahwa nilai koefisien *ronbach Alpha* pada masing-masing variabel nilainya $>0,60$ maka item pertanyaan dalam variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. valid 0, artinya semua item Pernyataan yang digunakan dinyatakan valid

Uji Asumsi Klasik

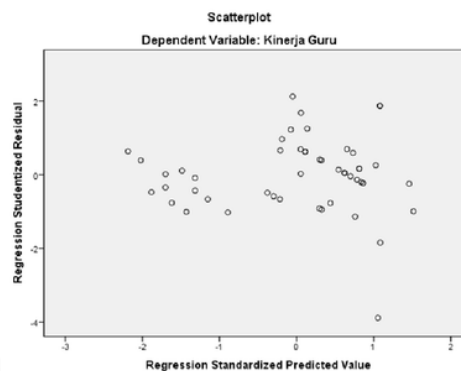
Uji Normalitas pengujian dilakukan dengan melihat bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun *normal probability plot* yang dapat dilihat pada gambar dibawah:



Uji Multikolinearitas melihat hasil olah an SPSS dalam model regresi diketahui bahwa masing-masing variabel menunjukkan semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* $>0,10$ atau 10%. Hasil perhitungan nilai *variace inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, variabel bebas memiliki nilai VIF yang <10 . Jadi disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas pada model regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini. Sehingga ketiga variabel tersebut lolos uji.

Uji Heteroskedastisitas Dengan melihat hasil olah an SPSS dalam model regresi dapat diketahui bahwa dalam penelitian Uji grafik *scatterplot* gambar 5.2 menunjukkan titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan variabel bebas lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja.

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = 7,023 + 0,185X_1 - 0,001X_2 + 0,457X_3$$

Berdasarkan model persamaan regresi linier di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a=konstanta = 7,023

Nilai konstanta(a)=7,023 menunjukkan, bila nilai variabel lingkungan kerja (X₁), motivasi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) = 0 atau konstan maka besarnya nilai kinerja guru (Y) = 7,023 satuan.

b₁ = Koefisien Regresi X₁ = 0.185

Nilai koefisien regresi (b₁) = 0.185 nilai (b₁) positif menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel kinerja guru (Y) dengan variabel lingkungan kerja (X₁). Artinya jika nilai variabel lingkungan kerja (X₁) naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel kinerja guru (Y) juga akan naik 0.185 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat konstan.

b₂ = Koefisien Regresi X₂ = -0,001

Nilai koefisien regresi (b₂)=-0.001 nilai(b₂)negatif menunjukkan adanya pengaruh berlawanan antara variabel kinerja guru(Y)dengan variabel motivasi(X₂). Artinya jika nilai variabel motivasi (X₂) naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel kinerja guru (Y) akan menurun sebesar-0,001 satuan. Yang berarti jika motivasi(X₂) naik sebesar 0,001 maka kinerjanya justru akan turun sebesar 0,001.

b₃ = Koefisien Regresi untuk X₃ = 0,457

Hasil nilai koefisien regresi(b₃)= 0,457 nilai (b₃) positif menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel kinerja guru (Y) dengan variabel disiplin kerja (X₃). Artinya jika nilai variabel disiplin kerja (X₃) naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel kinerja guru (Y) juga

akan naik 0.457 satuan dgn asumsi variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Uji Regresi Simultan Uji F

Diketahui F_{hitung} (20,081) > F_{tabel} (2,81) artinya berpengaruh, selain nilai probabilitas signifikan 0,000 < 0,05 maka hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, artinya masing-masing variabel lingkungan kerja (X₁), motivasi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil pengujian diketahui nilai koefisien determinasi (R square/ R²) = 0,567 berarti menunjukkan bahwa proporsi pengaruh lingkungan kerja(X₁), motivasi (X₂), dan disiplin Kerja (X₃) memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja guru (Y) sebesar 56,7% dan sisanya 43,3% itu dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Regresi parsial (Uji t)

1. Variabel lingkungan kerja diketahui dari nilai t_{hitung} 2,114 > t_{tabel} 2,012 dengan nilai signifikansi 0,040 < 0,05, maka H₁ diterima pada tingkat signifikansi 5% artinya variabel lingkungan kerja (X₁) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo(Y).
2. Variabel motivasi diketahui dari nilai t_{hitung} -0,007 < t_{tabel} 2,012 dengan nilai signifikansi 0,995 > 0,05, maka H₂ ditolak pada tingkat signifikansi 5% artinya variabel motivasi (X₂) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo (Y).
3. Variabel disiplin kerja diketahui dari nilai t_{hitung} 2,571 > t_{tabel} 2,012 dengan nilai signifikansi 0,013 < 0,05 maka H₃ diterima pada tingkat signifikansi 5% artinya variabel disiplin kerja(X₃) mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo (Y).

