



**PENGARUH KOMPETENSI GURU, DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU DI SMA N 1  
JEKULO KUDUS**

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**

**Pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh**

**Zulkaisi Hidayat**

**7101414265**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2019**

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 21 Februari 2019

Pembimbing I



Dr. Ade Rustiana, M.Si

NIP. 196801021992031002

Pembimbing II



Fahrur Rozi, S.Pd., M.Pd., Ph.D

NIP. 197610222008121002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.Si

NIP. 198201302009121005

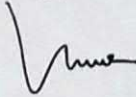
**PENGESAHAN KELULUSAN**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas  
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 19 Maret 2019


Penguji I



Dr. H. Muhsin, M.Si

NIP. 195411011980031002

Penguji II



Fahrur Rozi, S.Pd., M.Pd., Ph.D

NIP. 197610222008121002

Penguji III



Dr. Ade Rustiana, M.Si

NIP. 196801021992031002

Mengetahui.

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Hepi Yanto, MBA, PhD

NIP. 196307181987021001

### PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zulkaisi Hidayat

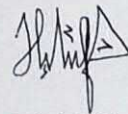
NIM : 7101414265

Tempat Tanggal Lahir : Kudus, 5 November 1995

Alamat : Ds. Jekulo, RT 01/RW 09,  
Kec. Jekulo, Kab. Kudus

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 11 Maret 2019



Zulkaisi Hidayat

NIM 7101414265

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

Manusia punya pilihan dan cita-cita, tapi takdir dan rezeki dari Tuhan tak akan pernah tertukar.

(Zulkaisi Hidayat)

### **Persembahan**

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Orang tua saya Bapak Noor Hidayat dan Ibu Suliati, Kakak saya Muazzar Hidayat dan Adik saya Azkia Salsabila
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang

## **PRAKATA**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Jekulo Kudus” sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk memperoleh pendidikan di UNNES.
2. Drs. Heri Yanto, MBA, PhD., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah mengesahkan skripsi ini.
3. Ahmad Nurkhin., S.Pd., M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Ade Rustiana., M.Si., Dosen Pembimbing I yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga selesainya skripsi ini.
5. Fahrur Rozi., S.Pd., M.Pd., Ph.D., Dosen Pembimbing II yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga selesainya skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan bekal ilmu selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
7. Drs. Joko Sutrisno selaku Kepala SMA N 1 Jekulo Kudus yang telah memberikan izin untuk penelitian.
8. Bapak dan Ibu guru SMA N 1 Jekulo Kudus yang telah membantu untuk melaksanakan penelitian.
9. Teman-teman mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran 2014 yang telah memberikan saran, semangat dan doa.
10. Semua pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan informasi dan sumbangan yang berguna bagi dunia pendidikan.

Semarang, 11 Maret 2019

Penulis

Zulkaisi Hidayat

## SARI

**Hidayat, Zulkaisi. 2018.** *“Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Jekulo Kudus”*. Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing 1 Dr. Ade Rustiana, M.Si. Pembimbing 2 Fahrur Rozi, S.Pd., M.Pd., Ph.D.

**Kata Kunci: Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Guru**

Guru memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam dunia pendidikan guru dianggap profesional apabila mempunyai kinerja yang baik. Kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus terbilang baik berdasarkan laporan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Kinerja yang baik itu diduga dipengaruhi oleh kompetensi guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh dari kompetensi guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus secara simultan maupun parsial.

Populasi penelitian ini adalah guru di SMA N 1 Jekulo Kudus yang berjumlah 65 orang yang dalam penelitian ini sekaligus sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil yang diperoleh dari analisis regresi berganda penelitian ini yaitu  $Y = 6,682 + 0,448 (X1) + 0,386 (X2) + 0,335 (X3) + e$ . Ada pengaruh secara simultan sebesar 66,4%, sedangkan secara parsial kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan sebesar 27,25%, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 11,83%, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan sebesar 13,03%.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu ada pengaruh kompetensi guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus secara simultan maupun parsial. Saran untuk SMA N 1 Jekulo Kudus yaitu untuk guru lebih meningkatkan komunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik.



## ***ABSTRACT***

**Hidayat, Zulkaisi. 2018.** *"The Influence of Teacher Competence, Dicipline Working and Physical Work Environment on Performance of Teachers at SHS 1 Jekulo Kudus"*. Final Project. Economic Education Department. Faculty Of Economics. Semarang State University. Advisors Dr. Ade Rustiana, M.Si., Fahrur Rozi, S.Pd., M.Pd., Ph.D.

**Keywords: Teacher Competence, Dicipline Working, Physical Work Environment, Performance of Teachers.**

Teachers have an important role in improving the quality of education. In the world of education, teachers are considered professionals if they have good performance. Teacher performance in SHS 1 Jekulo Kudus is fairly good based on the Teacher Performance Assessment report. Good performance is thought to be influenced by teacher competence, work discipline and physical work environment. The purpose of this study was to determine the influence of teacher competence, work discipline and physical work environment on teacher performance in SHS 1 Jekulo Kudus simultaneously or partially.

The population of this study was 65 teachers in SHS 1 Jekulo Kudus who were in this study as well as research samples. This study uses a quantitative approach and data collection uses a questionnaire. The data analysis method used is descriptive analysis, multiple linear regression and hypothesis testing.

The result obtained from multiple regression analysis in this research is  $Y = 6,682 + 0,448 (X1) + 0,386 (X2) + 0,335 (X3) + e$ . There was simultaneous influence which is 66,4%, while partial influences were from teacher competence that have positive and significant effect which is 27,25%, discipline working have positive and significant effect which is 11,83%, and physical work environment have positive and significant effect which is 13,03%.

