

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN *JOB KNOWLEDGE* TERHADAP KINERJA GURU PNS SMP NEGERI 7 KEBUMEN

**Nasirin.2018 NIM.145501730
Program Studi Manajemen S1**

ABSTRAKSI

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Job Knowledge Terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen. Penelitian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan job knowledge terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen. Populasi penelitian meliputi 33 orang guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) di Sekolah Menengah Pertama Negeri 7 Kebumen. Sampel penelitian merupakan semua anggota populasi sebanyak 33 orang guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen. Data penelitian yang terkait dengan variabel lingkungan kerja, disiplin, job knowledge, dan kinerja guru dijangkau dengan menggunakan instrumen yang berupa kuesioner. Selain itu data penelitian diperoleh melalui observasi dan wawancara serta studi pustaka. Selanjutnya dilakukan uji validasi dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen pengumpul data telah valid dan reliabel. Analisis regresi linier berganda dengan bantuan program komputer SPSS for Windows Release 22 untuk mengetahui pengaruh dari variabel lingkungan kerja, disiplin dan job knowledge baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan job knowledge berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin, Job Knowledge, Kinerja

PENDAHULUAN

Guru sebagai pegawai dalam sebuah institusi pendidikan merupakan subjek yang dianggap paling bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Bab I pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat.

Mengingat pentingnya peran guru sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan maka sekolah harus berusaha mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Maka kinerja guru harus benar-benar diperhatikan karena kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam model yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah mengenai faktor dari luar yaitu lingkungan kerja dan faktor dari dalam yaitu kedisiplinan dan *job knowledge*.

Guru adalah pendidik yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan mutu pendidikan disamping tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik dan lainnya yang relevan. Kinerja guru dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan mengetahui apa yang diharapkan dan harapan-harapan yang diakui hasil kerjanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan

terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Menurut Soetjipto dan Kosasi (2007: 146) guru merupakan salah satu pelaku dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu, ia dituntut untuk mengenal tempat kerjanya itu. Pemahaman tentang apa yang terjadi di sekolah akan banyak membantu mereka memperlancar tugasnya sebagai pengelola langsung proses belajar mengajar.

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan, oleh karenanya upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan kongkret seperti tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Menyikapi hal tersebut, maka kinerja guru harus selalu ditingkatkan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik berupa faktor internal maupun faktor eksternal. Menurut Gunz, H.P and Jalland, R.M (2006: 716) faktor internal yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, disiplin kerja dan kreativitas, sedangkan yang merupakan faktor eksternalnya antara lain kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan juga faktor kemampuan yang dimilikinya. Walaupun pada dasarnya masih banyak faktor yang lain yang mempengaruhinya, untuk itu penulis membatasi dan tertarik membahas faktor-faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan *job knowledge* sebagai variabel yang akan digunakan untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian Bambang Sulistyio, Maria Magdalena Minarsih dan Mukeri Warso tentang permasalahan kinerja guru yang dipengaruhi oleh diklat profesi guru (PLPG), kedisiplinan guru, dan kompetensi guru di SMP Masehi Jepara menunjukkan bahwa faktor kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Masehi Jepara baik secara parsial maupun simultan. Sementara penelitian Agni Prasetya Tartib mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung memberikan hasil bahwa variabel

lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung.

Penelitian M Rizal. 2009 tentang Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum ada pengaruh antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Kompetensi yang merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru adalah berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud 2005:503) kinerja (*performance*) berarti sesuatu yang dicapai, prestasi di perlihatkan atau kemampuan kerja yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam melaksanakan sesuatu.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Indikator kinerja yang diukur dalam penelitian ini (Robbins, 2006:260) adalah : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan

rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat. Barnawi dan Arifin (2014: 54) menyatakan lingkungan kerja merupakan faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Mulyasa (2013: 193) untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya harus memperhatikan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator lingkungan kerja fisik yang diukur adalah : pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan.

