

## **The Influence of Competence and Work Environment With Discipline as an Intervening Variable on Teacher Performance at SMK Negeri 2 Jambi City**

**Harmonis\*, Fakhrul Rozi Yamali, Osrita Hapsara**

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

\*Correspondence: harmonis.ayahazil@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to describe the competence, work environment, discipline and performance of teachers at SMK Negeri 2 Jambi City. Then to analyze the influence of competence and work environment on discipline, analyze the influence of competence and work environment on teacher performance, then analyze the influence of discipline on teacher performance, then analyze the influence competence and work environment through discipline towards teacher performance. This research is a research using descriptive and verifiative research methods, which is a method in examining a group of people, an object, situation and condition of a system of thought with a goal to make a description, a systematic picture according to the facts being investigated. The verification research aims to test hypotheses about the influence between variables of this study. This research involved teachers at SMK Negeri 2 Jambi City totaling 132 people. A sample of 57 respondents based on the formula of the Probability Sampling technique. Data was analyzed using SPSS.22. The results showed that competence in good condition, work environment in good condition, high discipline and high teacher performance, that competence and work environment simulatively or partially have a positive and significant effect on discipline, competence and work environment simultaneously and partially have a positive and significant effect on teacher performance, and discipline has a positive and significant effect on teacher performance at SMK Negeri 2 Jambi City.*

**Keywords:** *Competence, Work Environment, Discipline and Teacher Performance*

### **PENDAHULUAN**

Guru adalah ujung tombak dari lembaga pendidikan, oleh karena itu, guru harus mempunyai beberapa kompetensi dalam melaksanakan tugasnya untuk peningkatan mutu. Peningkatan mutu dilakukan melalui lembaga pendidikan, karena Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai output pendidikan dalam bentuk jasa. Guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal. Di dalam dunia pendidikan, guru dianggap profesional apabila mempunyai kinerja yang baik. Guru merupakan ujung tombak saat pembelajaran, semakin baik kinerja guru maka semakin baik pula kualitas pembelajaran di dalam kelas. "Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya" (Gusti, 2012). Menurut Barnawi dan Arifin (2014) kinerja guru dapat diartikan sebagai "Sebuah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan".

Untuk mendapatkan sosok guru yang mempunyai kinerja baik tentunya pihak sekolah harus mempunyai guru yang kompeten. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Menurut Septiana (2017) "Kompetensi guru adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang harus ada pada seseorang agar dapat menunjukkan perilakunya sebagai guru". Menurut Byars dan Rule dalam Hutapea dan Thoha (2017) kompetensi didefinisikan sebagai suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dihat termasuk pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja.

Kinerja guru yang baik juga bisa diperoleh dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik.

“Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja merupakan faktor penentu lingkungan kerja” (Nitisemito, 2017). Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antar orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. “Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan” (Nitisemito, 2017). Lingkungan kerja secara umum terbagi dalam 2 faktor, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari struktur kerja, tanggungjawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Guru akan merasa nyaman melakukan tugasnya apabila lingkungan kerja mendukung, karena lingkungan kerja akan mempengaruhi suasana hati seorang guru. Apabila suasana hati seorang guru tidak merasa nyaman maka proses penyampaian materi oleh guru kepada murid tidak dapat berjalan dengan baik.

Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berawal dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna dan luput dari kekhilafan dan kesalahan, oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan atau peraturan yang harus ditaati oleh semua anggotanya. Hanik (2014) menyatakan bahwa “Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”. Kepala sekolah berperan penting dalam kedisiplinan guru, kepala sekolah berperan sebagai manajer atau pengawas dalam hal kedisiplinan guru. Kepala sekolah harus menegur atau memberi sanksi apabila ada guru yang bersifat kurang disiplin. Teguran harus bersifat halus dan tidak menyakiti perasaan yang ditegur, agar hubungan antara kepala sekolah dengan bawahannya tetap terjalin dengan baik.