Conclusion of this study have an influence of teacher competence, job dicipline and physical work environment on teacher performance in SHS 1 Jekulo Kudus simultaneously or partially. Suggestions for SHS 1 Jekulo Kudus, teachers improve communication and interact effectively with students.

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
Halaman Judul.....	i
Persetujuan Pembimbing.....	ii
Pengesahan Kelulusan.....	iii
Pernyataan.....	iv
Motto dan Perembahan .....	v
Prakata.....	vi
Sari .....	viii
<i>Abstract</i> .....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xiv
Daftar Gambar .....	xvi
Daftar Lampiran .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Praktis.....	10
1.5 Orisinalitas Penelitian .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	12
2.1 Kinerja Guru .....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Guru.....	12
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	13
2.1.3 Penilaian Kinerja Guru .....	13
2.1.4 Mafaat Penilaian Kinerja.....	14

2.1.5 Indikator Kinerja Guru .....	15
2.2 Kompetensi Guru .....	16
2.2.1 Pengertian Kompetensi Guru .....	16
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	16
2.2.3 Kategori Kompetensi Guru .....	18
2.2.4 Indikator Kompetensi Guru.....	19
2.3 Disiplin Kerja .....	20
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	20
2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja .....	21
2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja .....	22
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja .....	23
2.4 Lingkungan Kerja Fisik .....	24
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	24
2.4.2 Persyaratan Lingkungan Kerja Fisik.....	24
2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	26
2.5 Kajian Penelitian Terdahulu .....	29
2.6 Kerangka Berpikir.....	31
2.7 Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	34
3.1.1 Jenis Penelitian.....	34
3.1.2 Desain Penelitian .....	34
3.2 Populasi dan Sampel .....	34
3.3 Variabel Penelitian.....	35
3.3.1 Variabel Bebas (X) .....	35
3.3.2 Variabel Terikat (Y) .....	36
3.4 Instrumen Penelitian .....	36
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Pengumpulan dan Analisis Data .....	38
3.6.1 Uji Validitas .....	39
3.6.2 Uji Realibilitas.....	42

3.7 Metode Analisis Data.....	43
3.7.1 Analisis Deskriptif Persentase .....	43
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	45
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	45
3.7.2.2 Uji Linieritas .....	46
3.7.2.3 Uji Multikolinearitas .....	46
3.7.2.4 Uji Heteroskedastisitas .....	47
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
3.7.4 Uji Hipotesis .....	48
3.7.4.1 Uji Simultan (Uji <i>F</i> ).....	48
3.7.4.2 Uji Partial ( <i>Uji t</i> ) .....	49
3.7.4.3 Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	51
4.1.1 Objek Penelitian .....	51
4.1.2 Uji Asumsi Klasik .....	51
4.1.2.1 Uji Normalitas .....	51
4.1.2.2 Uji Linieritas .....	52
4.1.2.3 Uji Multikolinieritas .....	54
4.1.2.4 Uji Heteroskedastisitas .....	55
4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
4.1.4 Uji Hipotesis .....	58
4.1.4.1 Uji Simultan (Uji <i>F</i> ) .....	58
4.1.4.2 Uji Partial (Uji <i>t</i> ) .....	59
4.1.4.3 Koefisien Determinasi .....	60
4.1.5 Analisis Deskriptif Presentase .....	62
4.1.5.1 Variabel Kompetensi Guru .....	63
4.1.5.2 Variabel Disiplin Kerja .....	65
4.1.5.3 Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	67

4.2 Pembahasan .....	68
4.2.1 Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Jekulo Kudus ...	68
4.2.2 Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Jekulo Kudus .....	71
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Jekulo Kudus .....	73
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Jekulo Kudus .....	75
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
5.1 Simpulan .....	77
5.2 Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
Tabel 1.1 Rangkuman Rekap Data Penilaian Kinerja Guru .....	6
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru .....	40
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi Guru .....	41
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	41
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja Fisik ...	42
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	43
Table 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Linieritas Variabel Kompetensi Guru .....	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Linieritas Variabel Disiplin Kerja .....	53
Tabel 4.4 Hasil Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	54
Table 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas .....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Glejser .....	56
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.8 Uji Simultan (Uji F) .....	59
Tabel 4.9 Uji Partial (Uji t) .....	59
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi Simultan .....	61
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi Partial.....	62
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden Pada Indikator Kompetensi Pedagogik .....	63
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Pada Indikator Kompetensi Kepribadian .....	63
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden Pada Indikator Kompetensi Sosial .....	64
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Pada Indikator Kompetensi Profesional .....	64

Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Responden Pada Indikator Tanggung Jawab .....	65
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Pada Indikator Taat terhadap Peraturan .....	66
Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden Pada Indikator Ketepatan Waktu .....	66
Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Responden Pada Indikator Cahaya .....	67
Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Responden Pada Indikator Warna .....	67
Tabel 4.21 Distribusi Jawaban Responden Pada Indikator Udara .....	68
Tabel 4.22 Distribusi Jawaban Responden Pada Indikator Suara .....	68

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Hal</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	32



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Hal</b>
Lampiran 1 Pedoman Wawancara .....	81
Lampiran 2 Hasil Wawancara .....	82
Lampiran 3 Rekap Data Penilaian Kinerja Guru .....	88
Lampiran 4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian .....	93
Lampiran 5 Angket Penelitian .....	95
Lampiran 6 Tabulasi Instrumen Penelitian .....	99
Lampiran 7 Tabel Deskriptif Presentase .....	107
Lampiran 8 Uji Validitas Reliabilitas .....	115
Lampiran 9 Rangkuman Validitas dan Reliabilitas .....	123
Lampiran 10 Uji Asumsi Klasik .....	125
Lampiran 11 Regresi Linier Berganda .....	127
Lampiran 12 Uji Hipotesis .....	130
Lampiran 13 Surat Izin Observasi .....	132
Lampiran 14 Surat Izin Penelitian .....	133
Lampiran 15 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian .....	134
Lampiran 16 Dokumentasi .....	135