Disiplin

Heidjrachman dan Husnan, (2006: 47) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Menurut Sinungan (2007:146) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil.

Menurut Tabrani Rusyan (2006) disiplin adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Indikator disiplin kerja yang diukur menurut Tabrani Rusyan (2006:78) adalah : jujur, tepat waktu, tegas dan tanggung jawab.

Job Knowledge

Gomes (2003:142) mendefinisikan *job knowledge* sebagai luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Makna pengetahuan lebih ke arah penggunaannya, khususnya dalam dunia kerja. Pengetahuan mengenai pekerjaan berhubungan dengan kompetensi kerja.

Sveiby (2007) menyatakan bahwa dengan memahami akan kompetensi kerja merupakan suatu cara untuk memahami pengetahuan dan hubungannya dengan dunia kerja. Dalam dunia kerja, kompetensi didefinisikan sebagai aspek yang penting dalam menentukan performansi pekerja.

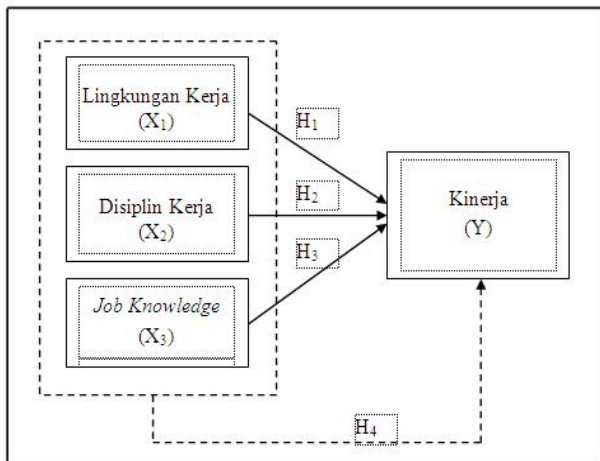
Sebagian besar dari pekerja akan menghasilkan performansi yang efektif jika mereka memiliki pengetahuan, keterampilan serta perilaku (*knowledge, skill and attitude*) yang cukup baik dan dapat diaplikasikan secara bersamaan.

Indikator *job knowledge* guru yang diukur dalam penelitian ini adalah : memahami dan menempatkan kedewasaannya, mengenal diri siswanya, kecakapan memberikan bimbingan, memiliki dasar pengetahuan yang luas, memiliki pengetahuan yang baru.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan penelitian. Kerangka berpikir disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka berpikir ini merupakan suatu argumentasi peneliti dalam merumuskan hipotesis. Untuk memperjelas pemahaman dalam kerangka pikir, maka disusun sebuah bagan kerangka pikir penelitian sebagai berikut :

Gambar II.1 Kerangka Pikir



Hipotesis Penelitian

- H₁ : Ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen.
- H₂ : Ada pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen.
- H₃ : Ada pengaruh secara parsial *job knowledge* terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen.
- H₄ : Ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan *job knowledge* terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri 7 Kebumen yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 33 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2003 : 104). Penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi sebanyak 33 guru. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. (Riduwan, 2007:248).

Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Suliyanto, 2005 : 77). Untuk

menguji validitas alat ukur penelitian, peneliti menggunakan *SPSS for Windows version 22*, dengan derajat kebebasan $(n - k)$ tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Ketentuan pengujian sebagai berikut:

- Jika r hitung $>$ r tabel, berarti item tersebut valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, berarti item tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Suliyanto, 2005 : 78). Konsep reliabilitas menunjuk pada sejauh mana hasil pengukuran yang didapat apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok subyek yang sama. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan cara membandingkan nilai r tabel dengan nilai α dengan ketentuan jika r α lebih besar dari r tabel, maka dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2005:152). Sedangkan menurut Imam Ghozali (2008:333), suatu lembar koding dinyatakan reliabel jika nilai *crombach alpha* lebih besar dari 0,6.

3. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Tidak adanya multikolinieritas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2009:52).

