

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
DENGAN PRESTASI GURU DI SMK PIRI 3 YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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



**Oleh
Novitaningsih
NIM. 08402244049**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN PENDIDIKAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRESTASI GURU DI SMK PIRI 3 YOGYAKARTA

SKRIPSI



Disetujui,

Dosen Pembimbing

Joko Kumoro, M.Si.

NIP 19600626 198511 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Guru Di SMK Piri 3 Yogyakarta” yang disusun oleh Novitaningsih, NIM 08402244049 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Juli 2014 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama

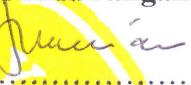
Jabatan

Tanda Tangan

Tanggal

Dr. Suranto, M. Pd, M. Si

Ketua Penguji



13/Agustus/2014

Joko Kumoro, M. Si

Sekretaris



13/Agustus/2014

Djihad Hisyam, M. Pd

Penguji Utama



13/Agustus/2014

Yogyakarta, 14 Agustus 2014

Fakultas Ekonomi

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M. Si.

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Novitaningsih

NIM : 08402244049

Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran

Fakultas : Ekonomi

Judul : Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan
Disiplin Kerja Dengan Prestasi Guru Di SMK Piri 3

Yogyakarta

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

Yogyakarta, 11 Agustus 2014

Yang Menyatakan,



Novitaningsih

NIM 08402244049

MOTTO

“Hanya kepada Engkau-lah kami menyembah dan hanya kepada Engkau-lah kami memohon pertolongan”. (Q.S. Al-Fatihah : 5)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”. (Q.S Al-Baqarah: 286)

“Kesuksesan dan keberhasilan tidak dating secara tiba-tiba, perlu perjuangan, doa dan kesabaran untuk meraihnya”. (Penulis)

“Hidup itu pilihan, maka pilihlah jalan hidupmu. Takdirmu membuatmu bertahan, nasib menjadikanmu tetap ada”. (penulis)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Dengan mengucap syukur Alhamdulilah, skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Kedua orang tua saya, Ibu, Bapak yang telah mengiringi setiap langkahku dengan kasih sayang, doa, nasehat dan pengorbanan tiada henti. Sepanjang hayatmu, aku ingin membahagiakanmu.
- Almamaterku tercinta : Universitas Negeri Yogyakarta

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA DENGAN PRESTASI GURU DI SMK PIRI 3 YOGYAKARTA

Oleh:
Novitaningsih
NIM : 08402244049

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta, 2) Hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta, 3) Hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah 30 guru. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Uji coba instrumen di lakukan di SMK Karya Rini Sleman dan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji prasyarat analisis yang meliputi uji linieritas dan uji multikolinieritas. Pengujian hipotesis menggunakan korelasi *product moment* untuk menguji hubungan variabel secara parsial, sedangkan analisis korelasi berganda untuk menguji hubungan variabel secara bersama-sama yaitu hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK Piri 3 Yogyakarta. Dengan tingkat signifikansi hasil analisis ditentukan sebesar 5%.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta, yang ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,636 > 0,361$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), 2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta, yang ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,658 > 0,361$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), 3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja di SMK PIRI 3 Yogyakarta, yang ditunjukkan dengan nilai R hitung sebesar 0,794 lebih besar dari R tabel ($0,794 > 0,361$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,050 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,631. Ini berarti 63,1% prestasi kerja guru dijelaskan oleh lingkungan kerja sebesar 29,9% dan disiplin kerja sebesar 33,2%. Sementara 36,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kata kunci:*lingkungan kerja, disiplin kerja dan prestasi guru*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Guru Di SMK Piri 3 Yogyakarta”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna meraih gelar Sarjana Pendidikan. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M. Pd., M.A., Rektor UNY yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M. Si., Dekan FE UNY atas izin yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Joko Kumoro, M. Si., Ketua Jurusan Pendidikan Administrasi dan sekaligus sebagai Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dengan sabar sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
4. Bapak Budiman, M. Pd, Pembimbing Akademik.
5. Bapak Djihad Hisyam, M. Pd., Nara Sumber yang telah meluangkan waktu serta memberikan ilmu dan saran untuk perbaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Suranto A. W, M. Pd., M. Si., sebagai Ketua penguji membantu dalam kelancaran skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen Pendidikan Administrasi Perkantoran, atas ilmu yang diberikan.
8. Bapak Drs. Arifin Budiharjo Kepala Sekolah SMK Piri 3 Yogyakarta atas izin yang telah diberikan untuk melakukan penelitian.
9. Ayah dan Ibuku tercinta, terima kasih atas kesabaran dan nasehat dari Kalian. Aku berjanji, aku pasti membahagiakan kalian.
10. Kakak-kakakku tersayang, MbakFuri, Mas Teguh, dan Mas Edi, yang telah membantuku dalam mewujudkan skripsiku ini.

11. Mas Respati Trah Utomo S.Par yang telah mendampingiku dalam mengerjakan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik sangat penulis harapkan.

Yogyakarta, Agustus2014

Penulis



Novitaningsih

NIM. 08402244049

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Deskripsi Teori	9
1. Pengertian Prestasi Guru	9
2. Penilaian Prestasi Guru	10
3. Faktor Penilaian Preatasi Guru	12
4. Manfaat Penilaian Prestasi Guru	13
5. Dimensi Prestasi Guru	16
6. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Prestasi Guru	17
7. Lingkungan Kerja	20
a. Pengertian Lingkungan	21
b. Lingkungan Fisik Kerja	22
8. Disiplin Kerja	25
a. Pengertian Disiplin Kerja	25

b. Manfaat dan Fungsi Kedisiplinan	27
c. Indikator-indikator Kedisiplinan.....	29
B. Kajian terhadap Penelitian yang Relevan	31
C. Kerangka Pikir	33
D. Hipotesis Penelitian.....	34
 BAB III METODE PENELITIAN	 36
A. Desain Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Variabel Penelitian	37
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
1. Lingkungan Kerja.....	37
2. Disiplin Kerja	38
3. Prestasi Kerja Guru	38
E. Populasi penelitian	38
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
1. Kuesioner atau Angket.....	39
2. Dokumentasi	39
G. Instrumen Penelitian.....	40
H. Uji Coba Instrumen	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reliabilitas	49
I. Teknik Analisis Data.....	51
1. Uji Prasyarat Analisis	51
a. Uji Linieritas Data.....	51
b. Uji Multikolinieritas.....	52
2. Uji Hipotesis	52
a. Analisis Bivariat.....	52
b. Analisis Multivariat.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Hasil Penelitian	57
1. Deskripsi Data Penelitian.....	57
a. Variabel Lingkunga Kerja.....	57
b. Variabel Disiplin Kerja	62
c. Variabel Prestasi Kerja.....	67
2. Analisis Data	72
a. Pengujian Persyaratan Analisis	72
1) Uji Linieritas Data.....	72
2) Uji Multikolinieritas.....	74
b. Pengujian Hipotesis.....	75
1) Uji Hipotesis1	75
2) Uji Hipotesis2	76
3) Uji Hipotesis3	77
4) Koefisian Determinasi.....	78
3. Pembahasan.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
A. Kesimpulan	84
B. Implikasi Hasil Penelitian	85
C. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kisi-kisi Angket Penilaian Lingkungan Kerja Guru.....	41
2. Kisi-kisi Angket Penilaian Prestasi Guru	42
3. Kisi-kisi Angket Disiplin Kerja Guru	43
4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	46
5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	47
6. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Guru	48
7. Patokan Tingkat Reliabilitas	50
8. Hasil Uji Reliabilitas.....	50
9. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	58
10. Distribusi Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja.....	60
11. Tempat Kerja Menyediakan Sarana dan Prasarana Ibadah.....	61
12. Hubungan Sesama Rekan Kerja.....	62
13. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	63
14. Distribusi Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja	65
15. Disiplin Membuat Kelengkapan Administrasi Guru	66
16. Membuat Surat Ijin Apabila Tidak Masuk Kerja	67
17. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Guru.....	68
18. Distribusi Kecenderungan Variabel Prestasi Kerja Guru	70
19. Mengevaluasi Kinerja Pribadi dalam Setiap Semester	71
20. Berbagai Variasi Model Pembelajaran dalam Mengajar	72
21. Hasil Uji Linieritas Data	73
22. Hasil Uji Multikolinieritas	74
23. Uji Hipotesis 1	76
24. Uji Hipotesis 2	77
25. Uji Hipotesis 3	78
26. Bobot Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model Hubungan Antar Variabel Penelitian	33
2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	59
3. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja.....	61
4. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	64
5. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja	66
6. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Guru	69
7. Diagram <i>Pie</i> Kecenderungan Variabel Prestasi Kerja Guru	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian.....	90
2. Analisis Instrumen	98
3. Data Penelitian	108
4. Distribusi Frekuensi	113
5. Uji Prasyarat Analisis	135
6. Hasil Analisis	137
7. Dokumentasi.....	141
8. Surat Ijin Penelitian	146

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan pendidikan adalah masih rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Justru sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan. Peningkatan mutu pendidikan dewasa ini merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda- tunda lagi.

Pendidikan merupakan sebuah dasar untuk meningkatkan sumber daya manusia yang baik sekaligus mencapai kesuksesan di segala bidang di dalam proses pembangunan nasional dengan cara menyiapkan para peserta didik melalui suatu kegiatan-kegiatan yang diperlukan peserta didik itu sendiri, masyarakat maupun negara. Hal itu tercantum dalam Undang-Undang No.20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional SISDIKNAS, yakni:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam menghadapi situasi pendidikan yang multikultural maksudnya upaya terhadap perkembangan keragaman populasi sekolah , dituntut prestasi yang tinggi dari setiap guru, sebab para guru tidak cukup hanya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing saja, melainkan diperlukan peran guru

sebagai pelayan, fasilitator dan nara sumber. Prestasi guru dimaksud tentunya sebuah hasil usaha dari pekerjaan yang dilakukan seorang guru. Prestasi kerja guru yang tinggi mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Prestasi kerja merupakan kemampuan atau kecakapan pegawai dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan, penampilan atau perilaku dalam melaksanakan tugas, sikap cara yang digunakan dalam melaksanakan tugas, ketegaran jasmani, dalam menjalankan tugas.

Namun secara praktis di lapangan hal di atas sangat sulit dilaksanakan dan dicapai mengingat banyaknya masalah yang menyertai dan faktor yang menentukan terbentuknya suatu nilai prestasi kerja berangkat dari kinerja guru itu sendiri.

Menurut data penelitian yang dikutip dalam <http://1octo.wordpress.com/2013/02/05/> rendahnya kualitas guru, dalam kenyataan masih ada sebagian guru di Indonesia yang dinyatakan tidak layak mengajar, persentasen guru menurut kelayakan mengajar dalam tahun 2002-2003 di berbagai satuan pendidikan sebagai berikut:

untuk SD yang layak untuk mengajar hanya 21,07% (negeri) dan 28,94% (swasta), untuk SMP 54,12% (negeri) dan 60,99% (swasta), untuk SMA 65,29% (negeri) dan 64,73% (swasta), serta untuk SMK yang layak mengajar 55,49% (negeri) dan 58,26% (swasta).

Hal tersebut menunjukan bahwa kondisi pendidikan di Indonesia mengalami penurunan dari segi kualitas. Penurunan kualitas guru akan berpengaruh langsung terhadap kualitas pengajarannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi kerja guru yang menurun, maka seorang guru harus

sadar akan pentingnya sebuah prestasi bagi kelancaran dan keberhasilan pekerjaanya, sehingga harus ada upaya lain yang harus dilakukan guna pencapaian prestasi kerja yang optimal.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru. Oleh karena itu perlu diketahui lebih lanjut faktor apa saja yang diperkirakan dapat meningkatkan prestasi kerja guru, sehingga proses pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang memuaskan. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja guru dengan melalui pembekalan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Prestasi kerja guru juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman, seseorang akan mendapatkan suatu ketenangan kerja dalam bekerja sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi dalam kerjanya, apabila seorang pimpinan berusaha memperhatikan dan memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut di atas yaitu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, diharapkan akan menimbulkan suatu prestasi kerja bagi para pekerjanya atau dalam penelitian ini guru kelas.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap guru, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dan disiplin kerja dalam berprestasi.

Di sisi lain, disiplin kerja guru juga merupakan faktor penting dalam pencapaian prestasi kerja guru. Prestasi kerja yang tinggi tidak dapat tercapai jika tidak disertai adanya ketaatan peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain diperlukan adanya disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan guru untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tetulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja adalah sikap mental yang senantiasa berhendak untuk menaati segala peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan tertentu. Diharapkan dengan disiplin kerja yang semakin bagus akan lebih meningkatkan prestasi kerja seorang guru.

Disiplin kerja yang dimaksud tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh sekolah ataupun kepala sekolah. Salah satu untuk meningkatkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan motivasi yang positif kepada guru. Dengan demikian diharapkan dengan adanya pembangunan motivasi kerja guru yang semakin baik maka diharapkan disiplin kerja guru juga akan mengikuti dengan sendirinya di dalam tiap individu.

Terkait disiplin kerja guru di SMK Piri 3 Yogyakarta juga masih belum optimal, dilihat dari ketertutupan mental pendidik untuk menerima hal baru, guru belum memperbaharui materi pelajarannya seperti perangkat pembelajaran, sebagian guru masih tetap mempertahankan perangkat/program pembelajaran yang lama, sebagian guru jarang

mempersiapkan media pembelajaran, sebagian guru terlambat hadir ditempat kerja sehingga member kesan rendahnya loyalitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus di selesaikan, suka menunda dan menumpuk pekerjaan, meninggalkan tugas sebelum waktunya, hal ini tentu mengurangi pelayanan yang harus diberikan terhadap sub sistem lain di dalam organisasi maupun pihak luar.

Kondisi tersebut perlu dirumuskan secara lebih rinci tentang usaha-usaha yang harus dilakukan guna melakukan pembinaan kinerja guru, supaya guru bersedia bekerja sesuai dengan ketentuan disiplin guru, maka SMK Piri 3 Yogyakarta melalui unsur pimpinannya harus berusaha dengan memberikan motivasi kepada para guru dengan baik.

Berdasarkan permasalahan di atas diketahui bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan kerja dimana kedua hal di atas akan mempengaruhi prestasi kerja guru dalam proses belajar mengajar di SMK Piri 3 Yogyakarta. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti **“Hubungan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dengan Prestasi Guru di SMK Piri 3 Yogyakarta”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masih belum optimalnya prestasi guru dalam proses pembelajaran
2. Lingkungan kerja yang masih belum kondusif untuk menunjang kelancaran dalam belajar mengajar
3. Adanya beberapa guru yang masih belum disiplin dalam bekerja sehingga akan menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam kegiatan pembelajaran di lingkungan sekolah

C. Pembatasan Masalah

Mengingat cakupan permasalahan yang cukup luas, sehingga perlu adanya pembatasan masalah yang hendak diteliti. Penelitian ini menekankan pada prestasi guru yang masih belum optimal dalam proses pembelajaran di SMK Piri 3 Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

1. Adakah hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi guru di SMK Piri 3 Yogyakarta?
2. Adakah hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK Piri 3 Yogyakarta?
3. Adakah hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK Piri 3 Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan masalah penelitian ini adalah mengetahui hal – hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi guru di SMK Piri 3 Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK Piri 3 Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK Piri 3 Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat mendapat ilmu, pengetahuan, wawasan dalam hal permasalahan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan prestasi guru.

2. Secara Praktis

a. Bagi Sekolah

Guna meningkatkan atau mengembangkan kontribusi kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi guru sehingga bisa meningkatkan mutu dan profesionalitas guru dalam pembelajaran.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam penelitian selanjutnya, utamanya yang mengupas tentang permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK piri 3 Yogyakarta.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Prestasi Guru

Dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka manusia perlu bekerja. Setiap manusia dalam bekerja tentu saja memiliki tujuan yang dicari dalam usaha mengembangkan kemampuan kerja sampai pada tingkat maksimal. Kemampuan seseorang dapat dilihat dari berbagai cara ia melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, begitu juga dengan seorang guru.

Guru merupakan salah satu profesi yang di dalam menjalankan tuntutan keprofesiannya itu diperlukan suatu usaha untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan. Pencapaian hasil kerja itu disebut dengan suatu prestasi. Dikarenakan seorang guru itu bekerja pada suatu instansi pendidikan yaitu sekolah, maka prestasi yang dimaksud merupakan suatu prestasi kerja.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Depdikbud (1990: 700), “prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikannya”. Sedangkan menurut Husaini Usman (2008: 456), “kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja sama artinya dengan prestasi kerja atau dalam Bahasa Inggris disebut *performance*”..