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan pada dasarnya adalah salah satu kebutuhan manusia yang digunakan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Pendidikan yang baik dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga kehidupan manusia dapat semakin maju dan sejahtera. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab I Ayat 1 pasal 1 tentang sistem pendidikan nasional bahwa 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 keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam dunia pendidikan, sekolah merupakan komponen utama karena sekolah merupakan tempat belajar utama bagi semua masyarakat usia sekolah. Di dalam sekolah terdapat berbagai komponen antara lain guru, murid, staf tata usaha, dan komite sekolah. Kinerja guru penting untuk diperhatikan karena guru mempunyai tugas untuk menyampaikan materi dan mendidik secara langsung. Menjadi guru juga tidak bisa dilakukan oleh semua orang, untuk menjadi guru harus menempuh pendidikan terlebih dahulu, pada jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA sederajat seorang guru minimal harus mendapat gelar sarjana, khususnya sarjana pendidikan. Gelar sarjana pendidikan yang didapat seseorang

menandakan bahwa orang tersebut mempunyai kemampuan untuk menjadi guru yang professional.

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 professional 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” (Sudirman 2006:258). Menurut Barnawi dan Arifin (2014:14) 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”. “Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran” (Supardi, 2013:54).

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 Surya (2004:93) “Kompetensi guru

adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang harus ada pada seseorang agar dapat menunjukkan perilakunya sebagai guru”, sedangkan Mulyasa (2009:26) mengemukakan bahwa:

“Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme”.

Guru sebagai panutan dituntut untuk memberi contoh yang baik terhadap muridnya, salah satunya melalui kedisiplinan. Hasibuan (2010:193) menjelaskan bahwa “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”, dan Sinambela (2012:239) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja adalah kemampuan bekerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Kedisiplinan bukan hanya untuk peserta didik, namun kedisiplinan guru juga perlu diperhatikan. Sekolah perlu memiliki peraturan-peraturan yang mengikat untuk guru dan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang tertib. Tanpa adanya dukungan disiplin guru yang baik, maka akan sulit bagi sekolah untuk mencapai visi dan misinya. “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya” (Fathoni, 2009:172).

Pembahasan disiplin kerja 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 (2014:182) menyatakan bahwa “Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2009:193) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. 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.

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 1992:159). 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 1992:183). 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 fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya” (Bernawi dan Arifin, 2014:54). 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.

SMA N 1 Jekulo Kudus adalah salah satu sekolah di Kabupaten Kudus yang beralamat di Jalan Raya Kudus-Pati Km.10 No 34, Klaling, Jekulo, Kudus. Sekolah ini terletak di tepi jalan raya yang mudah untuk diakses. SMA N 1 Jekulo Kudus mempunyai 3 jurusan yaitu IPA (Ilmu Pengetahuan Alam), IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial), dan BHS (Bahasa). Guru yang ada di SMA N 1 Jekulo Kudus berjumlah 65, guru yang berstatus PNS berjumlah 44, dan 7 guru sudah menempuh pendidikan S2. Hasil penilaian kinerja guru SMA N 1 Jekulo Kudus Tahun 2017 dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Rangkuman Rekap Data Penilaian Kinerja Guru (PKG) SMA N 1 Jekulo Kudus Tahun 2017**

No	Nilai	Jumlah Guru
1	79	6
2	80	11
3	81	3
4	82	6
5	83	13
6	84	12
7	85	14

Sumber: Tata Usaha SMA N 1 Jekulo Kudus

Dari 65 guru diketahui bahwa nilai terendah yaitu 79 dan nilai tertinggi 85. Terdapat 6 guru yang mendapatkan nilai 79, sedangkan untuk nilai tertinggi terdapat 14 guru yang mendapatkan nilai 85. Dari KKM 75 hasil tersebut tergolong baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru yaitu: 1) Kualitas kerja; 2) Kecepatan /ketepatan kerja; 3) Inisiatif dalam kerja; 4) Kemampuan kerja; dan 5) Komunikasi.(Uno, 2015:71). Kualitas kerja guru diukur dari kemampuan guru menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, dan mengelola berkas. Kemampuan guru SMA N 1 Jekulo menguasai bahan ajar sudah baik karena hampir semua guru mengajar sesuai jurusan yang diambilnya saat kuliah. Pengelolaan proses belajar mengajar belum berjalan dengan baik karena berdasarkan hasil observasi menunjukkan masih ada beberapa siswa yang mengobrol dan tidak memperhatikan saat guru menyampaikan materi sehingga membuat suasana kelas menjadi tidak kondusif. Kemampuan guru mengelola berkas belum maksimal karena dalam pembuatan RPP, Prota dan Promes masih banyak yang tidak sesuai dengan format yang telah ditentukan.