6. Regresi Linier Berganda

Merupakan metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis

regresi linear berganda dengan program SPSS versi 22.0

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95).

b. Uji F (uji simultan)

Uji F untuk melihat secara serentak bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian validitas variabel lingkungan kerja, disiplin, *job knowledge* dan kinerja diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga semua item butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja, disiplin, *job knowledge* dan kinerja adalah valid.

Hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel IV.11.
Rangkuman Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X_1)	0,675	1,482
Disiplin (X_2)	0,607	1,647
Job Knowledge (X_3)	0,491	2,037

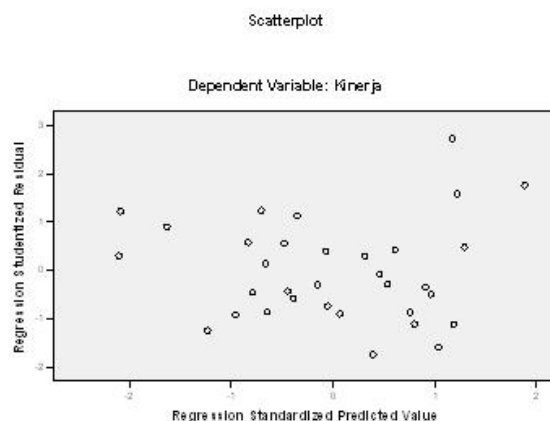
Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji dan terhadap model regresi.

Berdasarkan gambar IV.2 hasil *output* spss dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka

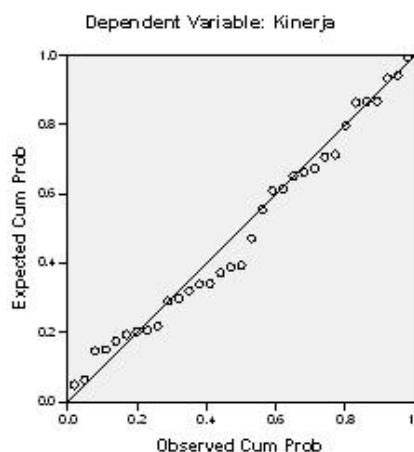
tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Gambar IV.2



Gambar IV.3

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar IV.3 di atas dari hasil *output* SPSS dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil *output* SPSS, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 1,338 + 0,162X_1 + 0,209X_2 + 1,017X_3 + e$$

Konstanta 1,338 diartikan apabila lingkungan kerja, disiplin, dan *job knowledge* bernilai nol maka besarnya kinerja guru adalah 1,338 satuan. Koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) 0,162 menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan memberikan peningkatan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen sebesar 0,162 kali.

Koefisien variabel disiplin (X_2) 0,209 menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin akan memberikan peningkatan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen sebesar 0,209 kali. Koefisien variabel *job knowledge* 1,017 menjelaskan bahwa setiap peningkatan satu satuan *job knowledge* akan memberikan peningkatan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen sebesar 1,017 kali.

Pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa Variabel lingkungan kerja nilai t_{hitung} 2,937 lebih besar dari t_{tabel} 1,695 dengan tingkat signifikan 0,006 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diartikan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen.

Variabel disiplin nilai t_{hitung} 2,390 lebih besar dari t_{tabel} 1,683 dengan tingkat signifikan 0,024 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diartikan variabel disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen. Variabel *job knowledge* nilai t_{hitung} sebesar 6,852 lebih besar dari t_{tabel} 1,695 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diartikan variabel *job knowledge* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen.

Nilai F hitung 67,907 lebih besar dari nilai F tabel 2,91 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin, dan *job knowledge* berpengaruh positif signifikan secara bersama terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen. nilai *Adjusted R Square* 0,862 atau dapat diartikan sebesar 86,2% kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin, dan *job knowledge* sedangkan 13,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen. Hal tersebut dibuktikan dari uji hipotesa (uji t) didapat nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan yang lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditentukan (α). Artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesa penelitian pertama yang menyatakan bahwa ada

pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen.

Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen. Hal tersebut dibuktikan dari uji hipotesa (uji t) didapat nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan yang lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditentukan (α). Artinya pengaruh disiplin terhadap kinerja guru adalah signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesa penelitian kedua yang menyatakan ada pengaruh secara parsial disiplin terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen.

Job Knowledge berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen. Hal tersebut dibuktikan dari uji hipotesa (uji t) didapat nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan yang lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditentukan (α). Artinya pengaruh *job knowledge* terhadap kinerja guru adalah signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesa penelitian ketiga yang menyatakan ada pengaruh secara parsial *job knowledge* terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen.

Variabel lingkungan kerja, disiplin dan *job knowledge* secara bersama berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen. Hal tersebut dibuktikan dari uji hipotesa (uji F) didapat nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel pada tingkat signifikan yang lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditentukan (α). Artinya pengaruh bersama lingkungan kerja, disiplin dan *job knowledge* terhadap kinerja guru adalah signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesa penelitian keempat yang menyatakan ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan *job knowledge* terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 7 Kebumen.

Saran

Memperbaiki lingkungan sekolah pada pewarnaan ruang kerja, mengurangi tingkat kebisingan, keamanan serta kebersihan lingkungan sekolah. Meningkatkan disiplin kerja guru melalui sikap yang obyektif atau jujur dalam bekerja, hadir tepat waktu, bersikap tegas dan tanggung jawab, dalam menyelesaikan tugas, menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai target yang direncanakan. Meningkatkan pengetahuan terhadap pekerjaan guru melalui pemahaman fungsi atau tugas dasar guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Salim, 2001. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial: Buku Sumber Untuk Penelitian Kualitatif* (edisi kedua, Agustus 2006), PT. Tiara. Jakarta.
- Ahmad Haikal. 2013. *Analisis Pengaruh Moral Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi PT. Socfindo dan PTPN IV*. Skripsi. Dipublikasikan.Fakultas Ekonomi Universitas Meda.
- Alek S. Nitisemito, 2001, *Manajemen Personalial*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia
- Ali Muhammad. 2008. *Psikologi Remaja*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Anonim. 2005. *Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI Nomor 14 Tahun 2005*. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara.2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.Bandung.
- A. Tabrani Rusyan. 2009. *Pendidikan Budi Pekerti*, Jakarta: PT. Cuti Media Cipta Nusantara
- Bafadal. Ibrahim. 2004. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta.Bandung.
- Bambang Sulistyio, Maria Magdalena Minarsih, M Mukeri Warso, 2016. *Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru (PLPG), Kedisiplinan Guru, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Masehi Jepara*. Jurnal Manajemen Volume 2. No. 2 Maret 2016.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008. *Strategi Pembelajaran dan Pemilihannya*. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. 2008.
- E. Mulyasa. 2013. *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya).
- M.Riza Firdausi.2009. *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru*
- Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara*.Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Menius Wisal, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Theresiana 1 Semarang*.Naskah Publikasi.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunz, H. P., & Jalland, R. M. (2006). Managerial careers and business strategies. *Academy of Management Review*, 21, 718-756.
- Hadari, Nawawi. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Jewell & Siegall. 2008. *Psikologi Industry/Organisasi Modern*. Edisi 2. (Alih bahasa: Pudjaatmaka). Jakarta: Arcan
- Maier, N.R.F. 2006. *Psychology in industry*. Houghton Mifflin Company Boston.
- Pidarta.Made.2008. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*.Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal dan Fawzi Ahmad Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. PT. Bumi Aksara; Jakarta
- Soetjipto, Raflis Kosasi.2009. *Profesi Keguruan*. PT Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung. Mandar Maju
- Tu'u, Tulus. 2004. *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Grasindo. Jakarta
- Wulan, lucky. 2011. Skripsi: *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan*. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.
- Yamin, Martinis. 2007. *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press.