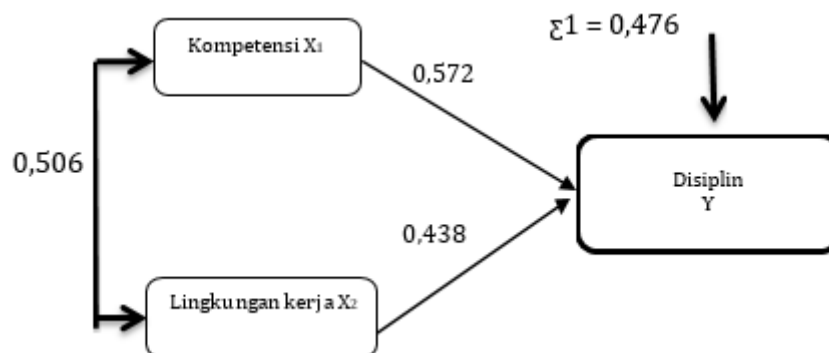
## **METODE**

Penelitian ini dirancang untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan yang dapat dicapai serta uji hipotesis. Metode survei digunakan sebagai metode penelitian dengan menyusun kuesioner kepada responden guru yang menjawab pernyataan tentang dampak kompetensi, lingkungan kerja, disiplin dan kinerja guru pada SMK Negeri 2 Kota Jambi. Derajat eksplanasi penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yang melibatkan 132 orang. Sampel sebanyak 57 responden berdasarkan rumus teknik Probability Sampling. Analisis SPSS.22 dan struktur jalur atau diagram jalur digunakan untuk analisis data. Analisis jalur memungkinkan peneliti untuk menganalisis model yang lebih kompleks dari pada yang mungkin dilakukan dengan regresi linier berganda. Analisis jalur juga dapat digunakan untuk menentukan hubungan langsung dan tidak langsung, termasuk melalui variabel antara. Analisis jalur menyajikan hubungan sebab akibat antar variabel dalam bentuk gambar untuk kemudahan membaca. Uraian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan yang terjalin baik dengan variabel dependen maupun independen, atau hubungan lain dengan variabel antara. Berbeda dengan analisis data regresi yang hanya berpengaruh langsung. Analisis jalur mampu menganalisis informasi tentang hubungan tidak langsung antar variabel. Karena keterbatasan analisis regresi linier berganda, analisis jalur ini dapat mencakup semua yang diperlukan untuk keperluan analisis data berdasarkan nilai yang kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi. Dalam penelitian ini kompetensi dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas, disiplin sebagai variabel antara, dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Setelah data dianalisis dengan analisis jalur, selanjutnya menguji hipotesis menggunakan uji-t parsial dan uji-F secara simultan. Namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, kuesioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

## **HASIL**

### **Analisis Jalur Struktur 1**

Gambar persamaan struktur 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur Struktural I

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktur 1 diperoleh korelasi antara X1 dan X2 sebesar 0,506,  $\beta_{yx1}$  sebesar 0,572 dan  $\beta_{yx2}$  0,438 dan setelah dilakukan perhitungan maka disajikan rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap disiplin.

Tabel 1. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	32,72%		12,68%	12,68%	45,40%
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	19,18%	12,68%		12,68%	31,86%
Pengaruh X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub>					77,26%
Pengaruh Faktor Lainnya					22,74%

Sumber: data diolah untuk keperluan penelitian (2023)

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap disiplin sebesar 32,72% dan lingkungan kerja sebesar 19,18%, sedangkan pengaruh tidak langsung kedua variabel sebesar 12,68%, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi sebesar 45,40%. dan lingkungan kerja terhadap disiplin adalah sebesar 31,86%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung sebesar 77,26% terhadap disiplin sedangkan 22,74% dipengaruhi oleh faktor yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Kompetensi dan Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Model Summary

