

**KONTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK NEGERI KABUPATEN LAHAT**

TESIS



**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan
Gelara Magister Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan**

**Oleh:
ABDUL RAHMAN
NIM: 15138087**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2018

ABSTRACT

Abdul Rahman, 2018. *Contribution of the Work Environment and Work Discipline to Teacher's Performance in Lahat District Vocational Schools.*

The background of this research is that there are many factors that influence teacher performance, including work environment and teacher work discipline. The teacher's performance at Lahat District Vocational School is not very good which teachers should have effective and efficient teaching hours so that the learning process runs smoothly. But this does not happen because the work environment does not encourage teachers to carry out their work properly and the teacher's work discipline is still low in carrying out their duties. The purpose of this study was to reveal (1) the contribution of the work environment to the teacher's performance in Lahat Regency Vocational High School, (2) the contribution of work discipline to the teacher's performance in Lahat Regency Vocational High School, (3) the contribution of the work environment and work discipline to the performance of Lahat District Vocational School Teachers.

*This research is quantitative method through *expost facto* approach, the population of this study is 233 teachers, the sample in this study is 148 teachers. Data collection instruments using questionnaires with a Likert Scale, data analysis techniques including the description of the data using product moment correlation which begins with the requirements test with SPSS Version 20 program.*

The results of the study illustrate that the work environment contributes to the performance of teachers in the State Vocational School of Lahat Regency with a contribution of 10.7%. Work discipline contributes to the teacher's performance in Lahat District Vocational School with a contribution of 12.8%. The work environment and work discipline contribute to the teacher performance of the Lahat Regency Vocational School with a large contribution of 16.6%.

Keyword: *Work Environment, Work Discipline, Teacher Performance*

ABSTRAK

Abdul Rahman, 2018. Kontribusi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Kabupaten Lahat. Tesis Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain lingkungan kerja dan disiplin kerja guru. Kinerja guru di SMKN Kabupaten Lahat kurang begitu baik yang mana seharusnya guru harus mempunyai jam mengajar yang efektif dan efisien sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan lancar. Tetapi hal tersebut tidak terjadi karena lingkungan kerja kurang mendorong guru dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan disiplin kerja guru yang masih rendah dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan (1) Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Lahat, (2) Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Lahat, (3) Kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Lahat.

Penelitian ini metode kuantitatif melalui pendekatan *expost facto*, populasi penelitian ini adalah sebanyak 233 guru, sampel dalam penelitian ini adalah 148 guru. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan Skala Likert, teknik analisis data diantaranya deskripsi data menggunakan korelasi *product moment* yang diawali dengan uji persyaratan dengan program SPSS Versi 20.

Hasil Penelitian menggambarkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Lahat dengan besar kontribusi 10,7%. Disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Lahat dengan besar kontribusi 12,8%. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Lahat dengan besar kontribusi 16,6%.

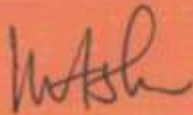
Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : Abdul Rahman
NIM : 15138087
Program Studi : Magister (S2) PTK

MENYETUJUI

Pembimbing I,



Dr. Waskito, M.T.
NIP. 19610808 198602 1 001

Pembimbing II,



Dr. Ridwan, M.Sc.Ed.
NIP. 19520116 197903 1 002

PENGESAHAN

Dekan



Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.
NIP. 19591204 198503 1 004

Ketua Pascasarjana FT,



Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.
NIP. 19520822 197710 1 001



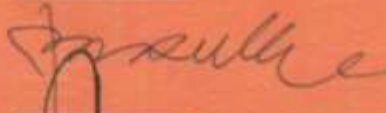
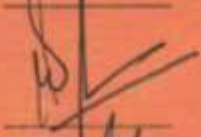

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS

TESIS

Mahasiswa : Abdal Rahman
NIM : 15138087

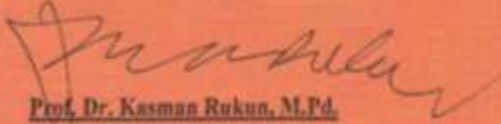
Dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis

Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Tanggal : 23 Juli 2018

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Dr. Waskito, M.T.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Ridwan, M.Sc.Ed.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.</u> (Anggota)	
5	<u>Dr. Sokardi, M.T.</u> (Anggota)	

