

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP  
KINERJA GURU DIMODERASI LINGKUNGAN KERJA  
Di MTs SEKECAMATAN WINONG KABUPATEN PATI

**Asyhar**

Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang  
Asyaharipong@yahoo.co.id

**Yohannes Suhari**

Universitas Stikubank Semarang  
YSuhari@gmail.com

**ABSTRACT**

This study aimed to examine the effect of labor discipline and competence of teachers on teacher performance in MTs Sekecamatan Winong moderated Pati regency with the work environment. The specific objectives of this study was to examine the effect of labor discipline and competence of teachers on teacher performance are moderated by the role of the working environment. The usefulness of this study is to clarify and extend previous research on the effect of labor discipline and competence of teachers on teacher performance are moderated working environment.

This study used a population of teachers in MTs Sekecamatan Winong Pati regency much as 173 teachers. Sampling techniques in this research is proportional to the purposive sampling method.

Based on the results of the study can be summarized as follows labor discipline effect on the performance of teachers, teacher competence has no effect on the performance of the teacher, the work environment affect the performance of teachers, working environment weaken labor discipline relation to the performance, and the work environment does not affect the relationship of teacher competence on performance.

*Keywords: work discipline, teacher competence, work environment, the performance of teachers.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati dengan dimoderasi lingkungan kerja. Tujuan spesifik penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh peran lingkungan kerja. Kegunaan penelitian ini adalah menjelaskan dan memperluas penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru yang dimoderasi lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan populasi guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati sebanyak 173 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proporsional random sampling*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja

memperlemah hubungan disiplin kerja terhadap kinerja, dan lingkungan kerja tidak mempengaruhi hubungan kompetensi guru terhadap kinerja.

*Kata Kunci* : disiplin kerja , kompetensi guru , lingkungan kerja , kinerja guru.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Manusia di dalam suatu organisasi dipandang sebagai sumber daya atau penggerak dari suatu organisasi. Penggerak yang dimaksud adalah peran manusia sebagai pengelola utama dari suatu sumber daya alam atau teknologi. Hal ini sekaligus sebagai suatu penandasan terhadap falsafah *Man behind the gun* atau kemampuan manusia merupakan senjata yang baik. Demikian, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang bekerja di dalamnya. Tidak terkecuali bagi guru yang merupakan ujung tombak keberhasilan proses pembelajaran di sekolah dalam lingkup terbatas dan keberhasilan dunia pendidikan dalam lingkup yang luas.

Guru dituntut untuk menjadi tenaga pendidik yang berkompoten dan profesional dalam bekerja. Menurut Permendiknas nomor 16 tahun 2007 kompetensi guru meliputi empat aspek yaitu paedagogis, sosial, pribadi, dan profesional. Guru yang memiliki empat kompetensi sesuai dengan aturan undang-undang tersebut, maka dinyatakan sebagai guru profesional.

Selain memiliki kompetensi yang baik, sebagai penggerak dalam organisasi sekolah maka guru harus memiliki keidisiplinan yang baik pula. Tingkat disiplin guru akan memperlihatkan bagaimana dedikasinya dan kerja kerasnya dalam memajukan institusi dimana guru bekerja. Dalam hal ini, disiplin guru yang baik maka menunjukkan seberapa besar peningkatan kinerjanya untuk memajukan sekolah tempatnya bekerja. Sebagaimana diketahui, disiplin guru tidak bisa diciptakan dari paksaan dan rasa takut (Wukir, 2013). Demikian,

disiplin guru harus diciptakan dari suasana kerjasama yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif yang menunjang seorang guru untuk mengembangkan kompetensinya, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Kenyataan yang terjadi di lapangan, khususnya di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati, didapatkan data hasil observasi yaitu banyak guru yang tidak menepati jam masuk dan pulang sekolah serta mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal inilah yang mengakibatkan kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati kurang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini akan menfokuskan variabel yang mempengaruhi kinerja guru yaitu disiplin kerja , kompetensi guru , serta lingkungan kerja . Sebenarnya, variabel yang menjadi fokus penelitian sebelumnya telah banyak diteliti oleh peneliti lain. Hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru juga diteliti oleh Intan Ratna Maharani, dkk. (2010). Selain itu, penelitian yang berbeda oleh Tengku Indra Putra, dkk. (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi kerja menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dengan peningkatan kinerja guru. Selain itu, menurut Utama, dkk (2014) menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini diperkuat dengan temuan Muhammad Ismail Ramay (2010) yang menunjukkan pengaruh negatif disiplin kerja terhadap hasil kerja seseorang.

Hasil penelitian Edi Suswardji (2012) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru. Penelitian serupa ditemukan oleh Ruslan Ade, dkk.

(2013) yang menunjukkan pengaruh signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerjanya. Sedangkan, hasil penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan dkk. (2012) dan Hadi Mulyono (2013) menunjukkan bahwa kompetensi kerja menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dengan peningkatan kinerja guru.

