

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 7 SURAKARTA KOTA SURAKARTA

Oleh: `

Irwan Taufik¹⁾ Asih Handayani ²⁾ Suprihatmi ³⁾

^{1), 2), 3)}Program Studi Magister Manajemen Ekonomi

Univeristas Slamet Riyadi Surakarta

email: irwantaufik1972@gmail.com

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kompetensi diperoleh *p value* $0,000 < 0,05$ sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta dengan demikian terbukti kebenarannya,. 2) Disiplin diperoleh *p value* $0,819 > 0,05$ sehingga disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta dengan ini tidak terbukti kebenarannya. 3) Lingkungan kerja diperoleh *p value* $0,001 < 0,05$ sehingga lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta dengan ini terbukti kebenarannya. Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya adalah : 1) Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta. saja, tidak mencakup guru pada lingkup kota Surakarta keseluruhan; 3). Penelitian dilakukan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner saja, sehingga kemungkinan pendapat responden tidak tertangkap secara nyata.

Saran Bagi Kepala Sekolah di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja guru di di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta. Bagi peneliti selanjutnya : dengan tema yang sama, disarankan untuk melakukan kajian terhadap variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel yang lebih besar, menambah dan memvariasikan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja serta dapat mengkombinasikan pengumpulan data dengan metode wawancara yang mendalam sehingga memberikan informasi yang lebih banyak dan dapat terungkap kondisi secara faktual

Kata kunci: kompetensi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja guru

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta belum mencapai hasil yang diharapkan karena masih banyak dilihat para guru sering menunda pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan kegiatan pada akhir periode laporan. Guru juga mengakui bahwa banyak dari mereka yang belum dapat menyelesaikan target kerja yang telah ditentukan dan sering terjadi keterlambatan penyerahan tugas. Disamping itu ada indikasi kurangnya tanggung jawab guru dalam mengerjakan tugas sehingga terjadi penumpukan tugas, belum dapat mencapai target kerja, tidak

dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, pelanggaran ketentuan jam kerja, kurang kerja sama serta rendahnya tingkat inisiatif dan kreatifitas guru dalam bekerja.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti di dapatkan informasi bahwa lingkungan kerja di SMA Negeri 7 Surakarta kurang memadai. Dalam hal ini berkaitan dengan sarana prasarana yang seharusnya mendukung aktivitas belajar mengajar dan memberikan rasa nyaman ketika bekerja yaitu kurangnya pendingin ruangan serta keamanan yang belum terjamin. Selanjutnya kedisiplinan guru di SMA Negeri 7 Surakarta masih kurang baik karena masih banyak guru yang tidak mentaati peraturan, Seperti datang terlambat pada saat jam pelajaran dimulai, meninggalkan kelas tanpa izin pada jam-jam pelajaran, pulang sebelum waktunya dan ada beberapa guru yang masih bermain gadget pada saat jam pelajaran.

Selain faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja ada faktor lain yaitu kompetensi. Namun ketika berbicara tentang kompetensi guru, maka seorang guru harus selalu meningkatkan kompetensinya dengan studi lanjut agar benar-benar memahami akan ilmu yang dikuasainya. sedangkan guru di SMA Negeri 7 Surakarta sudah terpenuhi, disamping guru diwajibkan mengikuti pelatihan yang menggambarkan kekurangan keberhasilan dengan tujuan untuk peningkatan kompetensi guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang mendasar :

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta.
3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melakukan penghitungan statistic. Desain/rancangan penelitian ini adalah tipe eksplanatori yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta dengan jumlah 61 guru. Mengingat populasi dalam penelitian ini tidak terlampau besar, untuk pengambilan sampel memakai metode

sensus dimana seluruh populasi, yaitu 61 orang guru dalam penelitian diambil semua untuk dijadikan sampel.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Kualitatif

Data informasi yang disajikan dalam bentuk kalimat verbal bukan dalam bentuk simbol, angka atau bilangan. Data kualitatif berupa hasil jawaban responden dari kuesioner yang diberikan berupa pertanyaan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, masa kerja dan kinerja pegawai. Data kualitatif tersebut akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala likert.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang bisa diukur dalam bentuk angka. Data kuantitatif yang diperlukan dalam hal ini adalah jumlah data guru pada SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta sejumlah 61 guru

HASIL ANALISIS DATA

A. Hasil dan Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

TABEL I
HASIL UJI VALIDITAS ITEM PERTANYAAN
VARIABEL TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA
DAN MOTIVASI KERJA