Padang, 23 Juli 2018

Program Studi Magister (S2) Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Ketua,


Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **"Kontribusi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Kabupaten Lahat"** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang, maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik, berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 23 Juli 2018

Saya yang menyatakan,




Abdul Rahman
NIM. 15138087

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Peneliti haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

Dalam penelitian ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Waskito, M.T selaku pembimbing I dan Dr. Ridwan, M.Sc.Ed selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan dukungan dalam penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed, dan Dr. Sukardi, M.T. selaku kontributor yang telah memberikan saran dan kritik demi kesempurnaan tesis ini.
3. Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T, selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
4. Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed, selaku Ketua Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
5. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. selaku Ketua Program Magister S2 Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Sekolah dan Majelis Guru SMK N 1 Lahat, SMK N 2 Lahat dan SMK N 4 Lahat yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Kabupaten Lahat.
7. Keluarga tercinta yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

Peneliti berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat untuk kemajuan ilmu pengetahuan dan wawasan ke depan.

Padang, 23 Juli 2018
Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja Guru	10
2. Lingkungan Kerja	15
3. Disiplin Kerja	20
B. Penelitian yang Relevan	23
C. Kerangka Konseptual	25
D. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	26
B. Populasi dan Sampel.....	26
C. Definisi Operasional	27

D. Instrumen Penelitian	28
E. Uji Coba Instrumen.....	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Teknik Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	41
1. Deskripsi Data.....	41
2. Pengujian Persyaratan Analisis	46
3. Pengujian Hipotesis.....	48
B. Pembahasan	56
1. Kontribusi X_1 terhadap Y.....	56
2. Kontribusi X_2 terhadap Y.....	58
3. Kontribusi X_1 dan X_2 terhadap Y.....	59
C. Keterbatasan Penelitian.....	60
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	61
B. Implikasi.....	61
C. Rekomendasi	62
DAFTAR RUJUKAN	64
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Kinerja Guru di SMK N Kabupaten Lahat	4
1.2. Daftar Rekapitulasi Absen Guru SMK N Kab. Lahat Jan-Jun 2017	6
3.1. Jumlah Guru yang Mengajar di SMK N Kab. Lahat	26
3.2. Jumlah Sampel Penelitian di SMK N Kab. Lahat	27
3.3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	28
3.4. Hasil Uji Coba Validitas	30
3.5. Rekapitulasi Realiabilitas Variabel Penelitian	31
3.6. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel.....	32
3.7. Interpretasi Nilai r.....	37
4.1. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y).....	41
4.2. TPR Setiap Indikator Kinerja Guru (Y).....	42
4.3. Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X_1)	43
4.4. TPR Setiap Indikator Lingkungan Kerja (X_1).....	44
4.5. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja (X_2).....	44
4.6. TPR Setiap Indikator Disiplin Kerja (X_2).....	45
4.7. Uji Normalitas Data	46
4.8. Rangkuman Analisis Kemandirian Antar Variabel Bebas.....	47
4.9. Hasil Uji Linearitas (X_1) terhadap (Y).....	47
4.10. Hasil Uji Linearitas (X_2) terhadap (Y).....	47
4.11. Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_1 -Y)	48
4.12. Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_2 -Y)	50
4.13. Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_1, X_2 -Y).....	52
4.14. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif	54
4.15. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual	25
4.1. Grafik Histogram Kinerja Guru (Y).....	42
4.2. Grafik Histogram Pemberian Lingkungan Kerja (X_1)	43
4.3. Grafik Histogram Disiplin Kerja (X_2).....	45
4.4. Garis Persamaan Regresi X_1 terhadap Y.....	49
4.5. Garis Persamaan Regresi X_2 terhadap Y.....	51
4.6. Garis Persamaan Regresi Ganda	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Uji Coba	67
2. Tabulasi Data Angket Uji Coba	89
3. Uji Realiabelitas dan Uji Validitas.....	92
4. Angket Penelitian	98
5. Tabulasi Data Angket Penelitian.....	108
6. Distribusi Frekuensi	120
7. Uji Normalitas.....	126
8. Uji Independensi Variabel X_1 dan X_2	127
9. Uji Linearitas.....	128
10. Pengujian Hipotesis.....	131
11. Korelasi Antar Variabel	134
12. Sumbangan Relatif Antar Variabel	135
13. Dokumentasi-dokumentasi Penelitian.....	136
14. Surat-surat Izin Penelitian	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan pendidikan adalah masih rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Mutu pendidikan dasar dan menengah mengalami peningkatan dan pemerataan seiring kebijakan-kebijakan pemerintah yang selalu sigap menghadapi tuntutan jaman. Tetapi pemerataan mutu atau kualitas pendidikan tersebut belum merata di seluruh pelosok wilayah. Sekolah di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan. Peningkatan mutu pendidikan dewasa ini merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi.

Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pendidikan. Dengan adanya pendidikan yang berkualitas, hal ini tentu akan mendorong kesuksesan yang besar dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu, pendidikan berperan penting untuk mempersiapkan siswa untuk dapat bersaing secara global. Hal itu tercantum dalam Undang-Undang No.20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional SISDIKNAS yakni:

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 ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Mutu pendidikan merupakan salah satu permasalahan yang mendasar yang dihadapi oleh dunia pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah berperan dalam memperoleh dan mempersiapkan peserta didik untuk dapat memecahkan masalah kehidupan masa kini dan masa yang akan datang, dengan memaksimalkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya. Atas dasar itu sekolah wajib menyelenggarakan proses pembelajaran dengan baik, dengan memperhatikan faktor penunjang. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki

sejumlah komponen yang saling berkaitan. Komponen pendidikan tersebut antara lain adanya kurikulum, tenaga pendidik dan kependidikan, metode, sarana dan prasarana serta evaluasi. Dari sekian banyak komponen pendidikan tersebut, guru merupakan komponen terpenting terutama dalam mengatasi berbagai persoalan-persoalan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan dan peningkatan sumber daya manusia.

Pemerintah telah mengupayakan berbagai program mulai dari tingkat pusat sampai daerah untuk meningkatkan kompetensi keguruan dan managerial sekolah. Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan tersebut, seperti pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop, magang, kualifikasi pendidikan, Musyawarah Guru Mata Pelajaran, Musyawarah Kerja Kepala Sekolah, penghargaan sertifikasi profesional guru, ternyata belum menunjukkan hasil yang menggembirakan, bahkan masih banyak kegagalan dalam implementasi di lapangan. Kegagalan demi kegagalan antara lain disebabkan oleh masalah manajemen yang kurang tepat, penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian, dan penanganan masalah bukan oleh ahlinya sehingga tujuan pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui peningkatan mutu pada setiap jenis dan jenjang pendidikan belum dapat terwujud dengan baik.

Menurut Supardi (2013:54) bahwa kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat lah penting. Mutu pendidikan meningkat apabila proses pembelajaran terlaksana dengan baik, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai, disamping itu tersedianya sarana dan prasaran oleh pihak sekolah.

Guru merupakan sosok panutan bagi siswa, sehingga nilai moral dan amat dapat ditiru oleh siswa dan menjadi teladan bagi siswa. Guru hendaknya memiliki pengetahuan yang luas terhadap mata pelajaran yang diampunya, sehingga dapat mentransfer ilmu kepada siswa dengan baik. Sedangkan sebagai pembimbing, guru harus memiliki kemampuan yang membimbing siswa untuk

belajar lebih baik, dan memberikan dorongan kepada siswa secara psikologis. Oleh karena itu guru harus dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Tugas utama seorang guru adalah merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas dan mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, merupakan kegiatan utama pendidikan dalam rangka merealisasikan pencapaian tujuan. Oleh sebab itu, seorang guru dituntut mampu mengelola dan memberdayakan segala sumber daya belajar secara efektif, agar proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik, lancar, dan sesuai dengan yang diharapkan.