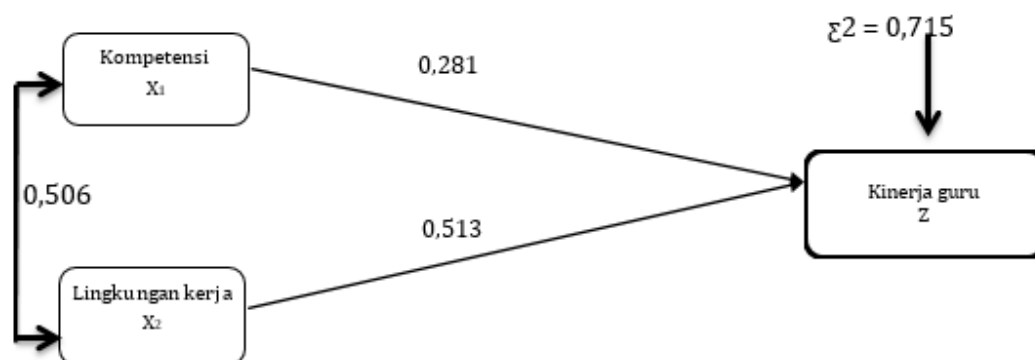
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 <sup>a</sup>	,773	,765	1,9467

a. Predictors: (Constant), X2.Lingkungan kerja, X1.Kompetensi

Dari tabel 2 terlihat Nilai R-squared sebesar 0,773, menunjukkan bahwa besarnya peran dan kontribusi variabel kompetensi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 77,3% variabel disiplin, sedangkan sisanya 22,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam Model Struktural ini.

### Analisis Jalur Struktural 2

Gambar persamaan struktur 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur Struktural II

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktural 2 diperoleh korelasi antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> sebesar 0,506, Pzx<sub>1</sub> sebesar 0,281 dan pzx<sub>2</sub> 0,513 dan setelah dilakukan perhitungan maka ditampilkan Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 3. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	7,90%		7,29%	7,29%	15,19%
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	26,32%	7,29%		7,29%	33,61%
Pengaruh X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub>					48,8%
Pengaruh Faktor Lainnya					51,2%

Sulmber: data diolah untuk keperluan penelitian (2023)

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 7,90% dan lingkungan kerja sebesar 26,32%, sedangkan pengaruh tidak langsung kedua variabel sebesar 7,29%, sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi sebesar 15,19 . %. dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 33,61%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung sebesar 48,8% terhadap kinerja guru sedangkan 51,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Kompetensi dan Lingkungan kerja Ke Kinerja guru Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Ofthe Estimate
1	,698 <sup>a</sup>	,488	,469	2,2610

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>.Lingkungan kerja, X<sub>1</sub>.Kompetensi

Dari Tabel 4 menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,488, menunjukkan bahwa sejauh mana peran dan kontribusi variabel kompetensi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 48,8% variabel kinerja guru dan sisanya 51,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk

### Analisis Jalur Struktural 3

Gambar persamaan struktur 3 sebagai berikut:



Gambar.3. Hasil Analisis Jalur Struktural III

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktur 3 diperoleh nilai Pzy adalah sebesar 0,446.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Disiplin Terhadap Kinerja guru  
Model Summary

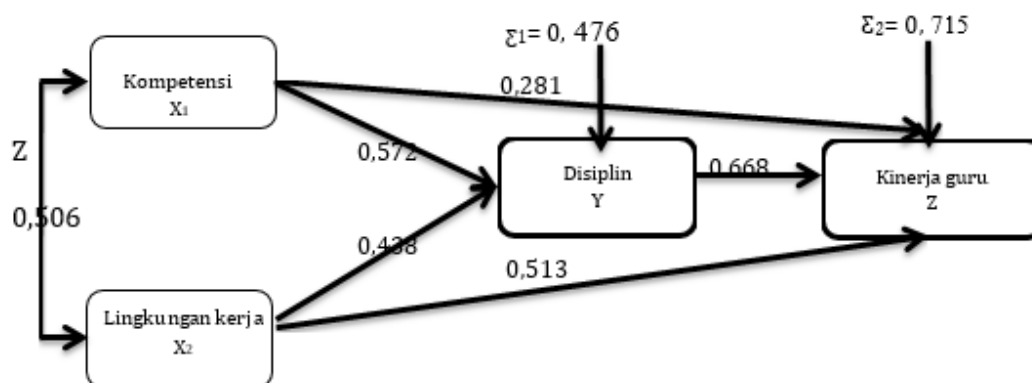
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Ofthe Estimate
1	,668	,446	,435	2,3307

