

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PNS SMP N 1 PONCOWARNO KABUPATEN KEBUMEN

WAWAN PRASETYO

wawanp271@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the Work Environment Physical, Competence and Motivation Teacher Performance PNS SMP N 1 Poncowarno Jl. Raya Poncowarno, Poncowarno Kebumen. Population in this research is PNS teacher of SMP N 1 Poncowarno as much as 32 respondents, data collecting is done by observation method, interview method, questionnaire method and literature study. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis test and multiple linear analysis as data analysis to know how big influence of physical work environment, competence and motivation to performance of civil servant SMP N 1 Poncowarno Kebumen district with SPSS 22 program.

Based on t test results showed that the physical work environment and motivation does not affect the performance, competence has a significant effect on performance. While the f test shows that the physical work environment, competence and motivation together affect the performance of teachers PNS SMP N 1 Poncowarno.

This research got coefficient of determination value (R^2) = 66,5% performance variable influenced by physical work environment variable, competence and motivation, while the rest equal to 33,5% explained by other variable not exist in this research.

Keywords: physical work environment, competence, motivation and Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi kunci utama penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan oraganisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai penggerak perubahan didalam suatu organisasi dan perusahaan, manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi, manusia adalah aset yang

paling penting yang dimiliki dan harus dijaga oleh suatu organisasi.

Sekolah merupakan suatu lembaga yang dirancang khusus untuk pengajaran para murid (siswa) di bawah pengawasan para guru, baik itu sekolah pemerintah maupun sekolah swasta. Dan dari pendidikan sekolah diharapkan siswa dapat menjadi masyarakat yang lebih maju, oleh sebab itu sekolah sebagai pusat dari pendidikan harus bisa melaksanakan fungsinya dengan optimal dan perannya bisa menyiapkan para generasi muda sebelum mereka nantinya terjun di dalam proses pembangunan masyarakat.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen).

Menurut Mangunegara (2009:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Hasibuan (2013:94) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

SMP N 1 Poncowarno merupakan sekolah berbasis IMTAQ (iman dan taqwa) unggulan di Kabupaten Kebumen yang bertujuan membentuk manusia berkepribadian dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

**Tabel I. 1
Pencapaian Nilai Sasaran
Kinerja Guru Pegawai PNS SMP
N 1 Poncowarno Tahun 2016 dan
2017**

No	Guru PNS Mapel	Penca paian Nilai Tahu n 2016	N. Presta si kerja tahun 2016	Penca paian Nilai Tahu n 2017	N. Presta si kerja Tahu n 2017
1	IPA	87,24	86,18	87,37	86,26
2	P A I	88,75	86,05	89,11	86,43
3	IPA	87,83	85,5	88,04	85,7

4	PKN	88,20	85,8	88,43	86,18
5	IPS	89,50	86,5	89,53	86,6
6	BK	87,93	85,48	87,87	85,52
7	B. Jawa	87,96	85,25	88,20	85,48
8	IPS	87,83	85,29	88,15	85,61
9	IPS	87,75	85,21	88,11	85,51
10	Penjas kes	87,72	85,12	87,83	85,43
11	S. Budaya	87,72	85,12	86,23	84,3
12	IPA	87,96	85,25	88,00	85,36
13	MTK	87,75	85,21	88,04	85,54
14	MTK	87,71	85,18	87,89	85,37
15	MTK	87,83	85,26	87,89	85,37
16	IPS	87,83	85,42	86,30	84,58
17	B. Inggris	87,83	85,43	87,97	85,58
18	B. Indone sia	87,85	85,19	87,83	85,26
19	B. Indone sia	87,86	85,99	88,00	86,12
20	IPA	87,50	85,12	87,67	85,24
21	IPA	87,00	85,26	87,00	85,32
22	Seni Budaya	87,71	85,18	87,87	85,84
23	BK	84,50	83,21	84,87	83,48
24	TIK	87,50	85,12	87,74	85,12
25	B. Indone sia	87,83	85,42	87,83	85,18
26	Penjas kes	87,50	85,42	87,83	85,18
27	PKN	87,83	85,42	88,26	85,44
28	B. Indone	87,83	85,42	86,30	84,5

	sia				
29	IPS	87,71	85,19	87,75	85,29
30	IPA	87,83	85,02	91,13	87,08
31	B. Inggris	87,26	84,5	87,67	84,72
32	B. Inggris	87,50	85,12	88,10	85,9