Item Pertanyaan	α 0,05	<i>p-value</i>	Keterangan
X1.1	0,05	0,000	Valid
X1.2	0,05	0,000	Valid
X1.3	0,05	0,000	Valid
X1.4	0,05	0,000	Valid
X1.5	0,05	0,000	Valid
X1.6	0,05	0,000	Valid
X2.1	0,05	0,000	Valid
X2.2	0,05	0,000	Valid
X2.3	0,05	0,000	Valid
X2.4	0,05	0,000	Valid
X3.1	0,05	0,000	Valid
X3.2	0,05	0,000	Valid
X3.3	0,05	0,000	Valid
X3.4	0,05	0,000	Valid
Y1	0,05	0,000	Valid
Y2	0,05	0,000	Valid
Y3	0,05	0,000	Valid
Y4	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengujian validitas variabel kompetensi, disiplin, lingkungan dan kinerja pada tingkat signifikansi 5% menghasilkan $p\text{-value} < 0,05$. Hasil dari pengujian ini menunjukkan semua pertanyaan valid.

b. Uji reliabilitas

Perhitungannya menggunakan bantuan komputer program SPSS dengan hasil seperti pada tabel X sebagai berikut:

TABEL II
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Kompetensi	0,739	<i>Alpha</i>	Reliabel
Disiplin	0,652	<i>Cronbach</i> >	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,814	0,060 maka	Reliabel
Kinerja	0,630	reliabel	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel tingkat kompetensi, disiplin, lingkungan dan kinerja guru SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta adalah reliabel karena menghasilkan *Cronbach alpha* > 0,60. Dengan melihat hasil uji validitas dan reliabilitas di atas peneliti menyimpulkan bahwa variabel penelitian ini telah memiliki tingkat validitas dan reliabilitas sesuai yang ditetapkan. Untuk selanjutnya dapat digunakan sebagai data penelitian sebagai dasar pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner oleh responden dengan diolah dengan Program SPSS disajikan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

TABEL III
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

No	Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
1	Kompetensi (X1)	0,429	2.330	Tidak ada multikolinieritas
2	Disiplin (X2)	0,377	2.652	Tidak ada multikolinieritas
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,314	3.184	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2020.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja masing-masing menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut lolos dari uji multikolinieritas dengan kata lain tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Autokorelasi

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner oleh responden dengan diolah dengan Program SPSS yang disajikan pada Tabel sebagai berikut:

TABEL IV
HASIL UJI AUTOKORELASI

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.01993
Cases < Test Value	30
Cases \geq Test Value	31
Total Cases	61
Number of Runs	31
Z	-.127
Asymp. Sig. (2-tailed)	.899

a. Median

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2020.

Hasil perhitungan dengan alat bantu program *SPSS* mendapatkan nilai uji Run sebesar 0,899 dimana $> 0,05$, dengan demikian model regresi terbebas dari masalah autokorelasi

c. Uji Heteroskedastisitas

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner oleh responden dengan diolah dengan Program SPSS yang disajikan pada Tabel sebagai berikut:

TABEL V
HASIL UJI HETEROSKEDATISITAS

Variabel	<i>t</i>	<i>Sig</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.743	0,460	Tidak ada heteroskedastisitas
Disiplin (X2)	0.208	0,836	Tidak ada heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	-0,829	0,411	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui bahwa seluruh variabel penelitian tidak ada heteroskedastisitas dengan dibuktikan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih dari 0,05.

d. Uji Normalitas

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner oleh responden dengan diolah dengan Program SPSS sebagai berikut:

TABEL VI

HASIL UJI NORMALITAS

		Unstandardize d Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74598797
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.046
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui bahwa signifikasinya 0,200 berarti menunjukkan keadaan variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Artinya H_0 diterima, data residual berdistribusi normal dengan signifikansi di atas 0,05.