Kecepatan/ketepatan kerja diukur dari penggunaan media atau sumber belajar, penguasaan landasan pendidikan, dan perencanaan program pengajaran. Penggunaan media atau sumber belajar oleh guru sudah tepat yaitu guru menggunakan LKS sebagai pedoman, namun seharusnya guru menggunakan pedoman tambahan seperti modul sebagai pedoman. Perencanaan pembelajaran di SMA N 1 Jekulo disusun sesuai prota dan promes yang telah dibuat, namun faktor seperti tanggal merah, acara kegiatan sekolah sering menyebabkan penyampaian materi tidak sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Inisiatif dalam kerja dinilai saat guru memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, dan melakukan penelitian hasil belajar siswa. Kemampuan guru memimpin kelas masih perlu ditingkatkan, berdasarkan hasil observasi saat kegiatan belajar mengajar keadaan kelas cenderung ramai dan guru membiarkan kegaduhan tanpa menegur siswa yang ramai. Kemampuan guru dalam mengelola interaksi belajar mengajar juga masih rendah, dilihat dari belum adanya timbal balik dari siswa, dari awal hingga akhir pembelajaran tidak ada murid yang bertanya tentang materi yang disampaikan. Penelitian hasil belajar sudah dilakukan oleh guru dengan membuat laporan hasil analisis pembelajaran.

Kemampuan kerja guru diukur dari penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, dan memahami serta melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan. Penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran sudah dilaksanakan dengan menerapkan metode resitasi, metode demonstrasi, dan metode diskusi. Pelaksanaan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan belum berjalan dengan baik



karena para siswa cenderung tidak berinisiatif bertemu secara privat dengan guru saat menghadapi masalah.

Komunikasi dapat dilihat dari pemahaman dan penyelenggaraan administrasi sekolah, dan memahami serta dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pendidikan. Pemahaman dan penyelenggaraan administrasi sekolah sudah dilaksanakan dengan baik, berdasarkan observasi guru mendapat giliran untuk jaga di ruang piket yang bertugas untuk melayani tamu yang datang ke sekolah. Pemahaman dan penafsiran hasil-hasil penelitian juga sudah dilaksanakan dengan menerapkan hasil analisis pembelajaran sebagai pedoman untuk mengevaluasi kekurangan dalam pembelajaran terhadap siswa.

Penelitian tentang kinerja guru diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor Azizah Ardyati (2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Sekolah dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP 2 Bae Kudus”. Penelitian ini membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, iklim sekolah dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru sebesar 51,4%. Penelitian tentang kompetensi guru diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dely Rahmawati (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SD Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas”. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 16,6%. Penelitian tentang disiplin kerja diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Liza Yulihani Fitri (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Guru Akuntansi se-Kota Semarang”. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 12,82%. Penelitian tentang lingkungan kerja fisik diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Prihatiningrum (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Cepu”. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan secara langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru sebesar 16,3%.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Jekulo Kudus”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah;

1. Apakah ada pengaruh kompetensi guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus ?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus ?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus ?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang pendidikan, yaitu dengan melihat hasil penelitian dapat menambah konsep-konsep atas dasar teori kompetensi guru, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja guru.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Sekolah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus.

###### **b. Bagi Peneliti**

Penelitian ini merupakan suatu syarat untuk meraih gelar sarjana dan merupakan sarana untuk menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan bagi peneliti mengenai kinerja guru.

## **1.5 Orisinalitas Penelitian**

Peneliti menyatakan bahwa ini merupakan penelitian hasil pemikiran asli dari peneliti. Jika terdapat referensi terhadap karya orang lain atau pihak lain, maka dituliskan sumbernya dengan jelas.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Guru**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Guru**

Sekolah tidak hanya dituntut untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, namun juga kualitas kerja penting untuk diperhatikan. Produktivitas suatu sekolah dapat ditinjau dengan berbagai tolak ukur, salah satunya melalui kinerja guru. “Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan” (Rahmawati dan Daryanto, 2013:16). Pendapat lain mengatakan bahwa “kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan padanya” (Sutrisno, 2010:170).

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal (1) ayat (1) menyatakan bahwa “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Guru adalah profesi yang jabatannya atau pekerjaannya memerlukan keahlian khusus. Adapun tugas guru sebagai profesi meliputi : mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan siswa. Istilah guru digunakan untuk pendidik dan pengajar pada jenjang pendidikan anak usia dini,

pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam pengertian yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat dianggap sebagai guru.

Guru merupakan salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar dan memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kedudukan guru dalam proses belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pembelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilah dan memilih bahan pelajaran yang akan disampaikan.

### **2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Mulyasa (2010:227) terdapat Sembilan faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal, yaitu sebagai berikut : a) Dorongan untuk bekerja; b) Tanggung jawab terhadap tugas; c) Minat terhadap tugas; d) Penghargaan atas tugas; e) Peluang untuk berkembang; f) Perhatian dari kepala sekolah; g) Hubungan interpersonal sesama guru; h) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG), MGMP dan KKG merupakan dua organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru; dan i) Kelompok diskusi terbimbing.

### **2.1.3 Penilaian Kinerja Guru**

Menurut Bacal dalam Wibowo (2014:187), “Penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu”. Notoatmodjo (2009:133) menyatakan

bahwa, “Penilaian kinerja penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembang sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kegiatan mereka”. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

#### **2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja digunakan sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses kegiatan pembelajaran yang berkualitas. Oleh karena itu manfaat penilaian kinerja guru sangat penting untuk menentukan kualitas kinerja guru. Menurut Robbins (2007:21) ada tiga perangkat kriteria yang populer untuk menilai kinerja yaitu sebagai berikut : 1) Hasil tugas individu. Jika tujuan akhir diperhitungkan dan bukan cara, maka manajemen seharusnya mengevaluasi hasil tugas dari seorang pegawai. Menguakan hasil tugas, seorang pimpinan dapat menilai tinggi rendahnya kinerja pegawai; 2) Perilaku cukup sulit untuk mengenali lebih spesifik yang dapat dikatakan secara langsung dengan tindakan seorang pegawai. Perilaku yang dimaksud adalah kesegeraan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya; dan 3) Ciri-ciri adalah tanda khas yang membedakan sesuatu dari yang lainnya. Ciri yang dimaksud adalah ciri yang dimiliki seperti sikap baik, percaya diri, kooperatif, dapat diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **2.1.5 Indikator Kinerja Guru**

Guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa. Guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar sesuai dengan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2009:67) “Kinerja berasal dari kata “Job Performance” yang merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Mulyasa (2010:98) mengatakan bahwa “Guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya, baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian sehingga diperoleh hasil yang optimal”. Uno (2015:71) menyatakan dimensi dan indikator kinerja guru adalah: 1) Kualitas kerja; 2) Kecepatan/ketepatan kerja; 3) Inisiatif dalam kerja; 4) Kemampuan kerja; 5) Komunikasi.