Sumber data : SMP N 1

Poncowarno

Berdasarkan tabel I-1 dan wawancara dengan pihak SMP N 1 Poncowarno kinerja guru SMP N 1 Poncowarno sudah sangat baik, diantaranya tercapainya semua nilai sasaran kinerja guru, Akan tetapi masih ada beberapa kekurangan, yaitu masih ada beberapa sasaran kinerja guru yang menurun dari tahun sebelumnya antara lain sasaran kinerja guru BK yaitu pada tahun 2016 mencapai 87,93 pada tahun 2017 menurun menjadi 87,87, guru seni budaya pada tahun 2016 mencapai 87,72 pada tahun 2017 turun menjadi 86,23, guru IPS pada tahun 2016 mencapai 87,83 pada tahun 2017 turun menjadi 86,30, dan lain-lain.

Menurut Betania Widya K., Ade Rustiana (2014) melakukan penelitian dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus Hasil dari penelitian ini (1) Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus (2) Kepuasan kerja guru mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus (3) Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus (4) lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus. Menurut (Undang-Undang

nomor 14 tahun 2005) kinerja guru dapat ditunjukan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang disyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2012 : 281) mengatakan kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*), yaitu *performance* artinya kinerja merupakan fungsi darikemampuan, motivasi dan kesempatan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya lingkungan, kompetensi, dan motivasi.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru PNS SMP N 1 Poncowarno?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru PNS SMP N 1 Poncowarno
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru PNS SMP N 1 Poncowarno?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru PNS SMP N 1 Poncowarno?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru PNS SMP N 1 Poncowarno.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang terhadap keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditentukan terdahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005:14), Sedangkan menurut Hasibuan (2013:94) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dari beberapa uraian diatas dapat diartikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai didalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan / organisasi.

Lingkungan Kerja Fisik

Nitisemito (1996) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misal dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya, masih menurut (Nitisemito, 1992:159) Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat lebih baik. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan guru merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas – tugasnya (Moekijat, 2003:136). Sedangkan menurut (Kartono, 1995:160) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi materil dan psikologis yang ada dalam perusahaan atau tempat orang itu dalam bekerja.

Kompetensi

Menurut Susan, Randal, dan Werner (2010:205) kompetensi adalah pola pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain yang bisa diukur yang bisa dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan dengan baik dan menurut Wibowo (2010 : 325) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang diiiiferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaanatau situasi.

Motivasi

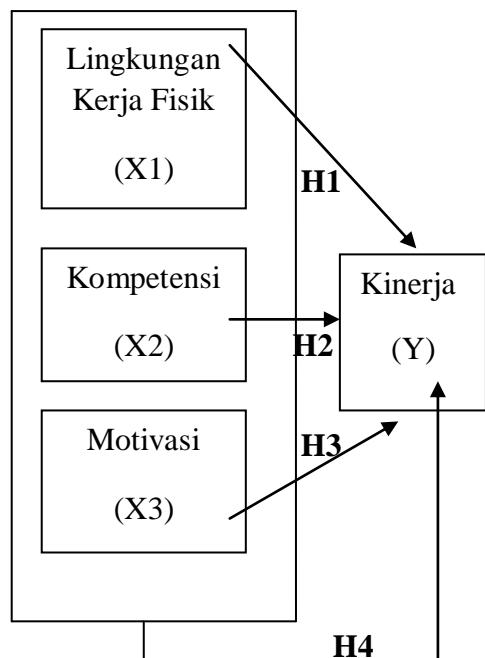
Menurut Mangkunegara (2005) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, menurut Nimran (2007) motivasi adalah sebagai suatu keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan pada pencapaian hasil-hasil tertentu, menurut Mathis dan Jackson (2001 : 66) motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan, menurut Kreitner dan Kinicki (2003 : 248) motivasi adalah psikologofis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan, sedangkan dalam bukunya Robbins (2011 : 213) mengemukakan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai sasaran.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan, motivasi merupakan kegiatan atau cara untuk mendorong gejolak dalam diri manusia agar mau berperilaku, bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan yang telah ditentukan.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang

akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan motivasi, dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja.