3. Analisis Deskriptif

- a. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi
Rata-rata tertinggi adalah (4,34) pada kuisisioner “Saya memiliki kemampuan dan karakteristik untuk meningkatkan pelayanan publik”. Rata-rata terendah adalah (4,10) pada kuesioner “Saya memiliki pengetahuan kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada”. Rata-rata variabel kompetensi diperoleh (4,21) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta sangat baik
- b. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin
Rata-rata tertinggi adalah (4,30) pada pernyataan “Saya bertanggungjawab terhadap hasil tugas dengan prosedur kerja yang sesuai” dan “Saya memahami dan mentaati aturan dan tata tertib organisasi”. Rata-rata terendah adalah (4,16) pada kuesioner “Saya menggunakan peralatan dan fasilitas kantor dengan baik”. Rata-rata variabel disiplin diperoleh (4,24) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta sangat baik
- c. Analisis Deskriptif Variabel lingkungan kerja
Rata-rata tertinggi adalah (4,25) pada kuisisioner “Hubungan saya dengan teman bekerja sangat baik sehingga saya bekerja dengan nyaman”. Rata-rata terendah adalah (4,10) pada pernyataan “Terjalin hubungan dan kerjasama yang baik sesama rekan kerja, atasan dan bawahan”. Rata-rata variabel lingkungan kerja diperoleh (4,18) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta sangat baik
- d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Rata-rata tertinggi adalah (4,21) pada kuisisioner “Saya telah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam kerja”. Rata-rata terendah adalah (3,98) pada pernyataan “Saya mampu bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja dan antara atasan dengan bawahan”. Rata-rata variabel kinerja guru diperoleh (4,11) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta sangat baik.

4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan dilakukan menggunakan program SPSS dan diperoleh sebagai berikut:

TABEL VII
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.487	1.317		1.129	.264
Kompetensi	.407	.062	.598	6.612	.000
Disiplin	-.027	.118	-.022	-.229	.819
Lingkungan Kerja	.306	.086	.376	3.558	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020.

Hasil regresi berganda tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1.487 + 0.407 X_1 - 0.027 X_2 + 0.306 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 1.487 bertanda positif, yang berarti bahwa kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta akan naik sebesar 1.487 satuan pada saat variabel bebas (kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja) konstan.
- b. $b_1 = 0.407$ bertanda positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja guru (Y) artinya jika variabel kompetensi meningkat satu satuan maka kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta akan meningkat pula sebesar 0,407 satuan, dengan asumsi bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja tetap.
- c. $b_2 = -0,027$ bertanda negatif, menunjukkan adanya pengaruh yang negatif antara variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja guru (Y) berarti apabila variabel disiplin menurun satu satuan maka kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta menurut -0,027 satuan dengan asumsi bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja tidak tetap.
- d. $b_3 = 0,306$ bertanda positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) berarti variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan maka kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta juga akan meningkat 0,306 satuan dengan asumsi bahwa variabel kompetensi dan disiplin tetap.

5 Uji t

Hasil penelitian yang diolah menggunakan program SPSS menunjukkan hasil uji t sebagai berikut :

TABEL VIII
HASIL UJI T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.487	1.317		1.129	.264
Kompetensi	.407	.062	.598	6.612	.000
Disiplin	-.027	.118	-.022	-.229	.819
Lingkungan Kerja	.306	.086	.376	3.558	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data yang diolah, 2020

Kesimpulan

- 1) Hasil uji t pengaruh variabel kompetensi diperoleh *p value* $0,000 < 0,05$ sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta dengan demikian H_1 terbukti kebenarannya.
- 2) Hasil uji t pengaruh variabel disiplin diperoleh *p value* $0,819 > 0,05$ sehingga disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta dengan demikian H_2 tidak terbukti kebenarannya.
- 3) Hasil uji t pengaruh variabel lingkungan kerja diperoleh *p value* $0,001 < 0,05$ sehingga lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta dengan demikian H_3 terbukti kebenarannya.

6 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model yang digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil disajikan pada tabel berikut:

TABEL IX
HASIL UJI F (KETTAPAN MODEL)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.659	3	44.553	76.057	.000 ^b
	Residual	33.390	57	.586		
	Total	167.049	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020.

Hasil Uji F diperoleh dengan *p value* $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak berarti model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel

kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta.

7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dari setiap model penelitian ini sebagai berikut :

TABEL X
UJI KOEFISIEN DETERMINASI
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.800	.790	.765

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020.

Hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,790 yang artinya besar pengaruh variabel bebas (kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru) pada SMA Negeri 7 Surakarta kota Surakarta sebesar 79,00 %, sedangkan sisanya 21,00 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_1 yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta terbukti.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riyanda (2017), Andi dkk (2016) dan Revita (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai.