Kualitas kerja diukur dari kemampuan guru menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, dan mengelola berkas. Kecepatan/ketepatan kerja dilihat dari penggunaan media atau sumber belajar, penguasaan landasan pendidikan, dan perencanaan program pengajaran. Inisiatif dalam kerja seorang guru dapat dinilai saat memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, dan melakukan penelitian hasil belajar siswa. Kemampuan kerja seorang guru diukur dari penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, dan memahami serta melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan. Komunikasi seorang guru dilihat dari pemahaman dan penyelenggaraan administrasi sekolah, dan



memahami serta dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas penelitian.

## **2.2 Kompetensi Guru**

### **2.2.1 Pengertian Kompetensi Guru**

Saman dalam Yamin (2010:7) menjelaskan bahwa, “Kompetensi guru adalah kemampuan yang ditampilkan oleh guru dalam melaksanakan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat”. Seorang guru harus mempunyai kemampuan atau professional dalam menjalankan tugasnya. Guru juga harus mempunyai kemampuan dan keterampilan yang mumpuni dalam mencapai kinerja yang diinginkan.

Guion dalam Uno (2011:78) menyatakan bahwa, “Kemampuan atau kompetensi sebagai karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan mengindikasikan cara-cara berperilaku atau berpikir, dalam segala situasi dan berlangsung terus dalam periode waktu yang lama”. Adapun pengetahuan (knowledge) dapat semakin canggih apabila seseorang memiliki pendidikan (formal maupun non formal) yang semakin tinggi dan pengalaman kerja yang semakin banyak sesuai bidangnya. Kesimpulannya kompetensi guru merupakan kemampuan yang ditampilkan guru dalam menjalankan kewajibannya memberikan pelayanan pendidikan bagi masyarakat.

### **2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru**

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang (Michael Zwell dalam Wibowo, 2014:283) yaitu 1) Keyakinan dan nilai-nilai;

2) Keterampilan; 3) Pengalaman 4) Karakteristik kepribadian; 5) Motivasi  
6) Isu Emosional 7) Kemampuan intelektual dan 8) Budaya organisasi.

Keyakinan dan nilai-nilai orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengalaman berpengaruh karena keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Karakteristik kepribadian termasuk banyak faktor diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Isu Emosional juga mempengaruhi, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang

kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Kemampuan intelektual juga mempengaruhi, kompetensi seseorang tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis, tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini. Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam suatu kegiatan, yaitu 1) praktik rekrutmen dan seleksi karyawan; 2) sistem penghargaan dalam organisasi; 3) praktik pengambilan keputusan; 4) filosofi organisasi-misi, visi, dan nilai; 5) kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja; 6) komitmen pada pelatihan dan pengembangan; 7) proses organisasional.

### **2.2.3 Kategori Kompetensi Guru**

Zwell dalam Wibowo (2016:276) menyatakan bahwa lima kategori kompetensi, yaitu 1) Task Achievement; 2) Relationship 3) Personal Attribute; 4) Managerial; dan 5) Leadership. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian

konflik. *Personal attribute* merupakan kompetensi intinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengolahan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi managerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi.

#### **2.2.4 Indikator Kompetensi Guru**

Guru harus mempunyai sikap dan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa dan masyarakat. Sanjaya (2011:17) menyatakan bahwa “Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan peraturan pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa seorang guru wajib memiliki kompetensi sesuai dengan pasal 4 rancangan Peraturan Pemerintah No. 16 Tahun 2007 tentang Guru dan Dosen secara jelas menjabarkan empat kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru sebagai indikator, kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian”.

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga pendidik dan masyarakat sekitar. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang manap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

## **2.3 Disiplin Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Davis dalam Mangkunegara (2016:129) menyatakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standard”. Berdasarkan pendapat Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hasibuan (2009:193) menyatakan bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Watkins, dkk dalam Moenir (2001:94) menyatakan bahwa “Disiplin dalam pengertian yang utuh ialah suatu kondisi atau sikap pada semua yang tunduk dan taat pada aturan organisasi”. Menurut KBBI disiplin merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku suatu bangsa ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Berdasarkan teori

diasas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah kesadaran yang timbul dari diri seseorang untuk menaati peraturan organisasi yang telah ditetapkan.

### **2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pada pegawai harus dan wajib mengetahui dan memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2016:130) menyatakan bahwa “Disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, satu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungan dengan keterlibatan pelanggaran”.

### **2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016:130) ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan. Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik. 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku. 3) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya. 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terdapat kasus disiplin. Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi: 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan. 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya. 3) Pengaruh

hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya. 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras. 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat. Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan hukum perilaku.
- 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab tentang perbuatannya.

#### **2.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

Moenir (2001:95) menyatakan bahwa “Dua jenis disiplin yang sangat dominan dalam usaha menghasilkan barang atau jasa sesuai apa yang telah dikehendaki oleh organisasi. Kedua disiplin itu ialah disiplin dalam hal waktu dan disiplin dalam hal kerja. Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau dan diawasi”.