METODE PENELITIAN

Jenis Data, Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMP N 1 Poncowarno yang sebanyak 32 guru. Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh dimana teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dengan indikator menurut Sedarmayanti (2001) Penerangan/cahaya di tempat kerja, Temperatur / suhu udara di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Bau-bauan di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Keamanan di tempat kerja. Variabel kompetensi (X2) dengan indikator menurut Pudjiastuti dan

Sriwidodo (2011) dalam Rusminah (2017) Memiliki persyaratan pendidikan yang sesuai, berpenampilan menarik, adanya perencanaan dalam mengajar, upaya untuk meningkatkan prestasi siswa, memiliki semangat dalam dalam mengajar, Memiliki kesempatan dalam meningkatkan kemampuan, tenang dalam menjalankan tugas, memiliki kemampuan dalam mengoperasikan komputer, dapat memperoleh pengembangan pengetahuan. Variabel motivasi (X3) dengan indikator Malayu S.P Hasibuan (2003 : 163) antara lain Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, Kebutuhan sosial, kebutuhan prestise atau penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Variabel terikat (Y) adalah kinerja guru dengan indikator Mangkunegara (2009: 75) yaitu : Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, Sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, wawancara, dan angket. Pada penelitian ini peneliti menggunakan dokumentasi dimana digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul dengan dokumen-dokumen yang dapat memperkuat keakuratan data, yaitu berupa data guru, jumlah guru, dan data sarana-prasarana. Metode wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data dimana diperlukan adanya penjelasan langsung tentang kontek area penelitian kepada responden. Metode angket dalam penelitian ini terdiri dari butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel, lingkungan kerja fisik, kompetensi, motivasi dan kinerja guru di SMP N 1 Poncowarno.

Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrumen tersebut digunakan dalam pengambilan data penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis

deskriptif persentase dengan skala pengukuran yang sudah ditentukan. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis yaitu menggunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), koefisien determinasi simultan (R^2).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas

Pengujian Validitas dengan memperhatikan Butir pertanyaan dinyatakan valid jika korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$

Dari semua item instrumen menunjukkan variabel kinerja, lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan motivasi dikatakan valid (sah) karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini merupakan variabel yang valid.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika $r \alpha > 0,6$, maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r \alpha < 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel. Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena $r \alpha$ nya lebih besar dari 0,6.

Pengujian Hipotesis H1

Berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar $0,279 < t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,782 > 0,05$, maka H_1 ditolak artinya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja atau memberi pengaruh yang kecil terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Betania Widya K (2014) yang menyebutkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis H2

Berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar $4,291 > t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ analisis di atas diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka H_2 diterima. Artinya semakin baik kompetensi guru maka akan semakin baik kinerja guru. Memiliki persyaratan pendidikan yang sesuai, berpenampilan rapi, adanya perencanaaan dalam mengajar, upaya untuk meningkatkan prestasi siswa, memiliki semangat tinggi dalam mengajar, memiliki kesempatan dalam meningkatkan kemampuan, tenang dalam menjalankan tugas, memiliki kemampuan dalam mengoperasikan komputer dapat meningkatkan kinerja guru PNS SMP N 1 Poncowarno, Kabupaten Kebumen.

Untuk meningkatkan kompetensi guru diharapkan guru sering mengikuti kegiatan pelatihan, melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, melakukan inovasi dalam pembelajaran, dan menguasai komputer agar bisa membantu menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sama halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aan Subhan (2017) yang menyebutkan bahwa faktor kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis H3

Berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar $-0,639 < t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,528 > 0,05$ maka H_3 ditolak artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edi Wahyono (2017) yang menyebutkan bahwa faktor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Hipotesis H4

Dari hasil uji f diperoleh F_{hitung} sebesar $21,497 > F_{tabel}$ sebesar 2,95 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru PNS SMP N 1 Poncowarno.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Guru PNS di SMP N 1 Poncowarno Jl. Poncowarno KM 1, Poncowarno Kebumen dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kinerja guru, memberikan hasil bahwa lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hal ini disebabkan karena koefisien lingkungan kerja fisik sebesar $0,279 < t_{tabel} 2,048$ tingkat signifikansi $0,782 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.
2. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi (X_2) terhadap kinerja guru, memberikan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini disebabkan karena koefisien kompetensi $4,291 > t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi, bahwa semakin baik kompetensi dikuasai akan berdampak positif terhadap kinerja.
3. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

motivasi (X_3) terhadap kinerja guru, memberikan hasil bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini disebabkan karena koefisien motivasi sebesar $t_{hitung} -0,639 < t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,528 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

4. Berdasarkan uji nilai koefisien determinasi (R^2) di peroleh hasil 0,665 artinya 66,5% variable kinerja dipengaruhi oleh variable lingkungan kerja fisik, kompetensi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 33,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