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Uji regresi uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,114 > t_{tabel} 2,012$ nilai signifikansi $0,040 < 0,05$, maka H_1 diterima pada tingkat signifikansi 5% artinya hasil menunjukkan bahwa hipotesis variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo (Y).
2. Uji regresi uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} -0,007 < t_{tabel} 2,012$ nilai signifikansi $0,995 > 0,05$, maka H_2 ditolak pada tingkat signifikansi 5% artinya hasil menunjukkan bahwa hipotesis variabel motivasi (X_2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo (Y).
3. Uji regresi uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,571 > t_{tabel} 2,012$ nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, maka H_3 diterima pada tingkat signifikansi 5% artinya hasil menunjukkan bahwa hipotesis variabel disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darma Siswa 1 Sidoarjo (Y).
4. Uji regresi uji f menunjukkan nilai $F_{hitung} 20,081 >$ dari $F_{tabel} 2,81$ artinya berpengaruh, selain nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya masing-masing variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y).

Saran

1. Dari hasil penelitian lingkungan kerja disarankan agar bangunan dan sarana pasarana selalu ditingkatkan agar para guru lebih nyaman dan antusias dalam mengajar peserta didik.

2. Dari hasil penelitian motivasi walaupun tidak berpengaruh namun motivasi juga harus ditingkatkan agar memacu semangat bekerja dari dalam diri dan berdedikasi kepada para peserta didik.
3. Dari hasil penelitian disiplin kerja diharapkan selalu mempertahankan kedisiplinan agar memberikan contoh yang baik bagi peserta didik.
4. Dari hasil penelitian secara simultan diharapkan lingkungan kerja motivasi dan disiplin kerja agar membuat para guru puas dan dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja dalam mengajar.

3 DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Prabu, Mangkunegara. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Edisi Rev 1
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Jakarta: Prenada. Edisi Pertama. diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko. 2
- Dale A Timpe. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Indeks. Edisi kesepuluh. 4
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 23
- Hadi. 2006. *Prinsip Pengelolaan Pengambilan Sampel Lingkungan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- 11 Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 7 Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta : Gaung Persada Press.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Masud, Fuad. 2004. *Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 24 Nazir, Moh. (1998). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veitzal dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Edisi Ke 12.
- Serdamayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei (Editor)*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- 4 Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Perada.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Perada.
- Suparlan. 2008. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat.
- 20 Sutrisno. Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Ed.4, Cet. 1.
- 1 Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jurnal**
- Ernawati. 2009. *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Kecerdasan Emosional, Dan Kompetensi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Vol. 3 Hal 104-114
- 9 Naibaho, Hastuti., Firmanto Adi, dan Veryco & Sugiarto. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya)*. Jurnal Manajemen Pemasaran Vol 5. No.1
- Ratnaningsih. 2015. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal media Mahardika. Vol.13 No. 2. Hal: 137.
- Sari. Aida R. 2013. *Hubungan motivasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja guru Di smk muhammadiyah 2 yogyakarta*. Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal. 23.
- 10 Sriwidodo, Untung. 2009. *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan Kesejahteraan terhadap kinerja guru smp swasta*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 3. No. 2. Hal. 95.
- Wahyudi, Eko. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 24 Surabaya*. Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal.48,52,58.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK DARMA SISWA 1 SIDOARJO

ORIGINALITY REPORT

% **17**
SIMILARITY INDEX

% **16**
INTERNET SOURCES

% **3**
PUBLICATIONS

% **11**
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.uny.ac.id Internet Source	%2
2	repository.upi.edu Internet Source	%1
3	id.scribd.com Internet Source	%1
4	eprints.ums.ac.id Internet Source	%1
5	eprints.undip.ac.id Internet Source	%1
6	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	%1
7	media.neliti.com Internet Source	%1
8	studentjournal.petra.ac.id Internet Source	%1

9	dokumen.tips Internet Source	% 1
10	ojs.unud.ac.id Internet Source	% 1
11	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	% 1
12	koleksidapus.blogspot.com Internet Source	% 1
13	library.upnvj.ac.id Internet Source	% 1
14	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	% 1
15	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<% 1
16	jasaoperator.blogspot.com Internet Source	<% 1
17	www.slideshare.net Internet Source	<% 1
18	ejournal.unisri.ac.id Internet Source	<% 1
19	adaddanuartablogspot.com Internet Source	<% 1
20	ejournal.unmuha.ac.id Internet Source	

<% 1

21

Submitted to Udayana University

Student Paper

<% 1

22

Submitted to Politeknik Negeri Jember

Student Paper

<% 1

23

boleh-dishare.blogspot.com

Internet Source

<% 1

24

e-journal.stie-aub.ac.id

Internet Source

<% 1

25

girlscrib.blogspot.com

Internet Source

<% 1

26

journal.umpo.ac.id

Internet Source

<% 1

27

stiestembi.ac.id

Internet Source

<% 1

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE
BIBLIOGRAPHY OFF