a. Predictors: (Constant), Y. Disiplin

Dari tabel 5 Terlihat bahwa nilai R-squared sebesar 0,446, menunjukkan bahwa besarnya peran dan kontribusi variabel disiplin dapat menjelaskan 44,6% variabel kinerja guru dan sisanya 56,4% dilelaskan oleh variabel lain yang tidak. Termasuk dalam model Struktur III ini. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian Ningrum (2017), Zalnika (2018), Sulrono (2017) dan Zahari (2019) dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

#### Analisis Jalur Struktural 4

Gambar persamaan struktur 4 sebagai berikut:



Gambar.4. Hasil Analisis Jalur Struktural IV

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin pengaruh langsungnya sebesar 10,74%, dan pengaruh tidak langsungnya 4,16%, dan total pengaruhnya adalah sebesar 14,9% angka tersebut menjelaskan bahwa pengaruh langsung antara kompetensi melalui disiplin terhadap kinerja karyawan lebih besar yaitu 10,74% lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu 4,16% terhadap kinerja karyawan, artinya secara langsung kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan untuk hasil perhitungan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin adalah sebesar 15,01%, dan pengaruh tidak langsung adalah 9,92% dan total pengaruhnya 24,93%, dimana angka total pengaruh tersebut menjelaskan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan jauh lebih besar dari pengaruh tidak langsung artinya secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung kompetensi dan lingkungan kerja melalui disiplin sebesar 25,75%,

pengaruh tidak langsung sebesar 14,04%, pengaruh secara keseluruhan sebesar 39,83%. Dengan demikian variabel kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin.

Kompetensi merupakan perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal tentunya pegawai harus memiliki kompetensi yang baik, sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya, hal ini dikarenakan pegawai yang berkompoten dalam suatu bidang akan lebih mempermudah pegawai tersebut untuk berkinerja lebih baik (Wahyulni, 2014)

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut (Sedarmayanti, 2017).

Disiplin kerja guru adalah ketaatan atau kepatuhan seorang guru dalam melakukan pekerjaannya untuk mampu menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang ada yang didasari oleh kesadaran dan kesediaan dari dalam dirinya (Aninditya dan Ratna, 2018).

Konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya (Gulsti, 2012). Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kompetensi guru, lingkungan kerja serta disiplin kerja.

### Uji Simultan Dan Parsial

Tabel 6. Hasil Uji Secara Simultan Kompetensi dan Lingkungan kerja Terhadap Disiplin ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	696,947	2	348,474	91,958	.000 <sup>b</sup>
Residual	204,632	54	3,789		
Total	901,579	56			

a. Dependent Variable: Y. Disiplin

b. Predictors: (Constant), X2. Lingkungan kerja , X1. Kompetensi

Dari uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $91,958 > 3,16$  dengan signifikansi 0,000 maka  $<< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap disiplin.

Tabel 7. Hasil Uji Secara Parsial Kompetensi dan Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std.Error		
(Constant)	2,069	3,321	,623	,536
1 X1. Kompetensi	,616	,081	7,613	,000
X2. Lingkungan kerja	,454	,078	5,834	,000

a. Dependent Variable: Y. Disiplin

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh angka t hitung variabel kompetensi 7,613, dikarenakan nilai t hitung  $7,613 > 2,004$  dan uji signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan angka taraf

signifikansi jauh lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap disiplin, dan diperoleh angka  $t$  hitung variabel lingkungan kerja  $5,834$ , dikarenakan nilai  $t$  hitung  $5,834 > 2,004$  dan uji signifikansi sebesar  $0,000$ , yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin.