Disiplin dalam hal waktu dan kerja dicerminkan oleh faktor yang sekaligus menjadi indikator pada variabel disiplin kerja yaitu :

- 1) Ketepatan pegawai dalam jam kerja, maksud dalam hal ini adalah kehadiran pegawai dalam ketepatan hadir dan pulang kerja tepat waktu.
- 2) Tanggung jawab, maksud dalam hal ini tanggung jawab pegawai terhadap tugas atau pekerjaan yang harus dikerjakan oleh masing-masing pegawai.
- 3) Taat terhadap peraturan, maksud dalam hal ini berarti mematuhi



semua petunjuk atau aturan yang sudah ada dan diatur dalam suatu organisasi (Moenir 2001:95).

## **2.4 Lingkungan Kerja Fisik**

### **2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Gie (2009:212) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja kantor adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara, dan suara”. Sedangkan menurut Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang meliputi cahaya, warna, udara, dan suara yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan tugas.

### **2.4.2 Persyaratan Lingkungan Kerja Fisik**

Gie (2012:210) menyatakan bahwa setiap kantor mempunyai persyaratan lingkungan kerja fisik yang harus pula diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer perkantoran yang modern. Persyaratan itu meliputi : 1) Kebersihan; 2) Luas ruang kantor; 3) Suhu udara; 4) Ventilasi; 5) Penerangan cahaya; 6) Fasilitas kesehatan; 7) Fasilitas cuci; 8) Air minum; 9) Tempat pakaian; 10) Tempat duduk; 11) Lantai, gang, tangga; 12) Mesin; 13) Beban berat; 14) Pertolongan pertama; 15) Penjaga kebakaran; 16) Pemberitahuan kecelakaan.

Kebersihan bangunan, perlengkapan, dan perabotan harus dipelihara bersih. Luas ruang kantor tidak boleh dijejalkan dengan pegawai. Suhu udara atau temperature yang layak harus dipertahankan dalam ruang kerja. Ventilasi, peredaran udara segar

atau udara yang telah dibersihkan harus diusahakan dalam ruang kerja. Penerangan cahaya, cahaya alam atau lampu yang cocok dan cukup harus diusahakan, sedang perlengkapan penerangan dirawat sepatutnya. Fasilitas kesehatan seperti kamar kecil, toilet dan sebagainya harus disediakan untuk para petugas serta dipelihara kebersihannya. Fasilitas cuci, ruang cuci muka/tangan dengan air hangat dan diganti berikut sabun dan handuk harus disediakan seperlunya. Air minum, air bersih untuk keperluan minum petugas harus disediakan melalui pipa atau tempat penampungan khusus. Tempat pakaian dalam kantor harus disediakan tempat untuk menggantungkan pakaian yang tidak dipakai petugas sewaktu kerja dan fasilitas untuk mengeringkan pakaian basah. Tempat duduk petugas harus disediakan tempat duduk untuk keperluan bekerja dengan sandaran kaki bila perlu. Lantai, gang, tangga, lantai harus dijaga agar tidak mudah orang tergelincir, tangga diberi pegangan untuk tangan, dan bagian-bagaian yang terbuka diberi pagar. Mesin bagian mesin yang berbahaya harus diberi pelindung dan petugas yang memakainya harus cukup terlatih. Beban berat, petugas tidak boleh ditugaskan mengangkat, membawa, atau memindahkan beban berat yang dapat mendatangkan kecelakaan. Pertolongan pertama dalam ruang kerja harus disediakan kotak atau lemari obat untuk pertolongan pertama maupun seorang petugas yang terlatih memberikan pertolongan itu. Penjaga kebakaran, alat pemadam kebakaran dan sarana untuk melarikan diri dari bahaya kebakaran harus disediakan secara memadai, termasuk lonceng tanda bahaya kebakaran. Pemberitahuan kecelakaan, kecelakaan dalam kantor yang menyebabkan kematian atau absen petugas lebih daripada 3 hari harus dilaporkan kepada yang berwajib.

### **2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Gie (2009:212) menyatakan bahwa ada empat hal yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu cahaya, warna, udara, dan suara. Cahaya, cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lelah. Banyak ketidakberesan pekerjaan tata usaha disebabkan oleh penerangan yang buruk, misalnya ruangan terlampau gelap atau pegawai-pegawai harus bekerja dibawah penerangan yang menyilaukan. Cahaya penerangan manusia dapat dibedakan dalam empat macam yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya setengah tak langsung, dan cahaya tak langsung.

Cahaya langsung, cahaya ini memancar langsung dari sumbernya ke permukaan meja. Apabila dipakai lampu biasa (pijar), cahaya bersifat sangat tajam. Bayangan yang ditimbulkan sangat tegas. Cahaya ini lekas menimbulkan kelelahan pada mata. Cahaya setengah langsung, cahaya ini memancar dari sumbernya dengan melalui tudung lampu yang biasanya terbuat dari gelas dengan warna seperti susu. Cahaya ini tersebar ke berbagai jurusan sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam, namun sebagian besar cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan meja dan memantul kembali ke arah mata pekerja. Cahaya setengah tak langsung, penerangan macam ini terjadi dari cahaya yang sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, sebagian besar lagi terpancar melalui tudung kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah langsung, karena sumbernya untuk sebagian besar adalah langit-langit

ruangan. Cahaya tak langsung, Penerangan lampu yang terbaik ialah cahaya tak langsung. Cahaya ini dari sumbernya memancar ke arah langit-langit ruangan, dari situ barulah dipantulkan ke arah permukaan meja. Sifat cahaya ini benar-benar sudah lunak, karena itu tidak mudah menimbulkan kelelahan pada mata.