Dari kedua pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prestasi guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang ia miliki dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya.

2. Penilaian Prestasi Guru

Untuk mengetahui prestasi kerja guru perlu diadakan penilaian atau pengukuran terhadap suatu hasil kerja yang diraih. Prestasi kerja ini mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap guru apakah prestasi yang dicapai oleh setiap guru baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi ini sangat penting bagi setiap guru dan akan berguna bagi organisasi dalam menetapkan kebijakan selanjutnya.

Selanjutnya menurut Marihot Manullang (2006: 136) mengemukakan bahwa:

“Penilaian prestasi kerja (*Performance Approval*) adalah sebuah mekanisme untuk memastikan orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para majikan mereka”.

Jadi penilaian prestasi kerja guru adalah suatu penilaian untuk mengetahui seberapa baik pekerjaan yang dilakukan oleh guru dalam jangka waktu tertentu.

Pada dasarnya penilaian prestasi guru sebuah penguasaan terhadap pengelolaan kualitas sumber daya manusia dalam perkembangan pegawai yang dimiliki oleh organisasi atau lembaga pendidikan. Seorang

guru dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila ia miliki dan mampu menerapkan dengan baik kompetensi dasar tenaga kependidikan atau guru. Menurut Farida Sarimaya yang dikutip oleh Martinis Yamin (2010:08-12) pada dasarnya menjelaskan keempat jenis kompetensi yakni:

a. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian mantap, stabil, dewasa, arif, bijaksana, dan berwibawa, menjadi teladan yang baik bagi peserta didik, dan berakhhlak mulia.

b. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

c. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan penggunaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup pengusaan materi kurikulum mata pelajaran yang di sekolah dan substansi kurikulum yang menuangi materinya, serta penggunaan struktur dan Tekniklogi keilmuan.

d. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Dengan penentuan kompetensi tersebut di atas, sebagai hal yang dijadikan tolak ukur penilaian prestasi guru diharapkan mencakup seluruh aspek usaha kerja seorang guru dikatakan berprestasi baik.

3. Faktor Penilaian Prestasi Guru

Dalam melakukan penilaian prestasi kerja guru terdapat berbagai faktor, yaitu:

- a. Yang dinilai adalah guru yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak dapat luput dari beberapa kelemahan dan kekurangan .
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang guru serta kriteria yang ditetapkan secara obyektif.
- c. Hasil penilaian yang disampaikan kepada guru yang dinilai dengan maksud, yakni:
 - 1) Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi guru yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimana akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
 - 2) Dalam hal penilaian tersebut negatif, guru yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
 - 3) Jika guru merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberadaanya sehingga padar hasil akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

- d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan guru.
- e. Hasil penilaian prestasi kerja setiap guru menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.(Sondang P Siagian, 2006: 225).

Berdasarkan faktor penilaian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor penilaian sangatlah penting bagi seorang guru maupun kepala sekolah selaku penilai dan guru yang bersangkutan itu sendiri. Sehingga diharapkan obyektivitas dan didambakan setiap guru dapat terwujud dan diharapkan mendorong tumbuhnya loyalitas yang sekian besar di kalangan guru untuk sekolah dan dunia pendidikan.

4. Manfaat Penilaian Prestasi Guru

Dengan dilakukannya penilaian prestasi guru berharap mempunyai manfaat. Menurut Sondang P Siagian, (2006: 227) manfaat penilaian prestasi kerja antara lain, yaitu:

- a. Mendorong peningkatnya prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak teribat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja guru lebih meningkat lagi ke mana-mana yang akan datang.
- b. Sebagian pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan keputusan dalam pemberian imbalan. Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh sekolah kepada para guru tidak

hanya terbatas pada upah atau gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi guru yang bersangkutan, akan tetapi juga barbagai imbalan lainnya seperti bonus pada akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu.

- c. Guru menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi kekurangan dan kelemahan untuk mengembangkan potensi guru yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja guru.
- d. Membantu guru menentukan rencana kariernya dan pengembangan karier yang tepat, dalam arti sesuai kebutuhan guru.

Menurut Husaini Usman (2008: 459) manfaat dari penilaian dari kinerja:

- a. Untuk meningkatkan obyektivitas penilaian kinerja pegawai
- b. Meningkatkan keefektifan penilaian kinerja pegawai
- c. Meningkatkan kinerja pegawai
- d. Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan pegawai tersebut baik berdasarkan karier maupun prestasi

Sedangkan menurut Roestiyah N.K (1989: 134) bahwa kegunaan dari penilaian prestasi kerja guru adalah:

- a. Perbaikan prestasi kerja guru
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan-keputusan penetapan
- d. Kebutuhan-kebutuhan laithan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karier

- f. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- g. Ketidak akuratan informasi
- h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- i. Kemampuan kerja yang adil
- j. Tantangan-tantangan eksternal

Berdasarkan manfaat dan kegunaan penilaian prestasi kerja guru di atas maka dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses mengevaluasi atau menilai keberhasilan pelaksanaan tugas seorang guru berguna bagi organisasi sekolah maupun individu guru itu sendiri. Penilaian prestasi kerja guru akan sangat berguna untuk pengembangan organisasi sekolah secara efektif dan efisien, karena dengan penilaian prestasi kerja guru ini maka organisasi sekolah telah menempatkan dengan baik sumber daya manusia yang abadi dalam organisasi sekolah.

Suatu penilaian yang sistematis dan menyeluruh terhadap penilaian prestasi kerja guru dapat menjadi suatu alat informasi yang bermanfaat bagi guru maupun lembaga sekolah. Bagi guru penilaian prestasi kerja guru dapat menimbulkan rasa puas dalam diri mereka. Mereka akan merasa bahwa dengan cara penilaian prestasi kerja guru, hasil kerja mereka dinilai oleh organisasi atau sekolah dengan seujarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan dalam diri individu guru dapat diketahui.

5. Dimensi Prestasi Guru

Penentuan ruang lingkup yang akan dinilai di dalam prestasi merupakan hal penting yang harus dibuat oleh Kepala Sekolah sebagai penilai prestasi sehingga aspek yang akan dinilai terstruktur dengan baik.

Menurut Wirawan, (2009: 25) dimensi penilaian prestasi kerja dapat dikelompokan menjadi sembilan, antara lain :

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan, adalah pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dalam hal-hal berkaitan dengan hal tersebut
- b. Kemampuan mengatur dan merencanakan pekerjaan meliputi pembuatan RPP, Teknik yang digunakan dalam mengajar dan media apa yang akan digunakan untuk mengajar
- c. Kemampuan menganalisis, yaitu kemampuan untuk memecahkan problem-problem, mengumpulkan dan menilai fakta-fakta, serta mengemukakan secara efektif
- d. Kemampuan memutuskan, yaitu kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan yang bijaksana dalam keadaan biasa maupun gawat
- e. Kepribadian, yaitu pembawaan, sifat-sifat pribadi, kerja sama sesama pihak, sifat bijaksana sesama guru maupun siswa, dan kesungguhan dalam bekerja
- f. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk memberikan dorongan kepada siswa agar melaksanakan hak dan kewajibannya sebagai pelajar
- g. Rasa tanggung jawab adalah kepercayaan dalam melaksanakan dan menaati kewajiban dan intruksi
- h. Kreativitas, adalah kemampuan untuk mengajukan ide baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan
- i. Kemampuan berkomunikasi, adalah keefektifan berkomunikasi secara vertikal dan horisotal

Sedangkan menurut Malayu SP Hasibuan (2006: 106), unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah :

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan

- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan
- g. Kepribadian
- h. Prakarya
- i. Kecakapan
- j. Tanggung jawab

Dari kedua pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya unsur-unsur tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai apa yang diukur dalam penilaian prestasi kerja guru, sehingga sasaran obyek yang akan dinilai terakumulasi dengan baik.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Guru

Di dalam usaha meningkatkan prestasi kerja guru, terdapat beberapa hal penting yang perlu diperhatikan. Hal itu terjadi apabila ukuran prestasi guru telah mempunyai nilai yang maksimal, maka akan menunjukkan prestasi seorang guru itu tinggi, dan sebaliknya apabila penilaian prestasi guru minimal, maka prestasi guru tersebut rendah. Akan banyak faktor atau kondisi yang dapat mempengaruhi perbedaan terhadap pencapaian prestasi antara guru yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Roestiyah N.K, (1989: 124), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru antara lain:

- a. Pendidikan
Pada umumnya seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai prestasi kerja yang baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja guru.

- b. Motivasi kerja
Seorang pemimpin perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja setiap guru. Dengan mengetahui motivasi kerja tersebut, maka pemimpin akan mampu membimbing dan mendorong guru untuk dapat bekerja lebih baik.
- c. Disiplin kerja
Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.
Disiplin kerja mempunyai berhubungan yang amat erat dengan motivasi kerja. Kedisiplinan dapat dibina dengan latihan-latihan.
- d. Ketrampilan
Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap prestasi kerja guru. Ketrampilan guru dalam suatu sekolah dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus, pelatihan-pelatihan dan lain-lain.
- e. Sikap kerja
Sikap seseorang atau sekelompok orang dalam membina hubungan serasi, selaras, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangatlah penting artinya dengan tercapainya hubungan kerja yang serasi, selaras, seimbang, antara pelaku masing-masing maka akan mempengaruhi prestasi kerja guru.
- f. Tingkat penghasilan
Tingkat penghasilan guru dapat diukur berdasarkan prestasi kerjanya, karena semakin tinggi prestasi kerjanya maka akan semakin tinggi penghasilan yang diterimanya. Dengan penghasilan yang cukup, maka semangat kerja guru akan semakin tinggi dan dapat meningkatkan prestasi kerja guru.
- g. Kepemimpinan
Dengan kepemimpinan yang baik, maka guru akan terorganisir dengan baik sehingga diharapkan prestasi kerja guru yang baik akan dapat dicapai.
- h. Lingkungan dan iklim kerja
Lingkungan kerja dari guru disini termasuk hubungan antara guru, hubungan guru dengan pimpinan, suhu serta lingkungankerja dan penerangan. Seorang guru akan enggan bekerja secara optimal apabila tidak ada kekompakan kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan sehingga hal ini akan memperngaruhi prestasi kerja guru.
- i. Kesempatan berprestasi
Setiap orang apabila diberi kesempatan berprestasi maka mereka akan dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, sehingga setiap guru dapat mengembangkan prestasi kerjanya.

j. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin canggih, maka tingkat produktifitas akan semakin meningkat dan dapat mempermudah manusia dalam melakukan pekerjaan.

k. Jaminan sosial

Organisasi atau lembaga yang memberikan jaminan social kepada pegawai berupa jaminan kesehatan, dan keselamatan dengan harapan agar pegawai akan semakin bergairah dalam bekerja.

Menurut Mitchell Abdulah Badar (1984: 98), ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru, antara lain sebagai berikut:

- a. Individual faktor yang terdapat dalam diri sendiri baik yang berupa fisik maupun psikis. Seperti tingkat kecerdasan guru, pengalaman kerja guru, jenis kelamin guru, motivasi kerja guru, sikap guru, disiplin kerja guru, tata nilai dan pengetahuan guru.
- b. Situasional faktor yang terdapat di luar diri sendiri, seperti kondisi kerja, lingkungan kerja guru, kebutuhan sosial dalam kerja, pengawasan oleh atasan, macam-macam pekerjaan dan komunikasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala dalam Martinis Yamin (2010: 129):

“Kinerja merupakan suatu kontruksi multidimensi yang mencangkup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut sendiri atau faktor instrinsik guru (presentasi individual) atau SDM dan ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem tim, dan situasional”.

Uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan (skill), kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individual guru.

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi system kerja dan fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah), dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah)
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru tersebut maka dapat dijadikan sebagai suatu perhatian yang mutlak oleh kepala sekolah untuk menjadikan faktor tersebut sebagai dasar pertimbangan dalam mengangkat guru dan juga dasar pemberian penilaian prestasi guru selanjutnya.

7. Lingkungan Kerja

Pada dasarnya makhluk hidup tidak lepas dari lingkungan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangat penting tetapi masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan hal tersebut. Tinggi rendahnya produktifitas kerja pada dasarnya dipengaruhi banyak faktor, diantaranya tingkat pendidikan, disiplin kerja, motivasi,

ketrampilan, sikap, dan etika kerja. Dari beberapa faktor tersebut, lingkungan kerja mampunyai pengaruh yang tidak sedikit terhadap rendahnya produktifitas kerja.

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja merupakan lingkungan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Menurut Agus Ahyari (1994: 124), lingkungan kerja adalah seorang karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaanya sehari-hari. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Sedangkan The Liang Gie (2000:154), mengemukakan bahwa:

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

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan karena akan berhubungan langsung dengan para pegawai yang melaksanakan proses kegiatan di dalam organisasi yang bersangkutan. Lingkungan guru yang baik tercermin dalam keadaan ruang kerja yang memadai, adanya sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaannya, serta hubungannya yang harmonis antara sesama guru dan karyawan.

Dari sinilah dapat dikatakan bahwa lingkungan unit kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga

setiap organisasi atau unit kerja yang ada harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga nantinya mempunyai pengaruh yang positif bagi organisasi itu sendiri.

b. Lingkungan Fisik Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja dalam bentuk fisik adalah sesuatu yang dapat dilihat atau kasat mata seperti pengaturan lingkungan kerja guru meliputi penerangan, kebersihan tempat kerja, dan keamanan kerja. Uraian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaturan lingkungan kerja meliputi:

a) Penerangan atau cahaya

Penerangan atau cahaya merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Dengan penerangan yang baik para pegawai atau karyawan dapat bekerja dengan baik dan teliti sehingga hasil kerjanya lebih baik.

b) Suhu Udara

Suhu kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suhu udara yang terlalu panas akan meakibatkan menurunnya gairah dalam bekerja. Dengan demikian pula suhu udara yang rendah (jauh dibawah temperatur normal) juga akan menurunkan tingkat produktivitas kerja. Pengaturan udara dalam lingkungan tempat kerja dapat dilakukan dengan

alat pengatur udara yaitu *ventilasi* yang cukup, penggunaan kipas angin, *air conditioning* (AC).

c) Suara

Faktor suara juga sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang bising, ramai, akan mengganggu konsentrasi kerja para pegawai sehingga tugas yang dikerjakan sering salah dan harus diulang kembali.

d) Warna

Warna juga perlu diperhatikan, warna yang digunakan erat hubungannya dengan sistem penerangan terutama sistem penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur sinar.

e) Tata Ruang

Tata ruang yang baik akan bermanfaat bagi organisasi yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut The Liang Gie (2000: 188), keuntungan yang diperoleh dengan tata rung yang baik adalah:

- (1) Mencegah penghamburan tenaga dan waktu para pegawai karena berjalan mondar-mandir yang sebetulnya tidak perlu.
- (2) Memungkinkan pemakaian ruang kerja secara efisien, suatu luas lantai tertentu dapat dipergunakan untuk keperluan yang sebanyak- banyaknya.

- (3) Mencegah para pegawai di bagaian lain terganggu oleh publik yang akan menemui suatu bagian tertentu.

Agar pegawai atau karyawan dapat leluasa maka ruang gerak pegawai tersebut perlu diberikan ruangan yang memadai. Jika ruang gerak sempit akan mengakibatkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja rendah.

Tata ruang yang baik adalah jika penyusunan tempat kerja dan peralatannya memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan baik.

f) Keamanan kerja

Keamanan kerja erat kaitanya dengan peningkatan gairah dan disiplin kerja para pegawai. Dengan keamanan yang baik maka pegawai akan lebih senang dan bergairah tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung, misalnya pusat kerja, kursi, meja, maupun secara tidak langsung misalnya rumah, kantor, sekolah, sistem, jalan raya, dll. Sedangkan lingkungan kerja non fisik biasanya sesuatu yang lebih banyak berimplikasi secara psikologis terhadap karyawan meliputi:

suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan dan pelayanan masyarakat.

Selain lingkungan fisik ada juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia yang disebut dengan lingkungan perantara, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tak sedap, warna, dll. Lingkungan dimana seseorang melakukan segala aktivitasnya akan mempengaruhi produktivitasnya.

Sesungguhnya produktivitas dan prestasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor antara lain kondisi fisik dan mental, tingkat pendidikan, motivasi kerja, keamanan dan keselamatan di dalam bekerja, jaminan sosial dan kesejahteraan, kemajuan teknologi dan yang tak kalah pentingnya adalah peran dan kebijakan-kebijakan pimpinan.

8. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan dan tolak ukur sangat dominan di lingkungan maupun seseorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi.

Banyak para ahli yang memberikan pengertian tentang disiplin kerja, seperti dikemukakan berikut:

Simamora (2006: 610) menyayakan bahwa: "Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim krja di dalam suatu organisasi".

Sedangkan disiplin kerja menurut Siswanto Sastrohadipawiro (2003: 291) adalah: sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Ali Imron (1995: 183):

Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran- pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman.

Fungsi tindakan diantaranya adalah:

- 1) Menciptakan ketertiban;
- 2) Menegakkan peraturan dan kepastian hukum;
- 3) Membina pegawai agar dapat berperilaku efektif, efisien, dan profesional;

- 4) Menjunjung tinggi integritas, kehormatan dan identitas sebagai pegawai.

Menurut Sarono (2005: 4) disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk memenuhi kepatuhan dan menciptakan efisiensi serta tetib administrasi..

The Liang Gie (1972) yang dikutip oleh Ali Imron (1995:182) memberikan pengertian disiplin sebagai berikut:

Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang – orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Disiplin yang baik dapat mendukung kegiatan pengawasan peraturan dan ketentuan. Disiplin berarti pula hukuman bagi yang melanggar peraturan tata tertib.

Dari beberapa definisi di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja guru merupakan sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan sekolah. Dalam penelitian ini disiplin kerja guru dapat diukur melalui pelaksanaan tata tertib dengan baik dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

b. Manfaat dan Fungsi Kedisiplinan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan yang baik merupakan kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini diartikan sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan ditindakan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan.

Kedisiplinan menjadi suatu syarat untuk mencapainya hasil yang optimal dalam organisasi baik organisasi dalam bentuk formal maupun non formal, sehingga dalam setiap peraturan di instansi atau perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh kedisiplinan dalam pencapaian standar-standar organisasi.

Kedisiplinan dapat membuat seorang menjadi lebih tertib dan teratur dalam menjalankan kehidupannya, serta seorang juga dapat mengerti bahwa kedisiplinan itu amat sangat penting bagi masa depannya kelak, karena dapat membangun kepribadian seseorang yang kokoh dan bisa diharapkan berguna bagi semua pihak.

Berfungsinya kedisiplinan sebagai alat pendidikan dan alat menyesuaikan diri akan mempengaruhi berlangsungnya kegiatan belajar mengajar di sekolah yang tertib, teratur, dan terarah. Sebaliknya di sekolah yang kedisiplinannya rendah maka kegiatan belajar mengajarnya juga akan berlangsung tidak tertib, akibatnya kualitas pendidikan sekolah itu akan rendah.

c. Indikator – indikator Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001: 194) indikator kedisiplinan pegawai diantarnya :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin angat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teldan dan penutu oleh para bawahannya. Pemimpin yang baik harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan, sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, menggali sistem- sistem kerja paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur / mengetahui fungsi – fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan elah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin para pegawai yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa “kedisiplinan” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik

B. Kajian terhadap Penelitian yang Relevan

1. Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ratih Sanjaya pada tahun 2008 yang berjudul “ Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Pengalaman dengan Kepuasan Kerja Guru di SMK N 1 Tempel dengan populasi. Penelitian 50 orang menunjukan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru di SMK N 1 Tempel.berdasarkan hasil penelitian dikemukakan :(1) terdapat korelasi positif dan signifikan antara Lingkungan dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Tempel Sleman yang ditunjukkan koefisien korelasi sebesar 0, 739. (2) terdapat korelasi positif dan signifikan antara pengalaman dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Tempel yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,736.(3) terdapat korelasi positif dan signifikan antara lingkungan dan pengalaman secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Tempel Sleman ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R) 0,842 dan koefisien determentasi (R^2) sebesar 0,708. Ini berarti 70,8% kepuasan kerja dijelaskan oleh lingkungan dan pengalaman. Sedangkan

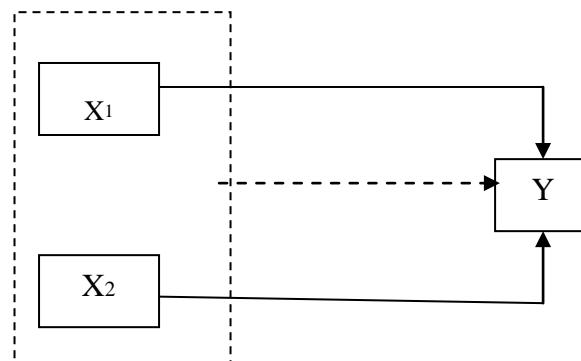
29,2% di jelaskan oleh faktor lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

2. Penelitian selanjutnya di lakukan oleh Rina Ika Lestari pada tahun 2008 yang judul penelitian “Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Guru di SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman”. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut : (1) terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan Prestasi guru di SMK Muhammadiyah 2 Moyudan terdapat hubungan positif antara motivasi yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{table} (0,734-0,334) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000-0,05). (2) terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan Prestasi guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan yang ditunjukkan dengan r_{hitung} lebih besar dari r_{table} (0,713-0,334) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000-0,05). (3) terdapat hubungan yang positif antara moyivasi guru dengan prestasi guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman yang ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0,05 (0,000-0,05).

C. Kerangka Pikir

Dengan berdasarkan kajian teori dari kedua variabel penelitian lingkungan kerja, disiplin kerja dengan prestasi guru maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian yaitu

1. Hubungan antara lingkungan kerja dengan prestasi guru
2. Hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi guru



Gambar 1. Model Hubungan Antar Variabel Penelitian

Keterangan:

_____ : regresi sederhana

----- : regresi ganda

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Disiplin Kerja

Y : Prestasi guru di SMK Piri 3 Yogyakarta

Dalam mengajar, guru menjadi unsur penggerak umum. Oleh karena itu, guru merupakan sumber daya manusia yang berperan penting bagi kemajuan sebuah pendidikan. Kualitas serta profesionalitas guru merupakan hal yang sangat menentukan dalam usaha meningkatkan kemampuan peserta didik untuk bersaing di era globalisasi. Hal tersebut menjadi tantangan bagi

pemerintah untuk berusaha meningkatkan prestasi kerja guru dan secara bersamaan menaikkan daya kompetisi dalam menghadapi era globalisasi.

Keberadaan guru sebagai tenaga pendidik harus memiliki motivasi dan disiplin mengajar yang tinggi agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan materi ajar serta standar pendidikan. Dengan disiplin mengajar yang tinggi seorang guru dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidik dengan baik. Hal ini berkenaan dengan terwujudnya prestasi kerja guru yang akan meningkat apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang secara langsung maupun tidak langsung akan mendukung terciptanya prestasi kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan yang diberlakukan dalam sebuah organisasi untuk mencapai perilaku pegawai yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman, dengan itu disiplin perlu ditanamkan secara terus-menerus atau rutin agar disiplin tersebut dapat menjadi kebiasaan bagi seseorang.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi guru di SMK Piri 3 Yogyakarta.

2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK piri 3 Yogyakarta.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK Piri 3 Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*. Karena penelitian ini untuk mengungkap peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut tanpa memberikan perlakuan atau memanipulasi variabel yang diteliti.

Penelitian ini termasuk kategori penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dikatakan termasuk kategori korelasional karena penelitian ini mencari data ada tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Pendekatan yang digunakan dalam analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk mengukur semua variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK PIRI 3 Yogyakarta yang berlokasi di Jl. MT Haryono 23 Pugeran. Waktu pelaksanaan dimulai pada tanggal 16 sampai dengan 25 Desember 2013 .

C. Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variables*), meliputi: Lingkungan Kerja (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2).

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Guru (Y), sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat(*dependent variables*), yaitu Prestasi Kerja Guru (Y)

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Lingkungan Kerja

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja adalah suatu tempat seseorang melakukan aktivitas kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugasnya. Variable ini dapat diukur melalui kondisi tempat kerja, pelayanan guru dan karyawan, hubungan antar pegawai.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja guru di SMK Piri 3 Yogyakarta adalah suatu sikap dan perilaku yang berusaha untuk menaati segala peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan tertentu yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menaati ataupun menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Variable ini dapat diukur melalui ketepatan waktu seperti ketepatan pada jam masuk, ketepatan pada jam pulang, ketepatan pada jam kerja, kesetiaan atau patuh pada peraturan dan tata tertib.

3. Prestasi Kerja Guru

Prestasi kerja guru adalah suatu hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan sebagai pendidik sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku. Variabel ini dapat diukur melalui kecepatan dan ketepatan melaksanakan kerja, rajin, menerapkan dengan baik kompetensi dasar tenaga kependidikan atau guru seperti kompetensi kepribadian, pedagogik, professional, dan sosial.

E. Populasi Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 173) “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMK Piri 3 Yogyakarta yang berjumlah 30 orang guru, karena subyek penelitian ini

kurang dari 100, maka semua digunakan sebagai responden. Oleh karena itu penelitian ini disebut penelitian populasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitiannya. Adapun teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner atau Angket

Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik angket ini digunakan untuk mengungkapkan data tentang variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja guru di SMK Piri 3 Yogyakarta.

2. Dokumentasi

Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang struktur organisasi sekolah, data guru dan karyawan, dan profil sekolah. Dalam Teknik ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dokumen-dokumen. Dokumen tersebut digunakan sebagai sumber data untuk menafsirkan hasil penelitian. Dokumen tersebut berkaitan dengan peristiwa atau aktivitas tertentu yang diperoleh dari hasil secara tertulis, tergambar maupun tercetak.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipergunakan peneliti sebelum melakukan penelitiannya. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket tertutup, yaitu angket yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban dan responden tinggal memilih. Pengembangan alat ukur berdasarkan kerangka teori yang telah disusun, selanjutnya dikembangkan dalam indikator dan kemudian dijabarkan dalam butir-butir pertanyaan. Variabel lingkungan kerja guru terdiri atas 20 pertanyaan, variabel disiplin kerja guru terdiri atas 20 pertanyaan, dan variabel prestasi kerja guru terdiri atas 20 pertanyaan.

Dalam penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa angket untuk memperoleh informasi tentang variabel penelitian lingkungan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja guru. Angket menggunakan skala bertingkat yaitu skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala bertingkat maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Penggunaan kata-kata yang digunakan menggunakan skala bertingkat selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Anda memilih “**selalu**” jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan presentase 75-100%.
- b. Anda memilih “**sering**” jika merasakan hal yang terdapat

pada point jawaban dengan presentase 50-75%.

- c. Anda memilih “**kadang-kadang**” jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan prosentase 25-50%.
- d. Anda memilih “**tidak pernah**” jika merasakan hal yang terdapat pada point jawaban dengan prosentase 25-0%.

Setiap jawaban terdiri dari 4 pilihan jawaban. Jawaban atas angket dengan pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif diberi skor berturut-turut 4,3,2,1 sedangkan pernyataan atau pertanyaan yang bersifat negatif diberi skor berturut-turut 1,2,3,4.

Secara lebih jelas mengenai pengembangan instrumen dapat dilihat table berikut:

Tabel 1. Kisi-kisi Angket Penilaian Lingkungan Kerja Guru

Kompetensi	Indikator	No item	Jumlah item
Lingkungan kerja	1. Kondisi kerja	1,2,3,4,5,6	6
	2. Pelayanan guru dan karyawan	7,8,9,10,11,12,13,14,15	9
	3. Hubungan antar karyawan	16,17,18,19,20	5
	Total item		20

Tabel 2. Kisi-kisi Angket Penilaian Prestasi Guru

Kompetensi	Indiator	No Item	Jumlah Item
Kepribadian	Mantap	1	9
	1. Stabil	2	
	2. Dewasa	3	
	4. Arif dan Bijaksana	4	
	5. Berakhlak mulia	5	
	6. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat	6,7	
	7. Mengevaluasi kinerja sendiri	8	
	8. Berwibawa	9	
	9. Mengembangkan diri secara berkelanjutan	10	
Pedagogik	1. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan	11	8
	2. Pemahaman terhadap peserta didik	12,13	
	3. Pengembangan kurikulum silabus	14	
	4. Perancangan pembelajaran	15	
	5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogia	16	
	6. Evaluasi hasil belajar	17	
	7. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya	18	
	1. Materi yang ada dikurikulum	19	
Profesional	2. Hubungan konsep antara mata pelajaran terkait	20	5
	3. Penerapan konsep-konsep keilmuan di kehidupan sehari-hari	21	
	4. Konsep struktur dan Teknik keilmuan teknologi yang menaungi materi ajar	22	
	5. Kompetensi secara professional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional	23	
	1. Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi fungsional	24	
Sosial	2. Berkomunikasi lisan dan tulisan	25	4
	3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik.	26	
	4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.	27	
	Total Item	27	

Tabel 3. Kisi-kisi Angket Disiplin Kerja Guru

Hal	Indikator	No Item	Jumlah Item
Melaksanakan tata tertib dengan baik	1. Patuh terhadap peraturan	1	11
	2. Mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah/satu lembaga yang berlaku	2	
	3. Tidak membangkang pada peraturan yang berlaku	3	
	4. Tidak berbohong	4	
	5. Tingkah laku yang menyenangkan	5	
	6. Rutin dalam mengajar	6	
	7. Tidak suka malas dalam mengajar	7	
	8. Tidak menyuruh orang untuk mengajar demi dirinya	8	
	9. Tepat waktu dalam mengajar	9	
	10. Tidak pernah membolos dalam belajar mengajar	10	
	11. Tidak keluar saat proses belajar mengajar berlangsung	11	
Taat pada kebijakan/kebijakan aksanaan yang berlaku	1. Menerima, menganalisis, dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan	12	6
	2. Berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada	13	
	3. Tidak membuat keributan di dalam kelas	14	
	4. Menggerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan	15	
	5. Membantu kelancaran belajar mengajar	16	
	6. Menguasai dan introspeksi diri	17	
Total Item			

H. Uji Coba Instrumen

Pengujian instrument bertujuan untuk memperoleh informasi sudah atau belum terpenuhinya persyaratan instrument. Dikatakan memenuhi syarat sebagai alat untuk mengumpulkan data jika instrument tersebut valid dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya instrumen yang dipergunakan untuk memperoleh data penelitian. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Sedangkan instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data dan dapat dipercaya .Uji coba instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada 30 guru di SMK Karya Rini Sleman Yogyakarta berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan instrumen lingkungan kerja sebanyak 20 pertanyaan diperoleh 19 item valid . instrumen disiplin kerja sebanyak 20 pertanyaan diperoleh 20 item valid, sedangkan instrumen prestasi kerja sebanyak 20 pertanyaan diperoleh 19 item valid. .

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi dari pearson yang terkenal dengan rumus korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x dan y
- X : Jawaban perbutir pernyataan
- Y : Total jawaban Responden
- N : Jumlah subyek
- ΣXY : Jumlah perkalian X dan Y
- ΣX : Jumlah nilai X
- ΣY : Jumlah nilai Y
- $N \sum X^2$: Jumlah X^2
- $N \sum Y^2$: Jumlah Y^2

(Suharsimi Arikunto, 2010: 170)

$r_{xy} > r$ tabel pada taraf signifikan 5%, berarti item valid
 $r_{xy} < r$ tabel pada taraf signifikan 5%, berarti item tidak valid

Validitas item dihitung dengan mengorelasikan skor-skor yang ada pada item yang dimaksudkan dengan skor totalnya.

Selanjutnya harga r_{xy} hitung dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Jika r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel maka item valid, dan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item tidak valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No. Item	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n=25, $\alpha=5\%$)	Keterangan	Kesimpulan
1	0,605	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,581		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,707		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,653		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,593		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,582		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,668		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,560		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,584		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,180		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Gugur
11	0,663		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,609		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,674		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,573		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,521		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,557		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,714		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,642		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,566		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0,714		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No. Item	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n=25, $\alpha=5\%$)	Keterangan	Kesimpulan
1	0,636	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,595		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,622		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,532		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,714		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,710		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,628		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,752		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,698		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,676		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,704		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,640		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,670		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,632		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,635		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,697		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,594		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,605		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,733		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0,715		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Guru

No. Item	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n=25, $\alpha=5\%$)	Keterangan	Kesimpulan
1	0,639	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,603		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,033		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Gugur
4	0,498		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,507		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,661		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,646		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,617		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,588		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,530		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,618		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,478		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,599		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,563		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,556		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,568		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,530		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,520		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,481		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0,593		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Perhitungan uji validitas menggunakan program komputer yaitu SPSS Versi 13.0, berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan instrumen lingkungan kerja sebanyak 20 pertanyaan diperoleh 19 item valid . instrumen disiplin kerja sebanyak 20 pertanyaan diperoleh 20 item valid, sedangkan instrumen prestasi kerja sebanyak 20 pertanyaan diperoleh 19 item valid.

2. Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dapat dikatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi jika dapat memberikan hasil yang tetap. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang skornya bukan 1 dan 0 sehingga untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrument digunakan dengan rumus Koefisien Alpha.

Rumus Alpha yang digunakan sebagai berikut ini :

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

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Jumlah varians total

Suharsimi Arikunto(2010: 239)

Hasil perhitungan di atas di konsultasikan pada tabel di bawah ini sebagai patokan untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen.

Tabel 7. Patokan Tingkat Reliabilitas

Rentang nilai	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Agak rendah
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat tinggi

Sumber:Sugiyono (1999:214)

Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Dengan demikian, apabila *alpha* lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya apabila sama dengan atau lebih besar dari 0,6 berarti reliabel.

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini juga menggunakan SPSS dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka jawaban responden dinyatakan variabel.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Prestasi Kerja Guru	0,902	Reliabel
Disiplin Kerja Guru	0,944	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,918	Reliabel

I. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya diadakan analisis data untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah diajukan

1. Uji Persyaratan Analisis Data

Sebelum diadakan analisis data penelitian, maka terlebih dahulu diadakan analisis prasyarat yang meliputi :

a. Uji Linieritas Data

Uji Linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat berbentuk linier atau tidak.

Untuk uji linieritas digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

F_{reg} = harga bilangan $-F$ untuk garis regresi;

RK_{reg} = Rerata Kuadrat garis regresi; dan

RK_{res} = Rerata Kuadrat residu

Selanjutnya harga F yang diperoleh dikonsultasikan dengan harga F tabel. Jika harga F hitung lebih kecil atau sama dengan harga F tabel pada taraf signifikansi 5%, maka korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier. Sebaliknya, jika harga F hitung lebih besar dari harga F tabel maka korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak linier. Analisis data dapat dilanjutkan apabila data tersebut linier.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan syarat digunakannya analisis regresi ganda dalam penelitian ini. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menyelidiki besarnya interkorelasi variabel bebas. Untuk menghitung korelasi tersebut digunakan rumus korelasi *product moment* yaitu sebagai berikut :

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

2. Uji Hipotesis

Analisis yang digunakan untuk menguji model dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana (*Bivariat*) dan regresi linear berganda (*Multivariat*).

a. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk mengukur koefisien korelasi antara variabel terikat dengan variabel bebas. Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur atau mengetahui hubungan antara X_1 dan Y , dan X_2 dengan Y (hipotesis pertama dan kedua).

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment* dari *Karl Person*.

Harga koefisien korelasi yang diperoleh selanjutnya dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5 %. Korelasi dikatakan signifikan jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Rumus yang digunakan analisis regresi 1 prediktor adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kriteria

X = prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor

(Sugiyono, 1999: 244)

b. Analisis Multivariat

Analisis multivariat tersebut digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda dan prediktor. Analisis ini digunakan untuk mencari hubungan fungsional seluruh prediktor (variabel bebas) dengan kriteria (variabel terikat), koefisien serta sumbangan relative dengan kriteria efektif dari masing-masing variabel dengan variabel terikat.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis regresi linier berganda dengan 2 prediktor adalah :

- 1) Membuat persamaan garis dengan dua prediktor, dengan rumus:

$$Y = a_1 X_1 + a_2 X_2 + k$$

Dimana :

Y : kriteria

X : prediktor

a : koefisien prediktor

k : bilangan konstant

(Sutrisno Hadi, 2001:26)

2) Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui korelasi antara kriteria Y dengan prediktor X_1 dan X_2 , dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y_1 + a_2 \sum x_2 y_2}{\sum y^2}}$$

Keterangan :

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

a_1 = koefisien prediktor X_1

a_2 = koefisien prediktor X_2

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

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

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat kriteria Y

(Sutrisno Hadi, 2001: 25)

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh antar variabel. Bila F_{hitung} sama dengan atau lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikan 5% maka signifikan. Sebaliknya bila

F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung tidak signifikan.

- 3) Untuk mengetahui keberartian regresi ganda diuji dengan mencari harga F dengan rumus :

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

Keterangan :

F_{reg} = Harga F garis regresi

N = cacah kasus

m = cacah prediktor

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor

(Sutrisno Hadi, 2001: 26)

Harga F_{hitung} dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Apabila harga F_{hitung} yang diperoleh lebih besar atau sama dengan harga F_{tabel} berarti ada hubungan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apabila F_{hitung} yang diperoleh lebih kecil dari F_{tabel} berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- 4) Besarnya sumbangan masing-masing prediktor terhadap kriterium

(1) Sumbangan Relatif

$$SR \% X_1 = \frac{a_1 \cdot \sum X_1 Y}{JK_{(reg)}} \times 100 \%$$

$$SR \% X_2 = \frac{a_1 \cdot \sum X_2 Y}{JK_{(reg)}} \times 100 \%$$

$$SR \% \text{ total} = SR \% X_1 + SR \% X_2$$

Keterangan:

SR%	= sumbangan relatif dari suatu prediktor
a_1	= Koefisien prediktor
$\sum xy$	= jumlah produk X dan Y
$JK_{(reg)}$	= Jumlah kuadrat regresi

(Sutrisno Hadi, 2001 : 26)

(2) Sumbangan Efektif

$$SE \% X_1 = SR \% X_1 \times R^2$$

$$SE \% X_2 = SR \% X_2 \times R^2$$

$$SE \% \text{ total} = SE \% X_1 + SE \% X_2$$

Keterangan :

SE %	= Sumbangan efektif
R^2	= Koefisien determinasi
$JK_{(reg)}$	= Jumlah kuadrat regresi

(Sutrisno Hadi, 2001: 26)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yakni lingkungan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja guru. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 guru. Pada bagian ini akan dideskripsikan data dari masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *median*, *modus*, dan *standar deviasi*. Deskripsi data juga menyajikan distribusi frekuensi masing-masing variabel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Dalam hal ini analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Data penilaian guru terhadap masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

a. Variabel Lingkungan Kerja

Data variabel lingkungan kerja diperoleh melalui kuesioner dengan 20 butir pertanyaan dan jumlah responden 30 guru. Berdasarkan data yang diolah menggunakan program *SPSS*, maka diperoleh skor tertinggi sebesar 71.00 dan skor terendah sebesar 46.00. Hasil analisis menunjukkan rerata (*mean*) sebesar 60.83, median 61.00, modus 61.00 dan standar deviasi sebesar 6.89.

Untuk jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus $1 + 3.3 \log n$, dimana n adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 30$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3.3 \log$

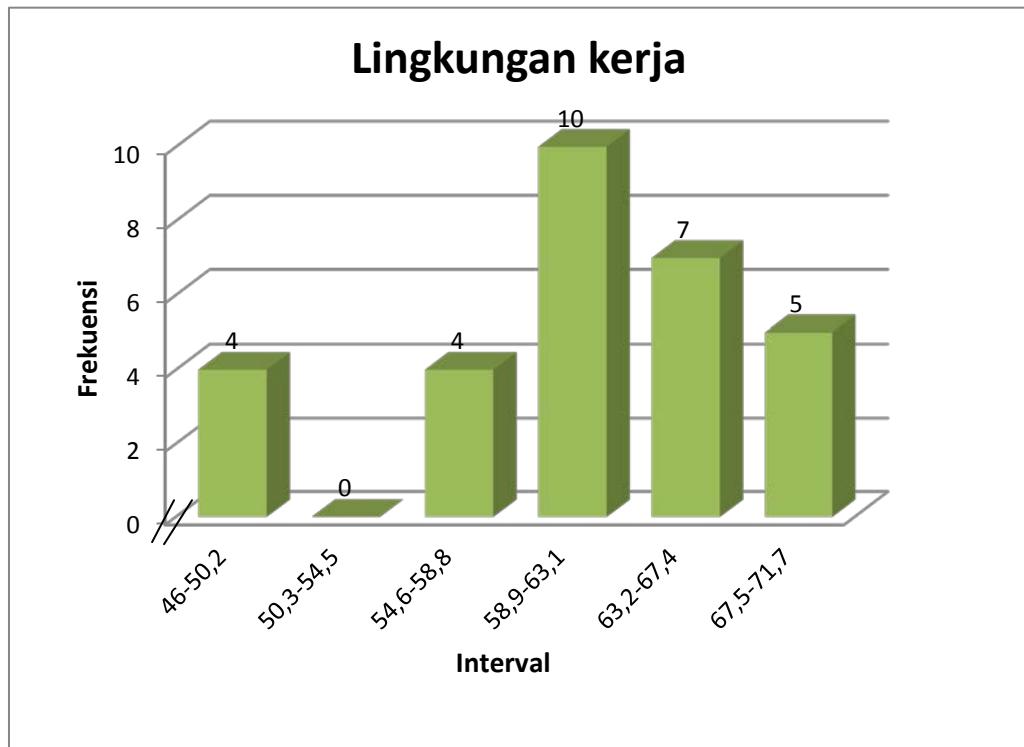
$30 = 5,87$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $71 - 46 = 25$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas sebesar 3,2. Tabel distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja disajikan sebagai berikut:

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	67,5 - 71,7	5	16,7%
2	63,2 - 67,4	7	23,3%
3	58,9 - 63,1	10	33,3%
4	54,6 - 58,8	4	13,3%
5	50,3 - 54,5	0	0,0%
6	46,0 - 50,2	4	13,4%
Jumlah		30	100,00%

Tabel di atas, frekuensi lingkungan kerja pada interval 67,5-71,7 sebanyak 5 (16,7%), interval 63,2-67,4 sebanyak 7 (23,3%), interval 58,9-63,1 sebanyak 10 (33,3%), interval 54,6-58,8 sebanyak 4 (13,3%), interval 50,3-54,5 sebanyak 0 (0%), sedangkan pada interval 46,0-50,2 sebanyak 4 (13,4%).

Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja di atas dapat digambarkan diagram sebagai berikut:



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel dan histogram data lingkungan kerja, frekuensi lingkungan kerja pada interval 46 – 50,2 sebanyak 4 guru (13,4%), interval 50,3 – 54,5 sebanyak 0 guru (0,0%), interval 54,6 – 58,8 sebanyak 4 guru (13,3%), interval 58,9 – 63,1 sebanyak 10 guru (33,3%), interval 63,2 – 67,4 sebanyak 7 guru (23,3%) dan interval 67,5 – 71,7 sebanyak 5 guru (16,7%).

Kemudian penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui yaitu 46 dan 71, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max}+X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max}-X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean

ideal variabel lingkungan kerja adalah 47,5. Standar deviasi ideal adalah 9,5. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Baik $= X \geq M + SD$

$= \geq 57$

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

$= 38$ sampai dengan 56

Kurang $= X < M - SD$

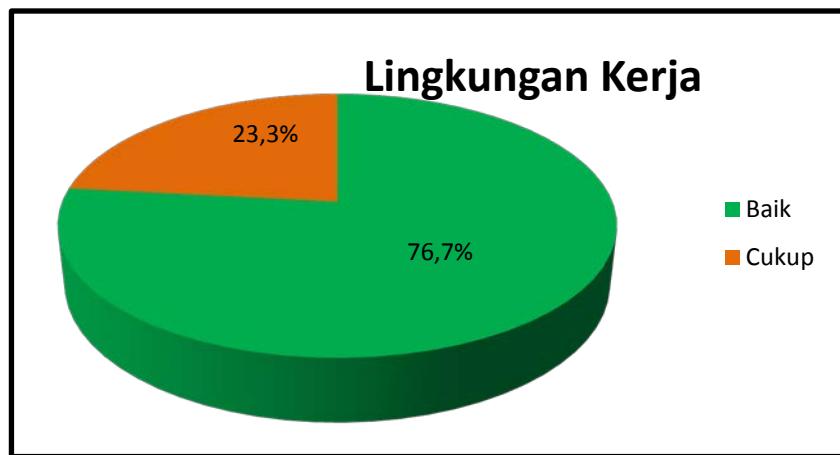
$= < 38$

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

Tabel 10. Distribusi Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	≥ 57	23	76,7	Baik
2	38-56	7	23,3	Cukup
3	< 38	0	0	Kurang
Total		30	100	

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



Gambar 3. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa mayoritas kecenderungan variabel lingkungan kerja pada kategori baik sebanyak 23 guru (76,7%), kemudian kategori cukup sebanyak 7 guru (23,3%) sementara dalam kategori kurang tidak ada. Dengan demikian dari hasil yang diperoleh dari tabel dan diagram di atas dapat dikatakan bahwa kecenderungan variabel lingkungan kerja pada kategori baik.

Selanjutnya untuk mengetahui kecenderungan guru dalam menjawab pertanyaan pada angket variabel lingkungan kerja guru dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Tempat Kerja Menyediakan Sarana dan Prasarana Ibadah

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	16	53,3
2	Sering	8	26,7
3	Kadang-kadang	6	20,0
4	Tidak Pernah	0	0
Jumlah		30	100

Tabel 11 di atas menunjukkan respon guru terkait tersedianya sarana dan prasarana ibadah di tempat kerja menunjukkan bahwa ada 53,3% guru menjawab selalu, 26,7% guru menjawab sering, 20,0% guru masih menjawab kadang-kadang dalam hal ketersediaan sarana dan prasarana ibadah dan 0% guru menjawab tidak pernah.

Tabel 12. Hubungan Sesama Rekan Kerja

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	12	40,0
2	Sering	13	43,3
3	Kadang-kadang	4	13,3
4	Tidak Pernah	1	3,3
Jumlah		30	100

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa 40,0% guru selalu berhubungan baik antar sesama rekan kerja, 43,3% guru sering berhubungan baik antar sesama rekan kerja, 13,3% guru kadang-kadang hubungan baik antar sesama rekan kerja, dan 3,3% guru menjawab tidak pernah terkait hubungan antar sesama rekan kerja di tempat kerja.

b. Variabel Disiplin Kerja

Data variabel disiplin kerja diperoleh melalui kuesioner variabel disiplin kerja dengan 17 butir pertanyaan dan jumlah responden 30 guru. Berdasarkan data disiplin kerja yang diolah menggunakan program *SPSS*, maka diperoleh skor tertinggi sebesar 80,00 dan skor terendah sebesar 57,00. Hasil analisis menunjukkan rerata (mean)

sebesar 69,83; median 70,00; modus 71,00 dan standar deviasi sebesar 4,67.

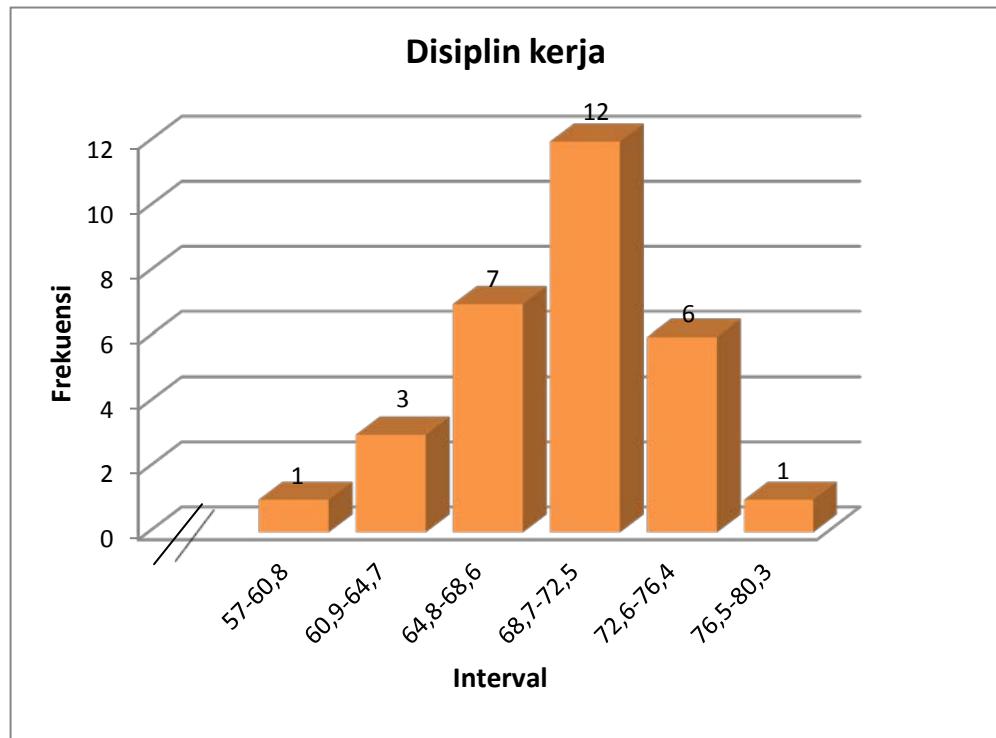
Kemudian jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 30$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3,3 \log 30 = 5,87$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $80,00 - 57,00 = 23$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas sebesar 3,8. Berikut ini disajikan tabel distribusi frekuensi variabel disiplin kerja:

Tabel 13.Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	76,5 - 80,3	1	3,3%
2	72,6 - 76,4	6	20,0%
3	68,7 - 72,5	12	40,00%
4	64,8 - 68,6	7	23,3%
5	60,9 - 64,7	3	10,0%
6	57,0 - 60,8	1	3,3%
Jumlah		30	100,00%

Tabel di atas, distribusi frekuensi variabel disiplin kerja pada interval 76,5-80,3 sebanyak 1 (3,3%), interval 72,6-76,4 sebanyak 6 (20,0%), interval 68,7-72,5 sebanyak 12 (40,00%), interval 64,8-68,6 sebanyak 7 (23,2%), interval 60,9-64,7 sebanyak 3 (10,0%) sedangkan pada interval 57,0-60,8 sebanyak 1 (3,3%).

Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja pada tabel di atas dapat digambarkan diagram sebagai berikut:



Gambar 4. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, frekuensi variabel disiplin kerja berada pada interval 57-60,8 sebanyak 1 guru (3,3%), interval 60,9-64,7 sebanyak 3 guru (10,0%), interval 64,8-68,6 sebanyak 7 guru (23,3%), 68,7-72,5 sebanyak 12 guru (40,00%), interval 72,6-76,4 sebanyak 6 guru (20,0%) dan interval 76,5-80,3 sebanyak 1 guru (3,3%).

Penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui yaitu 20 dan 80, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, *mean ideal*

variabel disiplin kerja adalah 50. *Standar deviasi ideal* adalah 10. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Baik $= X \geq M + SD$

$= \geq 60$

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

$= 40$ sampai dengan 59

Kurang $= X < M - SD$

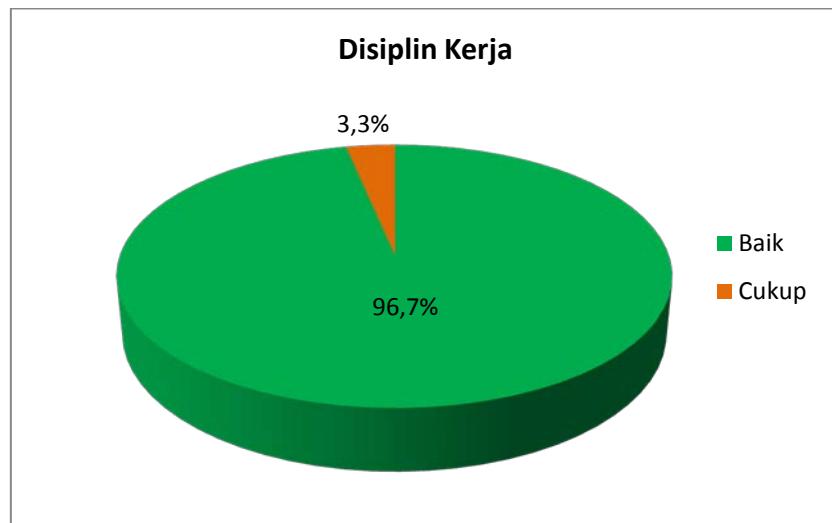
$= < 40$

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

Tabel 14.Distribusi Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	≥ 60	29	96,7	Baik
2	40-59	1	3,3	Cukup
3	< 40	0	0	Kurang
Total		30	100,0	

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



Gambar 5. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berada pada kategori baik sebanyak 29 (96,7%) dan kategori cukup sebanyak 1(3,3%). Dengan demikian dari hasil yang diperoleh tersebut dapat dikatakan bahwa kecenderungan disiplin kerja dalam kategori baik.

Selanjutnya untuk mengetahui kecenderungan guru dalam menjawab pertanyaan pada angket variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 15. Disiplin Membuat Kelengkapan Administrasi Guru

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	16	53,3
2	Sering	12	40,0
3	Kadang-kadang	2	6,7
4	Tidak Pernah	0	0
Jumlah		30	100

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa ada 53,3% guru selalu disiplin membuat kelengkapan Administrasi guru, 40,0% guru sering disiplin membuat kelengkapan administrasi guru, 6,7% guru kadang-kadang disiplin membuat kelengkapan administrasi guru, 0% guru tidak pernah disiplin dalam membuat kelengkapan administrasi guru.

Tabel 16. Membuat Surat Ijin Apabila Tidak Masuk Kerja

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	15	50,0
2	Sering	11	36,7
3	Kadang-kadang	4	13,3
4	Tidak Pernah	0	0
Jumlah		30	100

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa ada 50,0% guru selalu membuat surat ijin apabila tidak masuk kerja, 36,7% guru sering membuat surat ijin apabila tidak masuk kerja, 13,3% guru kadang-kadang membuat surat ijin apabila tidak masuk kerja, 0% guru tidak pernah membuat surat ijin apabila guru tidak masuk kerja.

c. Variabel Prestasi Kerja

Data variabel prestasi kerja diperoleh melalui angket penilaian dan jumlah responden 30 guru. Berdasarkan data prestasi kerja yang diolah menggunakan program *SPSS*, maka diperoleh skor tertinggi sebesar 73,00 dan skor terendah sebesar 54,00. Hasil analisis

menunjukkan rerata (mean) sebesar 62,67, median 61,50, modus 59,00 dan standar deviasi sebesar 5,26.

Selanjutnya jumlah kelas dapat dihitung dengan menggunakan rumus $1 + 3,3 \log n$, dimana n adalah subjek penelitian. Dari perhitungan diketahui bahwa $n = 30$ sehingga diperoleh banyak kelas $1 + 3,3 \log 30 = 5,87$ dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar $73 - 54 = 19$. Dengan diketahui rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas 3,2. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi variabel prestasi kerja guru

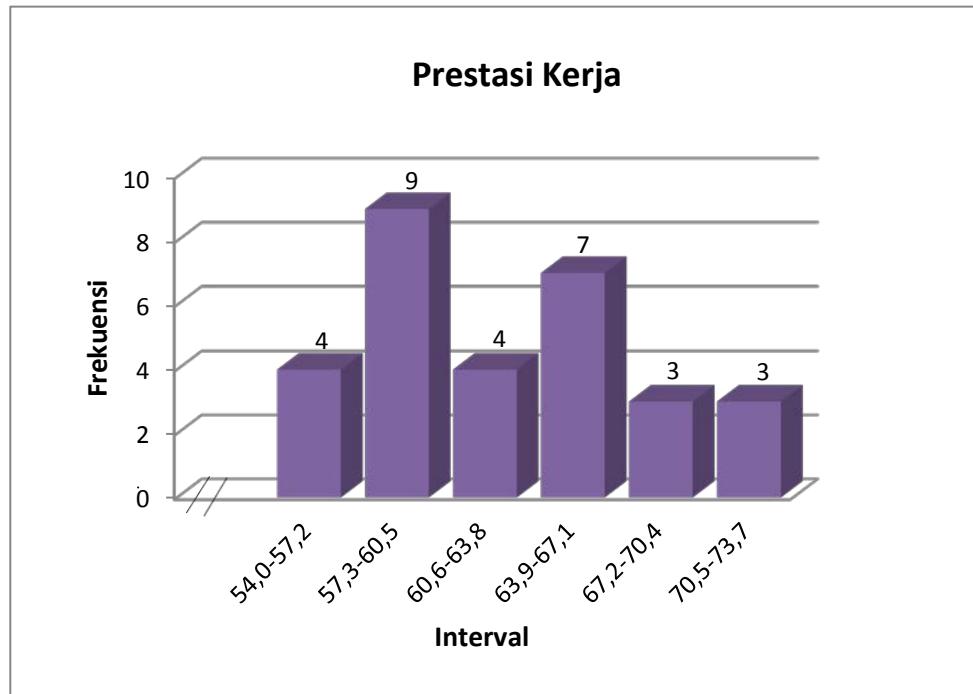
Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Guru

No.	Interval	Frekuensi	Persentase
1	70,5 - 73,7	3	10,00%
2	67,2 - 70,4	3	10,00%
3	63,9 - 67,1	7	23,3%
4	60,6 - 63,8	4	13,3%
5	57,3 - 60,5	9	30,0%
6	54,0 - 57,2	4	13,4%
Jumlah		30	100,00%

(Sumber: Hasil olah data, 2014)

Tabel di atas, frekuensi variabel prestasi kerja pada interval 70,5-73,7 sebanyak 3 (10,00%), interval 67,2-70,4 sebanyak 3 (10,00%), interval 63,9-67,1 sebanyak 7 (23,3%), interval 60,6-63,8 sebanyak 4 (13,3%), interval 57,3-60,5 sebanyak 9 (30,0%), sedangkan pada interval 54,0-57,2 sebanyak 4 (13,4%).

Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja di atas dapat digambarkan diagram sebagai berikut:



Gambar 6. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa mayoritas frekuensi variabel prestasi kerja terdapat pada interval 57,3-60,5 yakni sebanyak 9 guru (30,00%), dan paling sedikit berada pada interval 67,2-70,4 dan 70,5-73,7 masing-masing sebanyak 3 guru (10,09%)

Penentuan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}), maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max}+X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max}-X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean variabel prestasi kerja adalah

47,5, dan standar deviasi ideal adalah 9,5. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

$$\text{Baik} = X \geq M + SD$$

$$= \geq 57$$

$$\text{Cukup} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 38 \text{ sampai dengan } 56$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD$$

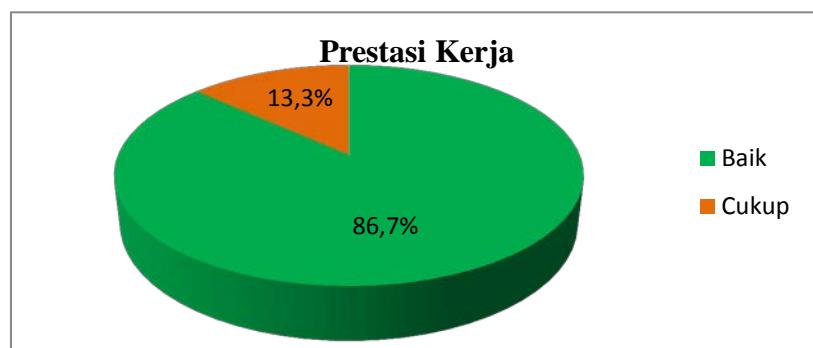
$$= < 37$$

Perhitungan di atas dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut :

Tabel 18. Distribusi Kecenderungan Variabel Prestasi Kerja Guru

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	≥ 57	26	86,7	Baik
2	38-56	4	13,3	Cukup
3	< 37	0	0	Kurang
Total		30	100,0	

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



Gambar 7. Diagram Pie Kecenderungan Variabel Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa kecenderungan variabel prestasi guru sebagian besar pada kategori baik sebanyak 26 guru (86,7%), sementara kategori cukup sebanyak 4 guru (13,3%). Dengan demikian kecenderungan variabel prestasi kerja mayoritas dalam kategori baik.

Selanjutnya untuk mengetahui kecenderungan guru dalam menjawab pertanyaan pada angket variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 19. Mengevaluasi Kinerja Pribadi dalam Setiap Semester

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	9	30,0
2	Sering	14	46,7
3	Kadang-kadang	7	23,3
4	Tidak Pernah	0	0
	Jumlah	30	100

Tabel 19 di atas menunjukkan bahwa ada 30,0% guru selalu mengevaluasi kinerja pribadi dalam setiap semester, 46,7% guru sering mengevaluasi kinerja pribadi dalam setiap semester, 23,3% guru kadang-kadang dalam mengevaluasi kinerja pribadi dalam setiap semester, dan 0% guru tidak pernah mengevaluasi kinerja pribadi dalam setiap semester.

Tabel 20. Berbagai Variasi Model Pembelajaran dalam Mengajar

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Selalu	8	26,7
2	Sering	16	53,3
3	Kadang-kadang	6	20,0
4	Tidak Pernah	0	0
	Jumlah	30	100

Tabel 20 di atas menunjukkan bahwa ada 26,7% guru selalu mengajar dengan berbagai variasi model pembelajaran, 53,3% guru sering mengajar dengan berbagai variasi model pembelajaran, 20,0% guru kadang-kadang mengajar dengan berbagai variasi model pembelajaran, dan 0% guru tidak pernah mengajar dengan berbagai variasi model pembelajaran.

2. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam pembahasan ini adalah korelasi *product moment*. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta.

a. Pengujian Persyaratan Analisis

1) Uji Linieritas Data

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak dan merupakan syarat digunakannya analisis regresi dan korelasi. Kriteria yang diterapkan untuk menyatakan kelinieran

adalah nilai F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai F tabel dengan taraf signifikansi 5% jika F hitung lebih kecil atau sama dengan F tabel maka pengaruh variabel linier. Hasil uji linieritas pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan prestasi guru adalah sebagai berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Linieritas

Korelasi	F hitung	Signifikansi	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	0,540	0,873	Linier
$X_2 \rightarrow Y$	0,483	0,897	Linier

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig}>0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier. Hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan prestasi guru (Y) bersifat linier dengan nilai signifikansi 0,873 (lebih besar dari 0,05). Hubungan disiplin kerja(X_2) dengan prestasi guru (Y) bersifat linier, karena signifikasinya sebesar 0,897.

Selanjutnya apabila harga F yang diperoleh dikonsultasikan dengan harga F tabel, dimana harga F hitung lebih kecil atau sama dengan harga F tabel pada taraf signifikansi 5%, maka korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier. Hasil uji linieritas pada penelitian ini juga menunjukkan untuk variabel lingkungan kerja (X_1) dengan prestasi guru (Y) bersifat linear karena nilai F hitung lebih kecil dari harga F tabel ($0,873<2,55$),

dan untuk disiplin kerja (X_2) dengan prestasi guru (Y) bersifat linier karena nilai F hitung lebih kecil dari harga F tabel ($0,897 < 2,42$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel bebas dengan variabel terikat linier.

2) Uji Multikolinieritas

Dalam uji multikolinieritas, menuntut bahwa antara variabel bebas tidak boleh ada korelasi yang sangat tinggi, yaitu apabila harga r hitung lebih besar 0,8. Untuk menguji multikolinieritas menggunakan korelasi *Product moment* guna menghitung korelasi antar variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Uji multikolinieritas dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis regresi ganda. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 22. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Pearson Correlation	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,329	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,329	Non Multikolinieritas

Hasil perhitungan diperoleh nilai r hitung sebesar 0,329 dan 0,329 nilai ini menunjukkan lebih kecil dari 0,8. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi korelasi atau hubungan antar variabel bebas dalam model penelitian.

b. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta. Analisis yang dilakukan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment*.

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh karena itu, jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara empirik. Hasil analisis setelah dilakukan uji prasyarat analisis yang hasilnya variabel linier, dan tidak terjadi multikolinieritas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis menggunakan korelasi *product moment*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “Ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta”. Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan analisis korelasi *product moment*. Dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dan taraf signifikansinya 0,05. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka signifikan, sebaliknya bila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka tidak

signifikan. Ringkasan hasil korelasi *product moment* dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 23. Hasil Analisis Korelasi X_1 terhadap Y

Variabel	r-hit	r-tab	Sig
Lingkungan Kerja (X_1) dengan prestasi kerja (Y)	0,636	0,361	0,000

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,636 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**. Hasil analisis korelasi *product moment* menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasiguru di SMK PIRI 3 Yogyakarta

2) Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “Ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta”. Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan analisis korelasi *product moment*. Dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dan taraf signifikansinya 0,05. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel, maka signifikan, sebaliknya bila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka tidak signifikan. Ringkasan hasil korelasi *product moment* dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 24. Hasil Analisis Korelasi X_2 terhadap Y

Variabel	r-hit	r-tab	Sig
Disiplin Kerja (X_2) dengan prestasi kerja(Y)	0,658	0,361	0,000

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,658 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**. Hasil analisis korelasi *product moment* menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta.

3) Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Hipotesis ini menyatakan bahwa “Ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta”. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Pembuktian hipotesis berdasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil penelitian dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi 5%, apabila nilai signifikansi yang diperoleh dari penelitian kurang dari 0,05, maka hipotesis tersebut diterima, begitu pula sebaliknya. Rangkuman hasil analisis korelasi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 25. Hasil Analisis Korelasi Berganda

R hitung	R table	Sig	R ²
0,794	0,361	0,000	0,631

Dari tabel di atas maka dapat diketahui terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta dengan nilai R hitung sebesar 0,794 lebih besar dari R tabel (0,794>0,361) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 (0,000<0,05).

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**. Hasil analisis korelasi ini dapat diketahui terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta.

4) Koefisien Determinasi

Pengujian dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi yang dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk (R^2). Semakin besar nilai $R^2 = 1$, berarti independen variabel berpengaruh sempurna terhadap dependen variabel, sebaliknya jika $R^2 = 0$ berarti independen variabel tidak berpengaruh terhadap dependen variabel. Hasil analisis diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,631 atau 63,1%. Hasil ini mengindikasikan bahwa prestasi belajar dapat

dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 63,1%, sedangkan sisanya sebesar 36,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selain hasil analisis tersebut, dalam penelitian ini juga dapat ditemukan suatu analisis mengenai besarnya sumbangan efektif dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Besarnya bobot sumbangan efektif untuk masing masing variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 26. Bobot sumbangan masing-masing variabel bebas

Variabel Penelitian	Efektif (%)	Relatif (%)
Lingkungan Kerja	29,9%	47,4%
Disiplin Kerja	33,2%	52,6%
Total	63,1%	100,0%

Hasil di atas menunjukkan besarnya sumbangan masing-masing variabel. Variabel lingkungan kerja mempunyai sumbangan efektif sebesar 29,9%. Variabel disiplin kerja mempunyai sumbangan efektif sebesar 33,2%. Selain diketahui besarnya sumbangan efektif untuk masing-masing variabel, tabel di atas juga menunjukkan besarnya sumbangan relatif untuk masing-masing variabel bebas. Variabel lingkungan kerja sebesar 47,4%. Variabel disiplin kerja mempunyai sumbangan relatif sebesar 52,6%.

3. Pembahasan

a. Hubungan Positif dan Signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Prestasi Guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta, hal ini dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,636 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sumbangan efektif untuk variabel lingkungan kerja sebesar 29,9%.

Lingkungan kerja dalam hal ini termasuk hubungan antara guru, hubungan guru dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja dan penerangan. Seorang guru akan enggan bekerja secara optimal apabila tidak ada kekompakan kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, sehingga hal ini akan memperngaruhi prestasi guru.

Lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan dalam lingkungan sekolah. Hal ini dikarenakan berhubungan langsung dengan guru yang melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas lembaga sekolah secara umum. Dengan

demikian, lingkungan guru yang baik tercermin dalam keadaan ruang kerja yang memadai, adanya sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaanya, serta hubungannya yang harmonis antara sesama guru dan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja guru, maka semakin baik pula prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta.

b. Hubungan Positif dan Signifikan antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta, hal ini dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,658 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sumbangan efektif dari disiplin kerja sebesar 33,2%. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rina Ika Lestari (2008). Dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan Prestasi guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan yang ditunjukkan dengan r_{hitung} lebih besar dari r tabel ($0,713 > 0,334$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Disiplin kerja sangatlah penting bagi guru. Dengan kedisiplinan guru, maka kegiatan belajar mengajar di sekolah akan

menjadi tertib, teratur, dan terarah. Sebaliknya di sekolah yang kedisiplinannya rendah maka kegiatan belajar mengajarnya juga akan berlangsung tidak tertib, akibatnya kualitas pendidikan sekolah itu juga akan rendah.

Oleh karena itu, kedisiplinan guru harus ditanamkan secara terus-menerus. Dengan penanaman yang terus menerus, maka disiplin tersebut akan menjadi kebiasaan dan menjadi budaya. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja pada guru maka akan semakin baik prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta.

c. Hubungan Positif dan Signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta, hal ini dibuktikan dari nilai R hitung sebesar 0,794 lebih besar dari R tabel ($0,794 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi pada prestasi guru sebesar 63,1%.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi guru diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala (dalam Martinis Yamin, 2010: 129) bahwa faktor

yang mempengaruhi prestasi kerja guru terdiri dari faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan sebagainya, sementara faktor ekstrinsik seperti lingkungan kerja dan budaya kerja.

Prestasi kerja guru pada hakikatnya merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor tersebut diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja, dimana hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 63,1% pada prestasi guru. Dengan lingkungan kerja akan melahirkan semangat kerja guru, sementara disiplin kerja akan dapat membuat guru menjadi lebih tertib dan teratur dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian lingkungan kerja dan disiplin kerja berhubungan secara bersama-sama dengan prestasi guru. Semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja guru, maka semakin baik prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta, hal ini dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,636 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta, hal ini dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,658 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan prestasi guru di SMK PIRI 3 Yogyakarta, hal ini dibuktikan dari nilai R hitung sebesar 0,794 lebih besar dari R tabel ($0,794 > 0,361$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,050 ($0,000 < 0,05$).

B. Implikasi Hasil Penelitian

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

1. Ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi guru. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan adanya lingkungan kerja guru yang kondusif maka dapat meningkatkan prestasi guru. Lingkungan kerja sangatlah penting bagi guru dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.
2. Ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi guru. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa adanya disiplin kerja dalam diri guru maka dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Jika disiplin kerja guru baik maka prestasi guru juga meningkat.
3. Ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja guru dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan prestasi guru. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa dengan adanya lingkungan kerja pada diri yang kondusif dan disiplin kerja yang baik, maka dapat meningkatkan prestasi guru.

C. Saran

Berdasarkan pembahasan, kesimpulan, di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hendaknya guru lebih disiplin dalam membuat kelengkapan administrasi guru seperti rutin dalam membuat RPP, membuat silabus, dan lain-lain. Hal ini sebagaimana hasil penelitian menunjukkan sebanyak 6,7% guru kadang-kadang dalam membuat kelengkapan administrasi guru.
2. Hendaknya guru mengevaluasi kinerja pribadi dalam setiap semester. Hal ini sebagaimana hasil penelitian menunjukkan bahwa guru masih kadang-kadang dalam mengevaluasi kinerja pribadi dalam setiap semester sebanyak 23,3%.
3. Hendaknya guru lebih tertib dalam menjalankan peraturan seperti membuat surat ijin apabila tidak dapat masuk kerja. Hal ini sebagaimana hasil penelitian yang menunjukkan bahwa guru kadang-kadang membuat surat ijin tidak masuk kerja sebanyak 13,3%.
4. Hendaknya guru lebih meningkatkan hubungan baik antar sesama rekan kerja di tempat kerja. Hal ini sebagaimana hasil penelitian yang menunjukkan bahwa guru masih kadang-kadang dalam hal hubungan yang menyenangkan antar sesama rekan kerja sebanyak 13,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem produksi*. Yogyakarta: BPEE
- Ali Imron. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta : PT Pustaka Jaya
- Depdikbud. (1990). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa*. Jakarta: Balai Pustaka Grafindo Persada.
- Husaini Usman. (2008). *Manajemen (Teori Praktik dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marihot Manullang. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Martinis Yamin. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Malayu SP Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Askara
- Mitchell Abdullah Badar. (1984). *Organisasi Dalam Masyarakat, sebuah Pengenalan pada Budaya Perusahaan*. Jakarta: Pembina.
- Ratih Sanjaya. (2008). *Hubungan Antara Lingkungan dan Pengalaman dengan Kepuasan Guru di SMK Negeri 1 Tempel Sleman*. Skripsi. Yogyakarta : UNY
- Rina Ika Lestari. (2008). *Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Guru di SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman*. Skripsi. Yogyakarta: UNY
- Roestiyah.N.K. (1989). *Masalah-Masalah Ilmu Keguruan*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Sarono. (2005). *Dasar-Dasar Organization & Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Simamora Henry (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siswanto Sastrohadipuwirowo. (2003). *Manajemen Tenaga kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sondang P. Siagian. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono.(1999). *Teknik Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta

Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

Sutrisno Hadi. (2001). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset

The Liang Gie. (2000). *Administrasi Perkantoran modern Edisi 4*. Yogyakarta: Liberty

Wirawan. (2009).*Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Internet

<a href="http://1octo.wordpress.com/2013/02/05/ rendahnya kualitas guru, diakses pada tanggal 7 Februari 2013 jam 19.20 WIB.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1



SURAT PERMOHONAN MENGISI ANGKET

Kepada

Guru – guru SMK Piri 3 Yogyakarta
SMK Piri 3 Yogyakarta
Di tempat

Dengan hormat,

Bersama surat ini, perkenankanlah saya memohon waktu Bapak/Ibu guru untuk mengisi angket penelitian saya yang berjudul Hubungan Antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dengan Prestasi Guru di SMK Piri 3 Yogyakarta yang berisi butir-butir pernyataan. Angket ini semata-mata dimaksudkan dan digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya di Program Studi Administrasi Perkantoran, Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

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

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

Yogyakarta, 16 Desember 2013

Hormat saya,

Novitaningsih

ANGKET PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Gol. :

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Tulislah terlebih dahulu identitas anda pada kolom yang telah disediakan
 2. Isilah dengan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan memberi tanda centang (✓) dari pernyataan-pernyataan di bawah ini :

SL : Selalu KK : Kadang - kadang

3. Dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban atau tanda centang lebih dari satu.

C. Lampiran 1. Angket Prestasi Guru

NO	PERNYATAAN	Alternatif Pilihan			
		SL	SR	KK	TP
1.	Saya yakin dan percaya menjadi guru				
2.	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan secara mandiri				
3.	Saya menjaga sikap kesopanan dalam berpenampilan pada saat bekerja				
4.	Saya berjabat tangan setiap bertemu guru lain				
5.	Saya tepat waktu masuk kelas saat mengajar				
6.	Saya menjadi tauladan yang baik baik bagi siswa				
7.	Saya mengajar dengan rasa keikhlasan				
8.	Saya mengikuti seminar-seminar pengembangan diri				
9.	Saya menghargai orang lain tanpa membedakan SARA				
10.	Setiap semester, saya mengevaluasi kinerja pribadi				
11.	Saya aktif melakukan pengembangan silabus				
12.	Saya mengajar dengan berbagai variasi model pembelajaran				
13.	Saya merancang pembelajaran berdasarkan teori belajar				

14.	Saya mengajar sesuai dengan alur pembelajaran dalam RPP				
15.	Saya memberikan motivasi untuk mengembangkan potensi akademik siswa				
16.	Saya menyesuaikan materi ajar sesuai dengan kurikulum sekolah				
17.	Saya membuat karya ilmiah terkait dengan materi ajar				
18.	Saya mencari bahan ajar dari internet				
19.	Saya menggunakan handphone untuk berkomunikasi dengan teman sejawat di tempat kerja				
20.	Saya menggunakan <i>email</i> untuk mendukung pekerjaan				

Lampiran 2. Disiplin Kerja Guru

NO	PERNYATAAN	Alternatif Pilihan			
		SL	SR	KK	TP
1.	Saya disiplin membuat kelengkapan administrasi guru				
2.	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah				
3.	Saya rajin mengajar				
4.	Saya jujur dalam bekerja				
5.	Saya ramah kepada warga sekolah				
6.	Saya memberi tindak lanjut pembelajaran				

	berupa PR pada siswa			
7.	Saya aktif berada di dalam kelas saat mengajar			
8.	Saya datang tepat waktu di tempat kerja			
9.	Saya menyelesaikan tugas sekolah sesuai dengan waktu yang ditetapkan			
10.	Saya membantu guru BK memberikan konseling pada siswa			
11.	Saya mandiri menyelesaikan tugas pekerjaan			
12.	Saya masih merasa kurang optimal dalam menyampaikan materi ajar di kelas			
13.	Siswa ramai ketika saya sedang mengajar			
14.	Saya mengucapkan salam setipa bertemu dengan guru lain saat di tempat kerja			
15.	Saya setuju menerima berbagai pembaharuan dalam pendidikan			
16.	Saya menerapkan model-model pembelajaran dalam mengajar			
17.	Saya membuat surat ijin apabila tidak masuk kerja			
18.	Atasan akan menegur saya apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan			
19.	Saya menggunakan seragam sesuai peraturan yang berlaku di sekolah			
20.	Saya mengajar sesuai jam mengajar yang diberikan			

Lampiran 3. Angket Lingkungan Kerja Guru

NO	PERNYATAAN	Alternatif Pilihan			
		SL	SR	KK	TP
1.	Setiap hari saya mendapatkan pelayanan makan dan minum di tempat kerja				
2.	Saya merasa puas dengan pelayanan makan dan minum yang diberikan				
3.	Di tempat kerja ada pelayanan kesehatan bagi warga sekolah				
4.	Tempat pelayanan kesehatan di tempat kerja memiliki sarana prasarana dan obat-obatan yang memadai dan lengkap				
5.	Kamar mandi dan toilet yang ada di tempat kerja terpelihara kebersihannya				
6.	Tempat kerja saya menyediakan sarana prasarana ibadah yang memadai				
7.	Saya dapat beribadah dengan khusuk di tempat kerja saya				
8.	Penerangan di tempat kerja saya mendukung				
9.	Suhu udara di tempat kerja saya nyaman selama jam kerja berlangsung				
10.	Tempat kerja saya memiliki fasilitas pendingin ruangan berupa AC atau kipas angin				
11.	Udara di tempat kerja saya terasa pengap				

12.	Tidak terdengar suara gaduh di tempat kerja saya			
13.	Saya merasa terganggu dengan suara bising di tempat kerja saya			
14.	Setiap guru di tempat kerja saya memiliki meja kerja sendiri			
15.	Warna ruangan di tempat kerja saya membuat saya bersemangat dalam bekerja			
16.	Tata letak kursi dan meja kerja saya membuat saya merasa nyaman dalam bekerja			
17.	Peralatan yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersedia			
18.	Keamanan dalam menyelesaikan pekerjaan terjamin			
19.	Hubungan saya dengan sesama rekan kerja menyenangkan			
20.	Dalam berhubungan dengan rekan kerja terjadi perselisihan			

LAMPIRAN 2

ANALISIS INSTRUMEN

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

DATA UJI COBA INSTRUMEN

NO	SKOR UJI COBA INSTRUMEN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	2	2	4	4	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4
2	4	3	3	4	4	2	4	2	2	1	2	1	2	2	1	3	3	3	3	4
3	4	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	4	2	3	4
4	2	2	2	4	1	4	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	4	4	2
5	4	2	2	2	3	1	4	2	1	1	4	4	1	1	4	3	3	4	1	2
6	4	3	2	4	1	4	4	2	3	1	2	4	2	3	2	4	3	4	2	4
7	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
8	4	2	2	4	2	4	4	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
9	4	2	2	3	4	1	3	1	1	3	2	3	2	1	1	3	3	2	2	4
10	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4
11	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
12	4	2	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4
13	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
14	3	1	2	4	4	4	4	3	1	1	3	4	1	1	1	2	1	3	2	4
15	2	3	3	2	2	4	1	2	2	1	1	2	1	3	1	4	2	3	3	4
16	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
17	1	1	2	2	1	1	3	3	2	1	2	1	2	2	1	4	2	2	2	2
18	1	1	2	2	1	1	2	1	2	4	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2
19	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
20	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	4	2	3
23	3	2	3	4	2	4	4	2	1	2	2	4	3	3	1	3	2	4	2	4
24	3	2	3	4	2	4	4	2	1	1	2	4	3	3	1	3	4	4	2	4
25	2	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2

NO	SKOR UJI COBA INSTRUMEN VARIABEL DISIPLIN KERJA																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	4
2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2
3	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3
4	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
5	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	3	3	2	4
6	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4
8	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
9	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3
10	3	2	1	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	2	1	2	2	3	3	4
11	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4
12	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4
13	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3
14	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4
15	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
16	2	4	2	2	4	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
17	2	3	2	4	4	2	4	2	1	3	3	4	2	3	3	2	1	2	3	3
18	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
19	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2
20	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4
23	1	4	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	4	2	2
24	1	4	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
25	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4