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan p value $0,819 > 0,05$ maka H_0 diterima sehingga H_2 yang menyatakan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta tidak terbukti.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan p value $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_3 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta terbukti.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Revita (2015), Dhermawan, dkk (2012), Anggun Retha Armani (2017) dimana hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan dengan kinerja.

C. Implikasi

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta. Untuk meningkatkan kinerja guru melalui tingkat kompetensi sebagaimana guru memiliki pengetahuan kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada. Sedangkan dalam meningkatkan kinerja guru melalui lingkungan kerja, dimna guru sebagai tenaga pendidik harus terjalin hubungan dan kerjasama yang baik sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.

Beberapa cara agar dapat meningkatkan kinerja guru melalui tingkat kompetensi guru yaitu dengan melakukan:

1. Guru memahami pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru.
2. Guru dalam melaksanakan pekerjaan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Guru mempunyai kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan lebih efisien.
4. Guru harus ada reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
5. Standar perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (kejujuran, keterbukaan, komunikasi, dan kreativitas).
6. Melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif.

Faktor lingkungan kerja juga perlu mendapat perhatian. Dimana lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan adanya sikap saling menghargai sesama rekan kerja, antara atasan dan bawahan, perhatian dan merasa menjadi bagian dari organisasi yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan mengakibatkan pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta.

Disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta sudah dilakukan yaitu : guru selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bertanggungjawab terhadap hasil tugas dengan prosedur kerja yang sesuai, menggunakan peralatan dan fasilitas kantor dengan baik, memahami dan mentaati aturan dan tata tertib organisasi.

KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta.
2. Disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, diantaranya adalah :

1. Ruang lingkup penelitian ini hanya dilakukan pada di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta. saja, tidak mencakup guru pada lingkup kota Surakarta keseluruhan;
2. Penelitian dilakukan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner saja, sehingga kemungkinan pendapat responden tidak tertangkap secara nyata.

Saran

1. Bagi Kepala Sekolah di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta diharapkan dapat meningkatkan kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja guru di di SMA Negeri 7 Surakarta Kota Surakarta.
2. Bagi peneliti selanjutnya : dengan tema yang sama, disarankan untuk melakukan kajian terhadap variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dengan jumlah sampel yang lebih besar, menambah dan memvariasikan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja serta dapat mengkombinasikan pengumpulan data dengan metode wawancara yang mendalam sehingga memberikan informasi yang lebih banyak dan dapat terungkap kondisi secara faktual.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggun Retha Armani, Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen, *Economic Education Analysis Journal, EEAJ* 6 (1) (2017)
- Budianto dan Katini, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta”, *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen. Vol. 3, No. 1, Universitas Pamulang, 2015, h. 112*
- Dhermawan, dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012
- Enni Pudjiastuti, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Smp Negeri 1 Purwodadi Grobogan, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 5 No. 2 Desember 120 2011: 120 – 131
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* : Center for Academic Publishing Service: Yogyakarta

- Harahap, Sudiarti dan Nasution,. 2019. Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara”, *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 4, No. 1, 2019, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, h. 68
- Kadarisman. 2018. *Manajemen Apatur Sipil Negara*. Rajawali Pers; Depok
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*, Raja Grafindo: Jakarta.
- Kumarawati, dkk. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2. September 2017, Hal 63-75
- Lubis, Yusniar et.al. *Manajemen Riset dan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Maizr, Jon. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Pasaman Barat. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* , Vol. 6, No. 2, Oktober 2017, Hal 218-239 ISSN : 2301-5268 | E-ISSN : 2527-9483
- Mukhlis Catio dan Denok Sunarsi, Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan), *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, p-ISSN 0216-5287, e-ISSN 2614-5839, Volume 17, Issue 02, Juli 2020
- Moeheriono. 2012. *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*, Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Nurhayati dan Supomo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya: Bandung
- Ricardianto, Prasadja. 2014. *Human Capital Management*. IN MEDIA: Bogor
- Rohman, Fahtur. 2010. Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi KSP di Kabupaten Jepara”, *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 15, No. 1, Universitas Jember, 2010,
- Saleh, Choirul. 2013. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Apatur*. UB Press: Malang
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Center for Academic Publishing Service: Yogyakarta
- Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu: Yogyakarta

Susilaningsih. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)", *Jurnal Excellent, Vol.1 No. 2, STIE AUB Surakarta, 2008, h. 4*

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada : Jakarta

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi Sumber Daya Manusia*, ANDI: Yogyakarta

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Rajawali Pers: Jakarta*