1. Saran untuk SMP N 1 Poncowarno Kabupaten Kebumen

Kompetensi perlu ditingkatkan dalam kompetensi yaitu Guru SMP N 1 Poncowarno perlu diperbaiki kembali supaya pekerjaan dapat diselesaikan semaksimal mungkin, yang perlu ditingkatkan dalam kompetensi yaitu:

1. Memiliki persyaratan pendidikan yang sesuai.
Guru mengajar sesuai dengan pendidikan kelulusannya, agar menguasai materi dan mampu menjelaskan dengan tepat dan benar kepada siswa.
2. Berpenampilan menarik
Berpenampilan rapi/sopan dalam bekerja.
3. Adanya perencanaan dalam mengajar
Guru diharapkan selalu membuat rencana pelaksanaan pembelajaran secara baik tugas dan kewajibannya.
4. Upaya untuk meningkatkan prestasi siswa
Dalam upaya meningkatkan prestasi siswa, guru bisa dilakukan dengan

- memberi umpan balik kepada siswa berupa tugas.
5. Memiliki semangat dalam mengajar Guru harus memiliki semangat yang tinggi dalam mengajar, untuk dapat menjaga agar tetap semangat dalam mengajar antara lain harus menjaga kondisi fisik tetap prima, mampu mengelola kelas yang baik agar tidak gaduh, gaya mengajar harus mampu menghidupkan suasana kelas agar suasana kelas tidak hambar dan siswa tidak bosan dengan gaya mengajar yang biasa-biasa saja.
 6. Memiliki kesempatan dalam meningkatkan kemampuan Memiliki kesempatan dalam meningkatkan kemampuan antara lain mengikuti penataran guru, mengikuti kursus dengan tujuan penyegaran dan upaya peningkatan pengetahuan serta keterampilan.
 7. Tenang dalam mengajar Tenang dalam mengajar diharapkan agar guru dapat memahami setiap siswanya, agar setiap siswa mampu memahami apa yang diajarkan guru dengan tepat dan benar.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepoemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Depdiknas.

8. Memiliki kemampuan dalam mengoperasikan komputer Setiap guru harus mampu mengoperasikan komputer, agar dapat menyelesaikan pekerjaan lebih mudah dan cepat serta mampu mengikuti perkembangan teknologi.
9. Dapat memperoleh pengembangan pengetahuan Guru melalui tugas dan tanggung jawabnya harus mengembangkan pengetahuan dan memupuknya secara terus-menerus, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini.

Penelitian Selanjutnya

Nilai koefisien determinasi (R^2) = 66,5% variabel dependen (kinerja) dipengaruhi oleh variabel independen (lingkungan kerja fisik ,kompetensi dan motivasi). Sisanya 33,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini, untuk itulah peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti 33,5% variabel lain tersebut yang dapat berpengaruh terhadap kinerja Guru PNS SMP N 1 Poncowarno Jl. Raya KM 1, Poncowarno Kebumen.

Depdiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia,Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.

Darsono. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad Ke 21*. Jakarta: Nusantar Consulting.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonomimetrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, S. 2011. *Metode Research I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, Susan E. Schuler, Randall S. Werner, Steve. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kartono, Kartini. 1995. *Psikologi Umum*. Mandar maju.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy. Edisi Pertama. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. Rafika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu; *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2009.
- Mangkunegara, A.A. anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama.
- Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2002. *Dasar-dasar Motivasi*. Jakarta: Penerbit Pionir Jaya.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepergawaiian*. Jakarta. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Nimran. U. 1997. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Surabaya. CV. Citramedia.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia MSDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Rahmat, Kriyantono. 2006. *Teknik Praktik Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, Viethzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perseda.
- Robbins, S. P. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Indeks.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2012. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1. Edisi kedua belas. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusminah. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Lembaga Pendidikan Ma,arif NU di Kecamatan Sadang, Kabupaten Kebumen)*. Skripsi. Kebumen: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen.
- Santoso, Singgih. 2003. *SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. 2004. *SPSS StatistikParametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian P. Sondang . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subhan, Aan. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya)*. Jurnal Ilmiah Pascasarjana Administrasi VOL. 5 No.1 2017.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta.
- Wahyono, Edi. Ardi, Prasetyo Rudi. *Pengaruh Pendidikan dan Latihan, Profesionalisme dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Nasional Purwokerto*. Jurnal Visi Manajemen VOL .02, No. 1 Januari 2017.
- Widya K, Betania. Rustiana, Ade. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK N 1 PGRI Mejobo Kudus*. Jurnal Pendidikan Ekonomi. EEAJ 3 (2) September 2014.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers. PT RajagrafiIndopersada.