Tabel 8. Hasil Uji Secara Simulttan Kompetensi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja guru ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	262,814	2	131,407	25,704	.000 <sup>b</sup>
Residual	276,063	54	5,112		
Total	538,877	56			

a. Dependent Variable: Z. Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), X2. Lingkungan kerja, X1. Kompetensi

Berdasarkan uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 nilai  $F$  hitung  $> F_{table}$   $25,704 > 3,16$  dengan signifikansi  $0,000$  maka  $<< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Uji Secara Parsial Kompetensi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja guru Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	31,508	3,857	8,169	,000
1 X1. Kompetensi	,234	,094	2,490	,016
X2. Lingkungan kerja	,410	,090	4,542	,000

a. Dependent Variable: Z. Kinerja guru

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh angka  $t$  hitung variabel kompetensi  $2,490$ , dikarenakan nilai  $t$  hitung  $2,490 > 2,004$  dan uji signifikansi sebesar  $0,016$ , yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0,05$  ( $0,016 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru, dan diperoleh angka  $t$  hitung variabel lingkungan kerja  $4,542$ , dikarenakan nilai  $t$  hitung  $4,542 > 2,004$  dan uji signifikansi sebesar  $0,000$ , yang menunjukkan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 10. Hasil Uji Secara Parsial Disiplin Terhadap Kinerja guru Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	32,483	3,572	9,094	,000
1 Y. Disiplin	,516	,078	6,648	,000

a. Dependent Variable: Z. Kinerja guru

Pada Tabel 4.10 di atas nilai  $t$  hitung variabel disiplin sebesar  $6,648$  karena nilai  $t$  hitung  $6,648 > 2,004$  dan nilai signifikan  $0,000$  karena tingkat signifikansinya  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## SIMPULAN

Kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan

(SMK) Negeri 2 Kota Jambi dalam kondisi yang baik dan tinggi.

Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMK N 2 Kota Jambi. Dimana total pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja sebesar 77,3%. Kemudian pengaruh langsung kompetensi terhadap disiplin kerja bernilai positif sebesar 32,72%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 12,68% dan pengaruh total sebesar 45,4%. Sedangkan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja bernilai positif sebesar 32,72%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 12,68% dan pengaruh total sebesar 31,86%.

Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK N 2 Kota Jambi. Dimana total pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja yaitu sebesar 48,8%. Kemudian pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja bernilai positif sebesar 7,9%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,29% dan pengaruh total sebesar 15,19%. Sedangkan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja bernilai positif sebesar 26,32%, begitu pula untuk pengaruh tidak langsung bernilai positif sebesar 7,29% dan pengaruh total sebesar 33,61%.

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK N 2 Kota Jambi. Dimana pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja bernilai positif sebesar 44,62%.

Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama melalui disiplin kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru SMK N 2 Kota Jambi. Dimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebesar 14,9%, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebesar 24,93%, dan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama melalui disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 39,82%.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anindiya, & Ratna, M. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Al-Islam. *Lulrnal Pendidikan*, Vol 3. No. 2, p. 1-5.
- Basori, M.A.N., Prahiawan, W., dan Daenullhay. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Stuldi pada PT. Krakatau Bandar Samudra). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JLRBMT)*, Vol. 1 (2).
- Gusti, Messa Media. 2012. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi. *Jurnal Penelitian. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Hanik. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, *Jurnal Ichsan Gorontalo*, vol. 4, no. 2.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2017. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ismail, Muh Ilyas, 2017. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Ngamprah. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*. 13(1) Juni: 54.
- Ningrum, A.F. 2017. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. *Simki Economic* Vol. 01 No. 03.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiana, Kristiawan, M., & Eddy, S. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Surono, Y dan Ainun, N. 2017. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS*, Vol. 2, No. 1.
- Wahyuni, S. 2014. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e- Jurnal Katalogis*, Volulme 2 Nomor 1.

**Harmonis et al.**, *The Influence of Competence and Work Environment With Discipline as an Intervening Variable on Teacher Performance at SMK Negeri 2 Jambi City*

Zahari, Adriani, E., dan Hamdani, M.H. 2019. Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Batang Hari. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 4(2).

Zatnika, M., dan Ilmaniati, A. 2018. Analisis Hubungan Lingkungan, Fasilitas, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. HDI. *Seminar Nasional VII Manajemen & Rekayasa Kualitas*