Walaupun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru oleh pemerintah, namun kegiatan-kegiatan guru di sekolah belum sesuai dengan yang diharapkan, ini menjadi indikasi rendahnya kinerja guru. Dari hasil pengamatan di SMK Negeri Kabupaten Lahat terlihat gejala antara lain masih ada sebagian guru belum menyusun program pengajaran dengan baik, masih ada guru kurang menanamkan konsep dasar materi pelajaran kepada siswa, kurang terampil menggunakan media pengajaran, masih ada guru kurang menggunakan metoda mengajar yang tepat, masih ada guru kurang menguasai materi yang akan diajarkan. Selain itu guru kurang mengoreksi dari hasil ulangan yang mereka lakukan. Siswa tidak dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan yang telah mereka capai dari hasil pembelajaran, karena sebagian guru tidak mengembalikan hasil ulangan yang telah dilakukan. Kemudian guru juga kurang memahami kesulitan-kesulitan siswa dalam mempelajari materi pelajaran dan kurang menyediakan waktu dan kesempatan untuk membina siswa yang mengalami kesulitan dalam menguasai materi pelajaran.

Keberhasilan guru melaksanakan kinerjanya dalam proses pembelajaran ditentukan oleh: (1) kesiapan guru dengan program pengajaran yang tersusun secara sistematis sehingga memudahkan dalam penyampaiannya, (2) guru melaksanakan kegiatan pembelajaran meliputi interaksi belajar mengajar di kelas, (3) evaluasi belajar peserta didik secara berkelanjutan, dan (4) pemanfaatan sarana dan prasarana pendidikan untuk menunjang pelaksanaan

proses pembelajaran.

Berdasarkan fenomena di lapangan yang penulis lihat terutama di SMKN Kabupaten Lahat banyak sekali kelemahan dan kendala yang mengakibatkan tidak terlaksananya kinerja guru secara optimal. Kurang optimalnya kinerja guru dapat dilihat dari hasil penilain kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel.1 Kinerja Guru di SMK N Kabupaten Lahat

Penilaian Hasil Kinerja Guru	SMKN 1 Lahat	SMKN 2 Lahat	SMKN 4 Lahat	Jumlah	Kriteria Penilaian
91–100	43	27	4	74	Amat Baik
76–90	51	38	9	98	Baik
61–75	28	11	3	42	Cukup
51–60	11	7	2	20	Sedang
≤50	-	-	-	-	Kurang
Jumlah	133	82	18	248	-

Sumber: SMK N di Kabupaten Lahat Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1 diketahui, dari 248 orang guru yang mengajar di SMK Negeri di Kabupaten Lahat, dimana 74 guru yang memperoleh kinerja yang amat baik, sedangkan 98 yang memiliki kinerja yang baik. Tetapi masih ada guru yang memiliki kinerja yang relatife cukup sebanyak 42 guru dan sedang sebanyak 20. Hal ini berarti bahwa masih ada guru yang memperoleh penilaian kinerja guru yang cukup dan sedang, hal ini akan berdampak terhadap kinerja guru maupun kinerja sekolah sehingga mutu sekolah juga akan rendah.

Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara pada survei awal yang penulis lakukan kepada beberapa guru di SMK N Kabupaten Lahat didapatkan informasi masih rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas ini terlihat dari fenomena seperti: (1) adanya beberapa guru yang belum mampu mengelola pembelajaran secara efektif, seperti merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil pembelajaran dengan baik; (2) adanya beberapa guru yang tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan tugas secara mandiri; (3) adanya sebagian guru yang datang ke sekolah jika hanya ada jam mengajar saja; (4) adanya sebagian guru yang tidak memperhatikan kesulitan siswa dalam belajar, seperti guru yang tidak menanggapi secara serius jika murid

bertanya, atau jika memberikan tanggapanpun tidak rinci; (5) masih ada sebagian guru kurang terampil memahami karakteristik peserta didik; 6) teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran belum sepenuhnya dimanfaatkan guru; 7) inisiatif guru untuk mengembangkan kemampuan mengajarnya masih kurang, 8) adanya guru yang tidak disiplin dalam melaksanakan proses pembelajaran seperti terlambat datang ke sekolah, meninggalkan ruang kelas pada saat proses pembelajaran sedang berlangsung dalam waktu yang lama dan lain-lain.

Tinggi rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain yang dikemukakan oleh Rivai (2005:10) yang secara umum dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat berupa disiplin, motivasi, komitmen, sikap profesional, kecerdasan, pengetahuan dan kemampuan mengendalikan diri, sedangkan faktor eksternal dapat berupa pelatihan, iklim organisasi, lingkungan, upah, insentif, dan suasana kerja serta pelaksanaan pengawasan.