Bersama-sama dengan cahaya, warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisinesi kerja para pegawai, warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. Selain itu, warna yang tepat juga akan mencegah kesilauan yang mungkin timbul karena cahaya yang berlebihan.

Para ahli membedakan 3 warna pokok, yaitu merah, kuning, dan biru. Merah adalah warna yang menggambarkan panas, kegembiraan, dan kegiatan bekerja. Sebagai alat untuk merangsang pancaindra dan jiwa agar bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan, warna merah tepat untuk digunakan, namun jika terlampau banyak dipakai juga tidak baik. Warna yang tepat untuk suatu kantor tergantung kepada macam dan sifat pekerjaan di kantor yang bersangkutan. Misal untuk pekerjaan yang membutuhkan ketenangan yang sangat besar, sebaiknya memakai warna biru pada dinding kantor itu. Untuk pekerjaan lain mungkin diperlukan warna putih, ini akan memperbesar penerangan apabila memakai cahaya tak langsung.

Tubuh manusia secara terus menerus mengeluarkan panas, untuk dapat memancarkan panas itu diperlukan udara di sekeliling yang mempunyai suhu yang lebih rendah dari suhu tubuh manusia. Tubuh manusia normal mempunyai suhu 37

derajat celcius. Udara tropis yang panas dan lembah mempunyai pengaruh menekan terhadap perkembangan tenaga dan daya cipta seseorang. Udara yang panas membuat orang cepat lelah dan kurang bersemangat.

Gie (1998:241) mengemukakan bahwa beberapa hal yang dapat mengatasi udara yang panas, antara lain : a) Mengatur suhu udara di dalam ruang kerja dengan alat air conditioning. Alat tersebut masih mahal harganya tetapi bagi pekerjaan-pekerjaan yang menghendaki ketelitian sebesar-besarnya, alat itu merupakan keharusan apabila dikehendaki mutu pekerjaan yang tinggi. b) Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruang kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lubang-lubang udara yang cukup banyak pada dinding, demikian pula sewaktu bekerja jendela-jendela dibuka sebanyak mungkin. c) Mengatur pakaian kerja yang dipakai oleh para pekerja. Untuk bekerja di Indonesia, mengenakan pakaian jas lengkap dengan dasi adalah hal yang kurang tepat.

Untuk mengatasi faktor suara yang sering mengurangi efisiensi kerja para pegawai, hendaknya memperhatikan alat-alat gaduh. Cara lain untuk mengurangi kegaduhan misalnya mesin-mesin ketik dibawahnya diberi alat peredam berupa karet busa tipis. Untuk pesawat telepon, ada baiknya dibuatkan bilik kecil yang dapat ditutup rapat, dengan demikian pembicaraan tidak akan terganggu oleh suara mesin ketik atau mengganggu pegawai-pegawai lain yang sedang bekerja. Hal itu juga bermanfaat jika seorang pejabat harus membicarakan sesuatu yang tidak boleh didengar oleh pegawai-pegawai sekelilingnya.

## 2.5 Kajian Penelitian Terdahulu

Selain dukungan teori yang telah disampaikan di atas, peneliti merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan orientasi tujuan berprestasi, lingkungan keluarga, fasilitas sekolah dan motivasi berprestasi. Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat sebagai berikut:

No	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Noor Azizah Ardyati (2016) "Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Sekolah dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP 2 Bae Kudus"	Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, iklim sekolah dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru sebesar 51,4%	Meneliti tentang kinerja guru	Tidak meneliti tentang kompetensi guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik
2	Dely Rahmawati (2018) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SD Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas"	Ada pengaruh signifikan secara langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 16,6%	Meneliti tentang variabel kompetensi guru dan kinerja guru	Tidak meneliti tentang disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik
3	Liza Yulihani Fitri (2016) "Pengaruh Kepemimpinan Sekolah, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Akuntansi se-Kota Semarang"	Ada pengaruh signifikan secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 12,82%	Meneliti tentang variabel disiplin kerja dan kinerja guru	Tidak meneliti tentang kompetensi guru, dan lingkungan kerja fisik
4	Eka Prihatiningrum (2016) "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Cepu"	Ada pengaruh signifikan secara langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru sebesar 16,3%	Meneliti tentang lingkungan kerja fisik dan kinerja guru	Tidak meneliti tentang kompetensi guru dan disiplin kerja

5	Eri Agustin (2015) "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan".	Ada pengaruh signifikan secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 44,1%	Meneliti tentang kinerja guru	Tidak meneliti tentang kompetensi guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik
6	Luthfi Nurul Hidayathi "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Dabin 1 Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap"	Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 28,7%.	Meneliti tentang kinerja guru	Tidak meneliti tentang kompetensi guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik
7	Ahmad Rondi "Pengaruh Kompetensi Guru dan Fasilitas Belajar terhadap Motivasi dan Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Ekonomi di MAN Tempel Sleman"	Ada pengaruh positif kompetensi guru terhadap motivasi dan prestasi belajar	Meneliti tentang kompetensi guru	Tidak meneliti tentang disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja guru
8	Rizalil Alfhan "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal"	Ada pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 88,9%	Meneliti tentang kinerja guru	Tidak meneliti tentang kompetensi guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik
9	Ihda Yulianitasari (2017) "Pengaruh disiplin kerja, komunikasi internal, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK"	Ada pengaruh disiplin kerja, komunikasi internal, kepemimpinan kepala sekolah	Meneliti tentang disiplin kerja dan kinerja guru	Tidak meneliti tentang kompetensi guru dan