NO	SKOR UJI COBA INSTRUMEN VARIABEL PRESTASI KERJA																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	2	3	1	3	3	4	1	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3
2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	2	3	2	1	3	1	4	1	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	4
4	2	3	4	3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2
6	4	4	3	2	3	3	1	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4
7	4	4	1	2	3	4	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4
8	2	3	2	3	3	3	3	4	1	2	3	2	3	4	4	4	2	2	3	3
9	2	2	3	2	2	1	1	3	1	2	4	2	3	4	3	3	2	2	4	2
10	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2
11	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
12	2	4	2	2	3	4	4	4	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3
13	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
14	2	1	2	4	2	1	1	1	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4
15	1	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2
16	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2
17	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2
18	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2
20	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3
21	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	1	4	2	2	2	3	2
22	3	3	1	3	1	1	1	4	3	1	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2
23	1	1	4	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	1	3	4	3	2	4	2
24	1	2	4	1	2	2	1	1	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4
25	3	2	2	3	1	4	3	4	2	2	4	3	4	2	4	2	4	4	3	3

A. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungankerja

No. Item	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n=25, $\alpha=5\%$)	Keterangan	Kesimpulan
1	0,605	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,581		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,707		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,653		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,593		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,582		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,668		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,560		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,584		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,180		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Gugur
11	0,663		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,609		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,674		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,573		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,521		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,557		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,714		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,642		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,566		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0,714		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

2. Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel DisiplinKerja

No. Item	NilaiKorelasi (r)	Nilai r tabel (n=25, $\alpha=5\%$)	Keterangan	Kesimpulan
1	0,636	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,595		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,622		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,532		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,714		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,710		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,628		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,752		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,698		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,676		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,704		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,640		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,670		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,632		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,635		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,697		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,594		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,605		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,733		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0,715		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

3. Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Prestasikerja

No. Item	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n=25, $\alpha=5\%$)	Keterangan	Kesimpulan
1	0,639	0,396	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,603		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,033		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Gugur
4	0,498		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,507		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,661		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,646		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,617		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,588		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,530		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,618		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,478		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,599		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,563		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,556		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0,568		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0,530		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0,520		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0,481		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	0,593		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

HASIL UJI COBA INSTRUMEN LINGKUNGAN KERJA

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded	0	,0
	Total	25	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	45,5600	134,423	,605	,914
Butir_2	46,3600	136,740	,581	,914
Butir_3	46,1200	137,527	,707	,913
Butir_4	45,5600	133,340	,653	,913
Butir_5	46,2000	131,750	,593	,914
Butir_6	45,9200	130,910	,582	,915
Butir_7	45,5600	131,090	,668	,912
Butir_8	46,2400	138,690	,560	,915
Butir_9	46,6400	134,990	,584	,914
Butir_10	46,9600	152,873	-,180	,929
Butir_11	46,2000	134,333	,663	,913
Butir_12	45,9200	132,827	,609	,914
Butir_13	46,5200	135,427	,674	,913
Butir_14	46,3600	136,907	,573	,915
Butir_15	46,9600	137,707	,521	,916
Butir_16	45,7600	138,190	,557	,915
Butir_17	46,0400	131,540	,714	,911
Butir_18	45,4800	135,677	,642	,913
Butir_19	46,0800	138,160	,566	,915
Butir_20	45,4400	131,673	,714	,911

DISIPLIN KERJA

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	25
	Excluded	,0
	Total	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	50,4000	115,000	,636	,941
Butir_2	49,8000	116,000	,595	,942
Butir_3	50,4800	116,677	,622	,941
Butir_4	50,0400	116,957	,532	,943
Butir_5	49,8400	114,223	,714	,940
Butir_6	49,9600	114,540	,710	,940
Butir_7	49,8000	115,417	,628	,941
Butir_8	50,2400	114,273	,752	,939
Butir_9	51,0800	118,160	,698	,941
Butir_10	50,0000	114,750	,676	,940
Butir_11	50,6400	114,073	,704	,940
Butir_12	50,3600	116,490	,640	,941
Butir_13	50,8000	117,167	,670	,941
Butir_14	50,4400	117,340	,632	,941
Butir_15	50,6800	112,810	,635	,942
Butir_16	50,6400	114,990	,697	,940
Butir_17	50,8800	117,277	,594	,942
Butir_18	50,2400	115,940	,605	,942
Butir_19	50,1200	114,443	,733	,939
Butir_20	49,8000	113,917	,715	,940

PRESTASI KERJA

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	25
	Excluded ^a	0
	Total	100,0

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

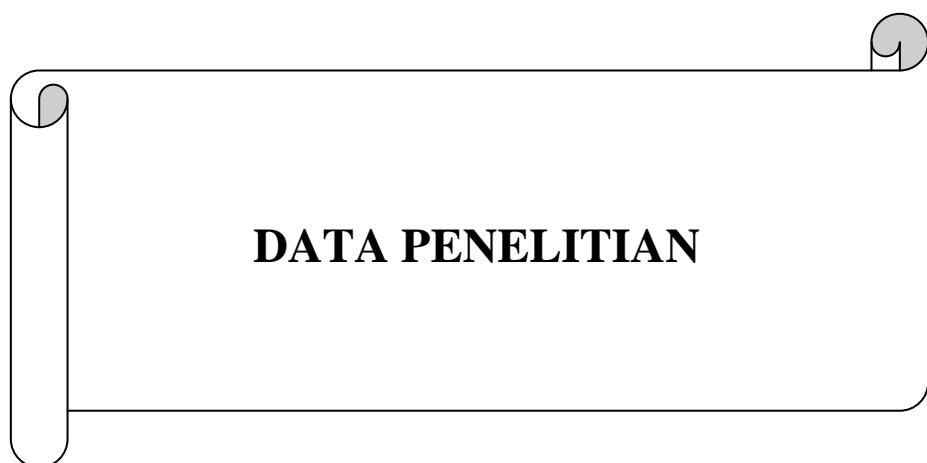
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	47,8800	105,610	,639	,895
Butir_2	47,6800	107,643	,603	,896
Butir_3	47,8000	119,167	-,033	,911
Butir_4	47,7200	108,960	,498	,899
Butir_5	48,0000	107,583	,507	,899
Butir_6	47,6000	104,667	,661	,894
Butir_7	48,3200	101,810	,646	,895
Butir_8	47,4400	103,090	,617	,896
Butir_9	48,0000	104,917	,588	,896
Butir_10	47,8000	111,083	,530	,898
Butir_11	47,2400	108,607	,618	,896
Butir_12	47,6400	112,240	,478	,900
Butir_13	47,4800	106,593	,599	,896
Butir_14	47,2800	104,793	,563	,897
Butir_15	46,8800	109,610	,556	,897
Butir_16	47,3600	106,407	,568	,897
Butir_17	47,5600	109,507	,530	,898
Butir_18	47,8400	112,140	,520	,899
Butir_19	47,3600	111,407	,481	,899
Butir_20	47,4000	108,167	,593	,896

LAMPIRAN 3



DATA PENELITIAN

RES	SKOR JAWABAN LINGKUNGAN KERJA GURU (X1)																			JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	65
2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	56
3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	66
4	2	2	3	2	4	2	3	3	3	1	3	2	4	2	2	1	2	3	2	46
5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	60
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	69
7	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	69
8	2	2	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	61
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	68
10	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	61
11	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	66
12	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	64
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	2	4	4	3	66
14	2	3	3	2	4	4	4	4	2	4	2	1	4	4	4	2	4	3	4	60
15	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	66
16	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	63
17	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	47
18	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	59
19	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	67
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	61
21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	61
22	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	55
23	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	4	4	47
24	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	56
25	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	61
26	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	71
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	69
28	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	4	2	57
29	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	1	2	3	3	49
30	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	2	1	4	4	4	2	4	3	4	59

RES	SKOR JAWABAN DISIPLIN KERJA GURU (X2)																				JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	2	4	2	3	4	65
2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	67
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	1	4	4	68
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	2	2	2	3	3	3	57
5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	4	70
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	74
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	70
8	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	69
9	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	74
10	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	67
11	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	71
12	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	71
13	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	70
14	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	4	4	64
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	1	4	4	68
16	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	71
17	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	67
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	75
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	72
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
21	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	70
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	71
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	75
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	76
25	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	72
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	71
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	76
28	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	63
29	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	68
30	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	4	4	63

RES	SKOR JAWABAN PRESTASI GURU (Y)																			JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	1	4	3	1	59
2	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	1	3	3	1	56
3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	1	2	2	1	59
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	1	3	3	1	54
5	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	63
6	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	3	66
7	4	4	3	3	3	2	2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	2	61
8	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	59
9	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	71
10	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	62
11	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	59
12	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	68
13	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	66
14	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4	3	61
15	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	65
16	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	65
17	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	1	56
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	70
19	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	69
20	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	64
22	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	59
23	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	58
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	1	2	1	58
25	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	67
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	66
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	72
28	4	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	60
29	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	56
30	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	58

REKAP DATA PENELITIAN

RES	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Prestasi Kerja (Y)
1	65	65	59
2	56	67	56
3	66	68	59
4	46	57	54
5	60	70	63
6	69	74	66
7	69	70	61
8	61	69	59
9	68	74	71
10	61	67	62
11	66	71	59
12	64	71	68
13	66	70	66
14	60	64	61
15	66	68	65
16	63	71	65
17	47	67	56
18	59	75	70
19	67	72	69
20	61	80	73
21	61	70	64
22	55	71	59
23	47	75	58
24	56	76	58
25	61	72	67
26	71	71	66
27	69	76	72
28	57	63	60
29	49	68	56
30	59	63	58

LAMPIRAN 4



LINGKUNGAN KERJA GURU

Frequency Table

Butir_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	18	60,0	60,0	60,0
	Sering	3	10,0	10,0	70,0
	Selalu	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	11	36,7	36,7	36,7
	Sering	4	13,3	13,3	50,0
	Selalu	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	17	56,7	56,7	56,7
	Selalu	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	8	26,7	26,7	26,7
	Sering	12	40,0	40,0	66,7
	Selalu	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	1	3,3	3,3	3,3
	Sering	12	40,0	40,0	43,3
	Selalu	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	6	20,0	20,0	20,0
	Sering	8	26,7	26,7	46,7
	Selalu	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	1	3,3	3,3	3,3
	Sering	7	23,3	23,3	26,7
	Selalu	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	9	30,0	30,0	30,0
	Selalu	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	4	13,3	13,3	13,3
	Sering	14	46,7	46,7	60,0
	Selalu	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	10,0	10,0	10,0
	Kadang-Kadang	3	10,0	10,0	20,0
	Sering	13	43,3	43,3	63,3
	Selalu	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	19	63,3	63,3	63,3
	Sering	5	16,7	16,7	80,0
	Selalu	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	5	16,7	16,7	16,7
	Kadang-Kadang	8	26,7	26,7	43,3
	Sering	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	6,7	6,7	6,7
	Kadang-Kadang	4	13,3	13,3	20,0
	Sering	8	26,7	26,7	46,7
	Selalu	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	9	30,0	30,0	30,0
	Sering	12	40,0	40,0	70,0
	Selalu	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	7	23,3	23,3	23,3
	Sering	13	43,3	43,3	66,7
	Selalu	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	6,7	6,7	6,7
	Kadang-Kadang	6	20,0	20,0	26,7
	Sering	10	33,3	33,3	60,0
	Selalu	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	3	10,0	10,0	10,0
	Sering	7	23,3	23,3	33,3
	Selalu	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	8	26,7	26,7	26,7
	Selalu	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3,3	3,3	3,3
	Kadang-Kadang	4	13,3	13,3	16,7
	Sering	13	43,3	43,3	60,0
	Selalu	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

DISIPLIN KERJA GURU

Frequency Table

Butir_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	2	6,7	6,7	6,7
	Sering	12	40,0	40,0	46,7
	Selalu	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	2	6,7	6,7	6,7
	Selalu	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	6	20,0	20,0	20,0
	Selalu	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	3	10,0	10,0	10,0
	Selalu	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	6	20,0	20,0	20,0
	Selalu	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	2	6,7	6,7	6,7
	Sering	15	50,0	50,0	56,7
	Selalu	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	15	50,0	50,0	50,0
	Selalu	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	12	40,0	40,0	40,0
	Selalu	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	16	53,3	53,3	53,3
	Selalu	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	2	6,7	6,7	6,7
	Sering	10	33,3	33,3	40,0
	Selalu	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	14	46,7	46,7	46,7
	Selalu	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	8	26,7	26,7	26,7
	Sering	16	53,3	53,3	80,0
	Selalu	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	6,7	6,7	6,7
	Kadang-kadang	13	43,3	43,3	50,0
	Sering	11	36,7	36,7	86,7
	Selalu	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	3,3	3,3	3,3
	Sering	6	20,0	20,0	23,3
	Selalu	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	3,3	3,3	3,3
	Sering	11	36,7	36,7	40,0
	Selalu	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	4	13,3	13,3	13,3
	Sering	18	60,0	60,0	73,3
	Selalu	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	4	13,3	13,3	13,3
	Sering	11	36,7	36,7	50,0
	Selalu	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	6,7	6,7	6,7
	Kadang-kadang	7	23,3	23,3	30,0
	Sering	11	36,7	36,7	66,7
	Selalu	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	7	23,3	23,3	23,3
	Selalu	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Butir_20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	3	10,0	10,0	10,0
	Selalu	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

PRESTASI KERJA

Frequency Table

Butir_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	4	13.3	13.3	13.3
	Selalu	26	86.7	86.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	14	46.7	46.7	46.7
	Selalu	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	1	3.3	3.3	3.3
	Sering	4	13.3	13.3	16.7
	Selalu	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	1	3.3	3.3	3.3
	Sering	13	43.3	43.3	46.7
	Selalu	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	14	46.7	46.7	46.7
	Selalu	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	2	6.7	6.7	6.7
	Sering	2	6.7	6.7	13.3
	Selalu	26	86.7	86.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	6	20.0	20.0	20.0
	Sering	20	66.7	66.7	86.7
	Selalu	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	7	23.3	23.3	23.3
	Selalu	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	3	10.0	10.0	10.0
	Sering	12	40.0	40.0	50.0
	Selalu	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	7	23.3	23.3	23.3
	Sering	14	46.7	46.7	70.0
	Selalu	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	3	10.0	10.0	10.0
	Sering	22	73.3	73.3	83.3
	Selalu	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	6	20.0	20.0	20.0
	Sering	16	53.3	53.3	73.3
	Selalu	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	1	3.3	3.3	3.3
	Sering	17	56.7	56.7	60.0
	Selalu	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	2	6.7	6.7	6.7
	Sering	16	53.3	53.3	60.0
	Selalu	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	1	3.3	3.3	3.3
	Sering	10	33.3	33.3	36.7
	Selalu	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	7	23.3	23.3	23.3
	Kadang-Kadang	9	30.0	30.0	53.3
	Sering	10	33.3	33.3	86.7
	Selalu	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.3	3.3	3.3
	Kadang-Kadang	3	10.0	10.0	13.3
	Sering	17	56.7	56.7	70.0
	Selalu	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	6	20.0	20.0	20.0
	Sering	9	30.0	30.0	50.0
	Selalu	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Butir_19

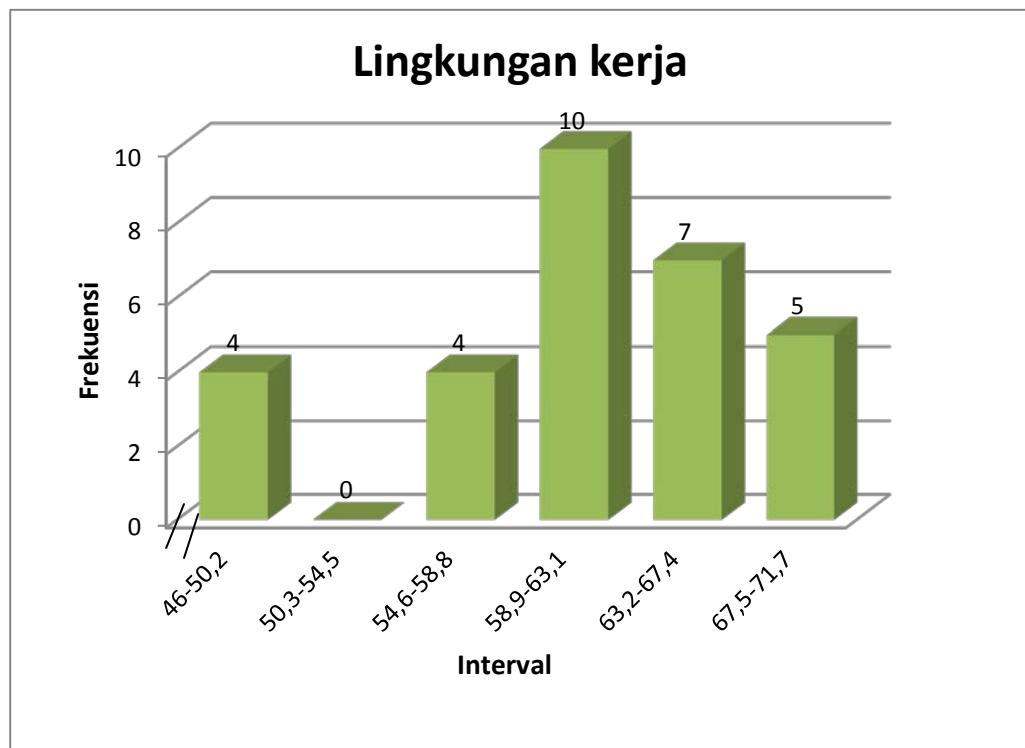
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	8	26.7	26.7	26.7
	Kadang-Kadang	10	33.3	33.3	60.0
	Sering	9	30.0	30.0	90.0
	Selalu	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