Adapun faktor yang diduga yang menyebabkan rendahnya kinerja guru di SMK N Kabupaten Lahat salah satunya adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja yang baik, seperti hubungan guru dengan kepala sekolah yang baik dan tidak adanya konflik antar guru pada dasarnya dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat guru lebih giat dan secara otomatis dapat meningkatkan kinerja guru, sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang mendukung tidak menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat guru tidak giat dalam bekerja dan secara otomatis tidak dapat meningkatkan kinerja guru. Jika guru memandang lingkungan kerjanya kondusif, maka mereka akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi dan guru cenderung menyukai pekerjaannya serta bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi jika mereka berada dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif, maka dengan sendirinya mereka akan menganggap setiap tugas yang dibebankan kepadanya adalah malapetaka yang menghimpit mereka.

Selain faktor lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja guru, faktor disiplin kerja juga berkontribusi terhadap kinerja guru. Disiplin kerja guru yang

sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap guru, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap guru. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, guru harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan. Mempunyai kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi guru yang berpengaruh terhadap kinerja sekolah. Untuk itu sekolah perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh guru saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya sekolah menetapkan hukuman bagi guru.

Seringnya absen kerja yang dilakukan para guru dapat membuat kinerja guru tersebut rendah, sebaliknya apabila jam kehadiran guru baik, maka kinerja yang tinggi pun dapat tercapai. Tingkat kemangkiran guru SMK N Kabupaten Lahat dapat dilihat pada rekapitulasi absensi pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel.2 Daftar Rekapitulasi Absen Guru di SMK N Kabupaten Lahat Periode Januari-Juni 2017

Bulan	SMKN 1 Lahat			SMKN 2 Lahat			SMKN 4 Lahat		
	A	S	I	A	S	I	A	S	I
Januari	18	22	25	21	18	16	9	8	5
Febuari	20	28	17	17	22	11	5	5	4
Maret	23	27	17	19	21	22	5	2	1
April	19	23	20	15	18	24	8	4	3
Mei	25	29	42	21	16	27	5	7	4
Juni	22	40	24	16	25	15	8	2	4

Sumber: SMK N Kabupaten Lahat Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi guru di SMK Negeri Kabupaten Lahat masih tergolong tinggi. Hal ini diduga akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.

Berdasarkan permasalahan di atas diketahui bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja dimana kedua hal di atas mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar SMK Negeri Kabupaten Lahat. Berdasarkan uraian peneliti tertarik untuk meneliti **“Kontribusi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri Kabupaten Lahat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Guru SMK N Kabupaten Lahat masih ada yang memperoleh penilaian kinerja yang rendah.
2. Masih ada sebagian guru belum menyusun program pengajaran dengan baik.
3. Masih ada guru kurang menanamkan konsep dasar materi pelajaran kepada siswa.
4. Masih ada guru yang kurang terampil menggunakan media pengajaran.
5. Masih ada guru kurang menggunakan metoda mengajar yang tepat.
6. Guru kurang mengoreksi dari hasil ulangan harian siswa.
7. Absensi guru di SMK Negeri Kabupaten Lahat masih tergolong tinggi.
8. Lingkungan sekolah di SMK Negeri Kabupaten Lahat masih kurang kondusif.
9. Motivasi kerja guru yang masih rendah.

C. Pembatasan Masalah

Identifikasi masalah di atas dan untuk memperoleh ruang lingkup yang lebih tepat, maka peneliti perlu membatasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kontribusi antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri Kabupaten Lahat.
2. Kontribusi antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri Kabupaten Lahat.
3. Kontribusi antara lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri Kabupaten Lahat.

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah diatas perlu dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri Kabupaten Lahat?

2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri Kabupaten Lahat?
3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri Kabupaten Lahat?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah alat kontrol yang hanya dijadikan sebagai petunjuk agar dapat berjalan sesuai yang diinginkan. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri Kabupaten Lahat.
2. Kontribusi antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri Kabupaten Lahat.
3. Kontribusi antara lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri Kabupaten Lahat.

F. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mendapat ilmu pengetahuan, wawasan dalam hal permasalahan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Sekolah

Guna meningkatkan atau mengembangkan kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sehingga bisa meningkatkan mutu dan profesionalitas guru dalam pembelajaran.