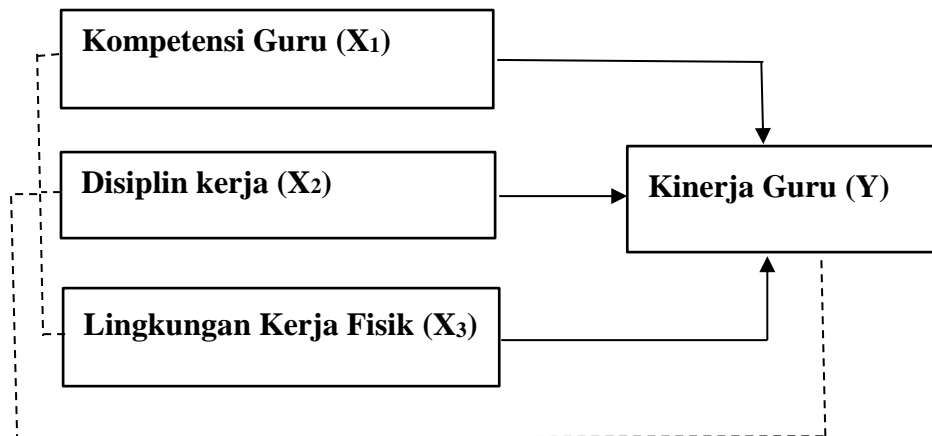
	Muhammadiyah Purbalingga”	1	berpengaruh positif terhadap kinerja guru		lingkungan kerja fisik
10	Dewi Purwatiningsih (2017) “Pengaruh kepemimpinan, kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes”		Ada pengaruh kepemimpinan, kompetensi pegawai, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes	Meneliti tentang variabel kompetensi, disiplin kerja dan kinerja	Tidak meneliti tentang lingkungan kerja fisik

## 2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Di dalam suatu organisasi, kinerja merupakan hal yang terpenting. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Guru dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kinerja adalah kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja, komunikasi. Dalam penelitian ini kompetensi guru, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen / variabel bebas.



Berdasarkan penjelasan diatas, dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

## 2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015:96). Berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesa dalam penelitian ini adalah:

Ha<sub>1</sub>: Ada pengaruh dan signifikan kompetensi guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus

Ha<sub>2</sub> : Ada pengaruh dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus

Ha3 : Ada pengaruh dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di

SMA N 1 Jekulo Kudus

Ha4 : Ada pengaruh dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap guru di

SMA N 1 Jekulo Kudus

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus sebesar 66,4%. Sehingga kenaikan kompetensi guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi kenaikan kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus sebesar 27,25%. Sehingga semakin tinggi kompetensi guru maka kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus akan meningkat.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus sebesar 11,83%. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus akan meningkat.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMA N1 Jekulo Kudus sebesar 13,03%. Sehingga semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus akan meningkat.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis dan pembahasan diketahui bahwa kompetensi guru memberi pengaruh terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus sebesar 27,25%. Masalah yang ditemukan dalam variabel ini yaitu guru kurang berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik. Disarankan untuk guru lebih meningkatkan komunikasi secara personal dengan peserta didik seperti memberi konseling dan bimbingan belajar secara privat bagi peserta didik yang memiliki masalah akademik.
2. Dari hasil analisis dan pembahasan diketahui bahwa disiplin kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru di SMA N 1 Jekulo Kudus sebesar 11,83%. Masalah yang ditemukan dalam variabel ini yaitu guru sering terlalu cepat mengakhiri pembelajaran terutama saat pembelajaran di siang hari. Disarankan untuk guru lebih disiplin dan mengajar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Dari hasil analisis dan pembahasan diketahui bahwa lingkungan kerja fisik memberi pengaruh sebesar 13,03%. Masalah yang ditemukan dalam variabel ini yaitu pemilihan warna di beberapa lingkungan sekolah yang masih kurang tepat. Disarankan untuk warna dinding ruangan memilih warna netral seperti putih dan krem, sedangkan untuk lantai disarankan memilih keramik warna putih yang berbahan granit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Eri. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Alfhan, Rizalil. 2013. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Negeri dan Swasta se-Kabupaten Kendal. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ali, Muhammad. 2013. *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Ardyati, Noor Azizah. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Sekolah dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP 2 Bae Kudus. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fitri, Liza Yulihani. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Sekolah, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Guru dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Akuntansi se-Kota Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gie Liang. 1998. *Administrasi Perkantoran Modern Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Liberty.
- Gie Liang. 2009. *Administrasi Perkantoran Modern Cetakan Kesembilan*. Yogyakarta: Liberty.
- Gie Liang. 2012. *Administrasi Perkantoran Modern Cetakan Kesepuluh*. Yogyakarta: Liberty.
- Gujarati, Demodar N. 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayathi, Luthfi Nurul. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Dabin 1 Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir, A.S. 2001. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyasa. 2010. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosda.
- Nitisemito, A.S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Oktiyanti, Rina, dan Kaman. 2016. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA N 1 Klaten*. Jurnal Ecodemica. Vol. IV, No. 2. Jakarta: AMIK BSI.

- Prihatiningrum, Eka. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Cepu. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Purwatiningsih, Dewi. 2017. Pengaruh kepemimpinan, kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Rahmawati,,Dely. 2018. Pengaruh Moivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SD Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Rahmawati dan Daryanto. 2013. *Supervisi Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sanjaya, Wina. 2010. *Srategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudirman, A.M. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Gafindo
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surya, Mohamad. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.

Uno, H.B. dan Nina Lamatenggo. 2015. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyudin, Agus. 2015. *Metodologi Penelitian*. Unnes Pers: 2015.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yamin, Muhammad. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.

Yulianitasari. Ihda. 2017. Pengaruh disiplin kerja, komunikasi internal, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Purbalingga. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.