HASIL PERHITUNGAN KELAS INTERVAL

1. Lingkungan Kerja

Min	46,0
Max	71,0
R	25,00
N	30
K	$1 + 3,3 \log n$
	5,87
\approx	6
P	4,2
\approx	4,2

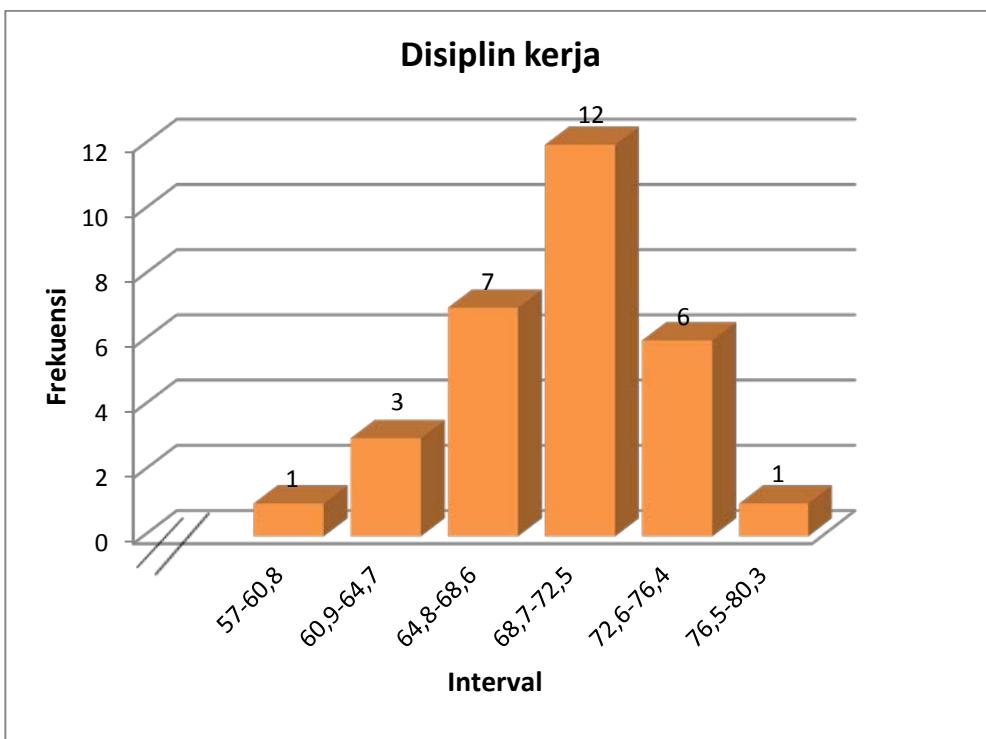
No.	Interval			frekuensi	Percentase
1	67,5	-	71,7	5	16,7%
2	63,2	-	67,4	7	23,3%
3	58,9	-	63,1	10	33,3%
4	54,6	-	58,8	4	13,3%
5	50,3	-	54,5	0	0,0%
6	46,0	-	50,2	4	13,4%
Jumlah				30	100,00%



2. Disiplin Kerja

Min	57,0
Max	80,0
R	23,00
N	30
K	$1 + 3,3 \log n$
	5,87
\approx	6
P	3,8
\approx	3,8

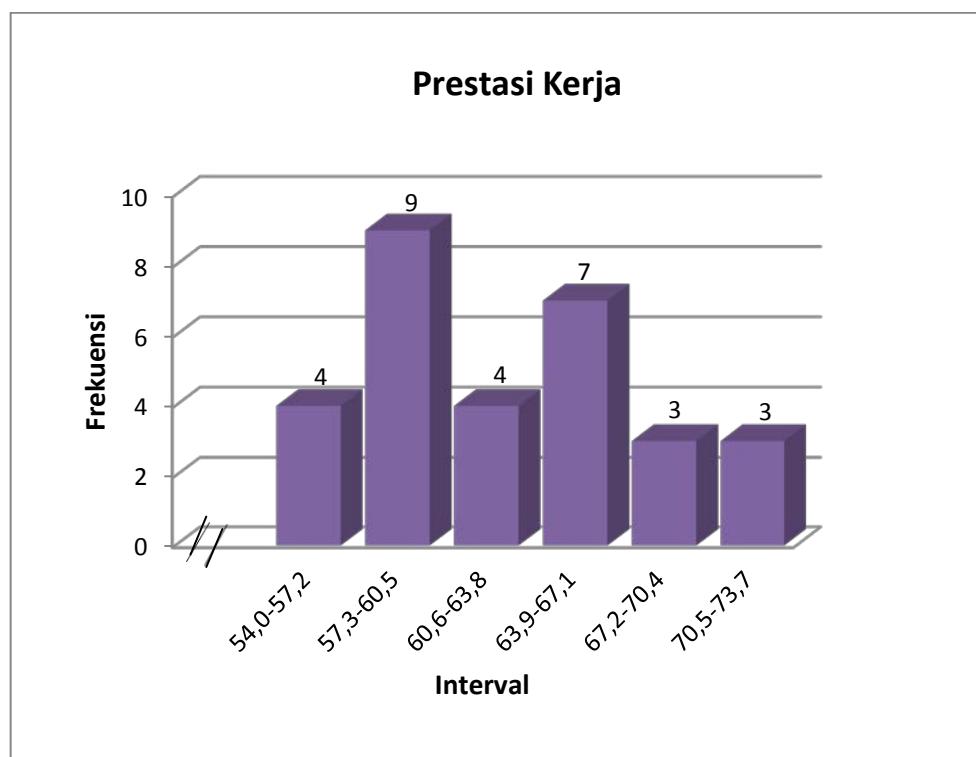
No.	Interval	frekuensi	Percentase
1	76,5 - 80,3	1	3,3%
2	72,6 - 76,4	6	20,0%
3	68,7 - 72,5	12	40,00%
4	64,8 - 68,6	7	23,3%
5	60,9 - 64,7	3	10,0%
6	57,0 - 60,8	1	3,3%
Jumlah		30	100,00%



3. Prestasi Kerja

Min	54,0
Max	73,0
R	19,00
N	30
K	$1 + 3,3 \log n$
	5,87
\approx	6
P	3,2
\approx	3,2

No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	70,5 - 73,7	3	10,00%
2	67,2 - 70,4	3	10,00%
3	63,9 - 67,1	7	23,3%
4	60,6 - 63,8	4	13,3%
5	57,3 - 60,5	9	30,0%
6	54,0 - 57,2	4	13,4%
Jumlah		30	100,00%



RUMUS KATEGORISASI

LINGKUNGAN KERJA					
Skor Max	4	x	19	=	76
Skor Min	1	x	19	=	19
Mi	95	/	2	=	47,5
Sdi	57	/	6	=	9,5
Baik			: $X \geq M + SD$		
			: $M - SD \leq X < M + SD$		
Cukup			SD		
Kurang			: $X < M - SD$		
Kategori			Skor		
Baik			: $X \geq 57,00$		
Cukup			: $38,00 \leq X < 57,00$		
Kurang			: $X < 38,00$		

DISIPLIN KERJA					
Skor Max	4	x	20	=	80
Skor Min	1	x	20	=	20
Mi	100	/	2	=	50
Sdi	60	/	6	=	10
Baik			: $X \geq M + SD$		
			: $M - SD \leq X < M + SD$		
Cukup			SD		
Kurang			: $X < M - SD$		
Kategori			Skor		
Baik			: $X \geq 60,00$		
Cukup			: $40,00 \leq X < 60,00$		
Kurang			: $X < 40,00$		

PRESTASI KERJA					
Skor Max	4	x	19	=	76
Skor Min	1	x	19	=	19
Mi	95	/	2	=	47,5
Sdi	57	/	6	=	9,5
Baik			$: X \geq M + SD$		
			$: M - SD \leq X < M +$		
Cukup			SD		
Kurang			$: X < M - SD$		
Kategori			Skor		
Baik		:	X	\geq	57,00
Cukup		:	38,00	\leq	X < 57,00
Kurang		:	X	$<$	38,00

HASIL KATEGORISASI

No	LingkunganKerja	DisiplinKerja	PrestasiBelajar
1	65	Baik	65
2	56	Cukup	67
3	66	Baik	68
4	46	Cukup	57
5	60	Baik	70
6	69	Baik	74
7	69	Baik	70
8	61	Baik	69
9	68	Baik	74
10	61	Baik	67
11	66	Baik	71
12	64	Baik	71
13	66	Baik	70
14	60	Baik	64
15	66	Baik	68
16	63	Baik	71
17	47	Cukup	67
18	59	Baik	75
19	67	Baik	72
20	61	Baik	80
21	61	Baik	70
22	55	Cukup	71
23	47	Cukup	75
24	56	Cukup	76
25	61	Baik	72
26	71	Baik	71
27	69	Baik	76
28	57	Baik	63
29	49	Cukup	68
30	59	Baik	63

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Statistics

	Lingkungan_Kerja	Disiplin_Kerja	Prestasi_Kerja
N	30	30	30
Mssing	0	0	0

Frequency Table

Lingkungan_Kerja

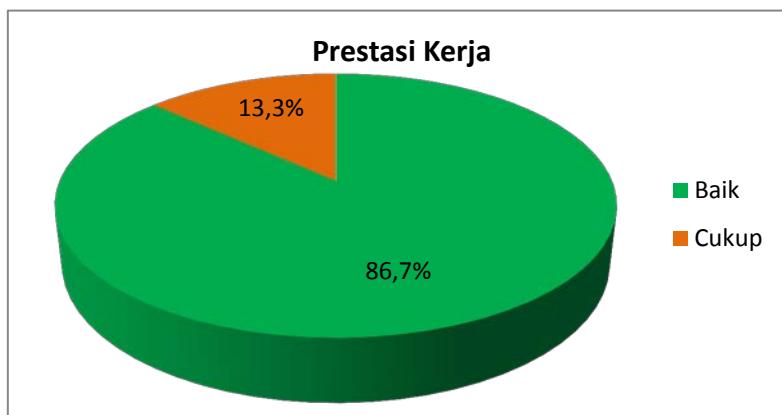
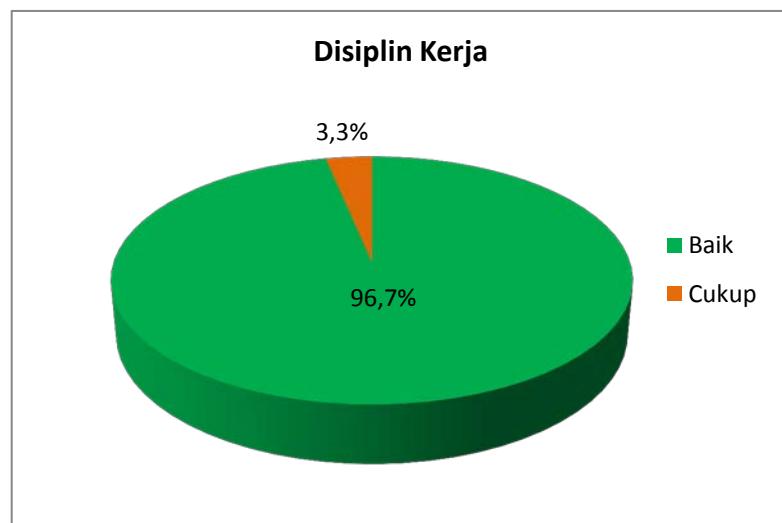
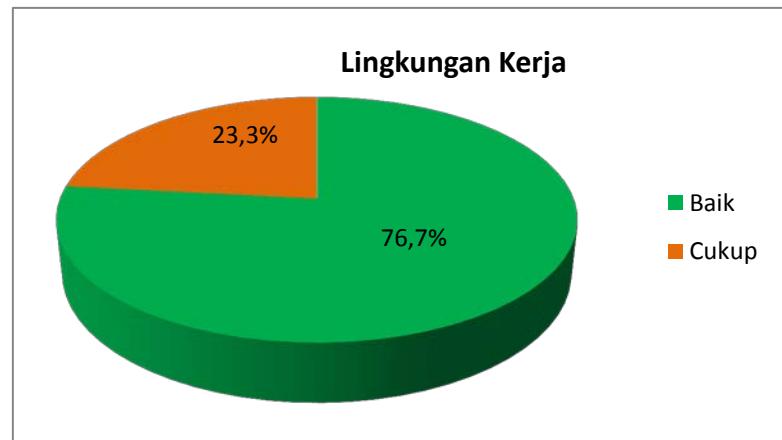
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Baik	23	76,7	76,7	76,7
Cukup	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Baik	29	96,7	96,7	96,7
Cukup	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Prestasi_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Baik	26	86,7	86,7	86,7
Cukup	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

DIAGRAM KATEGORISASI

HASIL UJI DESKRIPTIF

Frequencies

Statistics

		Lingkungan_Kerja	Disiplin_Kerja	Prestasi_Kerja
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		60,8333	69,8333	62,6667
Median		61,0000	70,0000	61,5000
Mode		61,00	71,00	59,00
Std. Deviation		6,89369	4,67630	5,26755
Minimum		46,00	57,00	54,00
Maximum		71,00	80,00	73,00
Sum		1825,00	2095,00	1880,00

LAMPIRAN 5

UJI PRASYARAT ANALISIS

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

UJI LINEARITAS

Prestasi_Kerja *Lingkungan_Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi_Kerja * Lingkungan_Kerja	Between Groups	509,250	16	31,828	1,401	,273
	Linearity	325,075	1	325,075	14,305	,002
	Deviation from Linearity	184,175	15	12,278	,540	,873
	Within Groups	295,417	13	22,724		
	Total	804,667	29			

Prestasi_Kerja *Disiplin_Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi_Kerja * Disiplin_Kerja	Between Groups	469,967	13	36,151	1,728	,149
	Linearity	348,825	1	348,825	16,675	,001
	Deviation from Linearity	121,141	12	10,095	,483	,897
	Within Groups	334,700	16	20,919		
	Total	804,667	29			

UJI MULTIKOLINEARITAS

Correlations

Correlations

		Lingkungan_Kerja	Disiplin_Kerja
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	1	,329
	Sig. (2-tailed)		,076
	N	30	30
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	,329	1
	Sig. (2-tailed)	,076	
	N	30	30

LAMPIRAN 6

HASIL ANALISIS

- A. Analisis Regresi Ganda**
- B. Sumbangan Relatif (SR) dan**
- Sumbangan Efektif (SE)**

HASIL KORELASI SECARA PARSIAL

Correlations

Correlations

		Lingkungan_Kerja	Disiplin_Kerja	Prestasi_Kerja
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	1	,329	,636**
	Sig. (2-tailed)		,076	,000
	N	30	30	30
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	,329	1	,658**
	Sig. (2-tailed)	,076		,000
	N	30	30	30
Prestasi_Kerja	Pearson Correlation	,636**	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	30	30	30

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

HASIL UJI KORELASI SECARA SIMULTAN

Regression

Variables Entered/Removed ^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,631	,603	3,31815

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507,393	2	253,697	23,042	,000 ^a
	Residual	297,273	27	11,010		
	Total	804,667	29			

- a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Lingkungan_Kerja
 b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,174	9,569		,123	,903
	Lingkungan_Kerja	,359	,095	,470	3,795	,001
	Disiplin_Kerja	,568	,140	,504	4,069	,000

- a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

HASIL UJI SE & SR

Coefficients^a

Model	Contribution	
	Effective	Relative
1		
Lingkungan_Kerja	29,9%	47,4%
Disiplin_Kerja	33,2%	52,6%
Total	63,1%	100,0%

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

LAMPIRAN 7



Gambar 1 : Ruang perpustakaan



Gambar 2 : Ruang Guru



Gambar3 :Suasana Kelas Saat Proses Pembelajaran



Gambar4 :Ruang Laboratorium



LAMPIRAN 8



SURAT IJIN PENELITIAN