- b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam penelitian selanjutnya, utamanya yang mengupas tentang permasalahan

yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Lahat.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Lahat dengan besar kontribusi 10,7%. Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja yang diberikan kepada guru, maka akan meningkatkan kinerja guru.
2. Disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Lahat dengan besar kontribusi sebesar 12,8%. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja yang baik, akan meningkatkan kinerja guru.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru dan besaran kontribusi sebesar 16,6%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan lingkungan kerja dan disiplin kerja guru.

B. Implikasi

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Lahat. Jika lingkungan kerja tidak ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru dan akan berdampak kepada mutu pendidikan.

Jika dilihat dari indikator kinerja guru yang berkontribusi dengan pekerjaan itu sendiri banyak responden yang menyatakan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani saat ini, guru mempelajari kembali dari setiap beban kerja yang belum dimengerti.

Sebagai seorang pendidik, guru harus menyadari tugas pokok dan fungsinya yang diembannya dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Perlu disadari bahwa sesuai dengan profesinya, guru mempunyai tugas

pokok untuk melaksanakan pembelajaran, mendidik, melatih dan membimbing peserta didik serta fungsi guru sebagai *fasilitator, motivator, inovator*.

Dengan menyadari tugas pokok dan fungsinya diharapkan guru dapat meningkatkan disiplin diri dan kreatif untuk bisa melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. Hal ini menjadi tanggung jawab serta menjadi komitmen oleh setiap guru.

Diantara kedua faktor prediktor tersebut secara langsung lingkungan kerja memberikan sumbangan paling besar di bandingkan dengan disiplin kerja terhadap kinerja guru, jika kebutuhan guru terpenuhi dalam melaksanakan tugas-tugas maka kinerja akan tercipta dengan sendirinya dan begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan kebutuhan guru saat ini dengan sendirinya kinerja tidak akan terwujud secara maksimal.

C. Rekomendasi

Berdasarkan Kesimpulan dan Implikasi di atas, peneliti merekomendasikan kepada:

1. Guru

Kepada guru diharapkan untuk bekerja lebih maksimal, dan dapat memperbaiki proses pembelajaran kearah yang lebih baik, dan selalu meningkatkan kualifikasi diri terutama berkaitan dengan perkembangan teknologi informasi yang ada saat ini, dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan guru-guru lebih professional dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2. Kepala Sekolah

Kepada kepala sekolah agar menerapkan disiplin kerja yang tegas, agar guru dapat mematuhi peraturan sekolah dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan keberhasilan sekolah.

3. Dinas Pendidikan

Kebijakan Dinas Pendidikan diharapkan memberikan pelatihan-pelatihan guru, tentang nilai-nilai yang harus dimiliki guru atau seminar-seminar yang berkaitan dengan Keguruan, sehingga guru-guru mendapatkan

lebih banyak gambaran dalam meningkat kinerja dalam bekerja.

4. Peneliti Selanjutnya

Kepada Peneliti selanjutnya agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi kinerja guru, selain lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dengan demikian akan dapat diperoleh gambaran menyeluruh tentang berbagai faktor yang diduga mempengaruhi terwujudnya kinerja guru secara lebih baik lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Pengajaran secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Renika Cipta.
- Badawi, Achmad. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Jurnal Kontigensi, Volume 2, No. 1, Juni 2014, Hal 17-27. ISSN 2088-4877*.
- Barnawai & Morhammad Arifin. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesiona*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Darmadi, Hamid. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Diah Indriani Suwondo. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *JMK, VOL. 17, NO. 2, September 2015, 135-144 DOI: 10.9744/Jmk. 17. 2. 135-144. ISSN 1411-1438*.
- Emmanuel Majekodunmi Ajala. 2012. The Influence of Workplace Enviroment on Workers` Welfare, Performance and Productivity. *The African Symposium An online Journal of the African Educational research Network. University of Ibadan. Volume 12, No. 1 June 2012 The Symposium (ISSN#6-342-323)*.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ignatius Jeffrey. 2017. The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM). Volume 6, Issue 8, August 2017. ISSN 2319-4847*.
- Kemendikbud. 2012. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Pusat Pengembangan Profesi Guru.