Sedangkan, penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja diteliti oleh Diana Khairani Sofyan (2013) dan Padmakumar Ram (2011). Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan peningkatan kinerja guru. Selain itu, hasil penelitian Arianto, Dwi (2013) yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja.

Oleh karena adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya atau *research gap*, maka penelitian ini akan mengangkat judul Pengaruh Disiplin kerja dan Kompetensi guru Terhadap Kinerja Guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati Dimoderasi Lingkungan kerja .

### **Rumusan Masalah**

Mengacu pada fenomena dan *research gap* maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
4. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dimoderasi lingkungan kerja di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
5. Apakah pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi lingkungan kerja di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara kompetensi guru terhadap kinerja guru MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
4. Untuk menguji pengaruh antara disiplin kerja dimoderasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati
5. Untuk menguji pengaruh antara kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi lingkungan kerja MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

### **Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang bersifat teoritis, manfaat yang bersifat manajerial dan manfaat yang bersifat organisasional sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan secara empiris dan melengkapi penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi guru, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik atau guru secara lebih mendalam. Demikian, hasil pengujian tiap variabel dalam penelitian diharapkan bermanfaat sebagai dasar penelitian yang akan datang.

## 2. Manfaat Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan informasi secara praktis, bagi para pengelola manajemen pendidikan baik di daerah atau sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru dengan memperhatikan disiplin kerja, kompetensi yang dimiliki oleh guru, dan lingkungan kerja khususnya sekolah sebagai tempat kerja guru, sehingga menuju ke arah tujuan pendidikan yang lebih berkualitas.

## 3. Manfaat Organisasional

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara organisasional, terutama bagi pengambil kebijakan oleh Kepala Dinas Pendidikan, Pengawas dan Kepala Sekolah untuk menambah informasi dan masukan dalam rangka peningkatan kinerja guru, sehingga mampu meningkatkan kualitas lulusan peserta didik dan mutu pendidikan nasional.

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan”, dan sebagainya. Disiplin merupakan keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Singodimejo dalam Diana, Yusuf (2012) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

### 1. Taat terhadap aturan waktu

Yang meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

### 2. Taat terhadap peraturan organisasi, instansi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

### 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.

### 4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

## Pengertian Kompetensi guru

Pengertian dasar kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan. Pada UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan,

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengertian Disiplin kerja

keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Depdiknas, 2005).

Menurut UUGD No 14/2005 Pasal 10 Ayat 1 dan PP No. 19/ 2005 Pasal 28 Ayat 3, guru wajib memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dalam konteks kedua kebijakan tersebut, kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang untuk memangku jabatan guru sebagai sebuah profesi.

Dimensi dan indikator kompetensi guru yaitu:

#### 1. **Kompetensi Paedagogik**

Merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substansi, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

#### 2. **Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia.

#### 3. **Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan,

orangtua, siswa, dan masyarakat sekitar.

#### 4. **Kompetensi Profesional**

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir (c) dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

#### **Pengertian Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan (Prima, Nela, dkk., 2014). Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan, tidak terkecuali guru sebagai pekerja di sekolah.

Dimensi dan indikator menurut Wursanto yang dikutip Dharmawan (2011) dalam Nela, Prima, dkk. (2014) Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan.
2. Suasana Kerja.
3. Sistem Pemberian Imbalan.
4. Perlakuan yang baik.
5. Rasa Aman.
6. Hubungan antar individu.
7. Perlakuan secara adil dan objektif

#### **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok

orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati, 2013). Fatah (Rachmawati, 2013) menegaskan kinerja sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan kompetensi guru dalam menghasikan suatu pekerjaan.

Dimensi dan indikator penilaian kinerja menurut Permendiknas No. 41 Tahun 2007 meliputi:

- a. Perencanaan pembelajaran yang meliputi :
  1. kegiatan membuat program tahunan,
  2. program semester,
  3. silabus dan
  4. rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)
- b. Pelaksanaan proses pembelajaran merupakan implementasi dari RPP, meliputi:
  1. Kegiatan pendahuluan
  2. Kegiatan inti
  3. Kegiatan Penutup
- c. Evaluasi atau penilaian pembelajaran. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.

#### **Konsep Moderasi**

Pada konsep moderasi (moderating) dinyatakan oleh Ghazali (20012) bahwa variabel moderating adalah variabel independen yang akan menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Kemudian variabel moderator oleh Sharma et al. dalam Sunarto (2008) dibedakan menjadi dua tipe, yaitu quasi moderator dan pure moderator. Pada quasi moderator dihipotesiskan sebagai variabel prediktor, variabel pemoderasi dan interaksi antara prediktor dan

moderator dimasukkan ke dalam model untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan pada model pure dihipotesiskan bahwa variabel pemoderasi dan variabel interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model memprediksi variabel dependen (Sunarto, 2008).

Dalam penelitian ini model moderasi yang dipakai adalah model quasi moderator dimana variabel prediktor, variabel pemoderasi dan interaksi antara predictor dan moderator dimasukkan ke dalam model. Berbagai pendekatan dapat digunakan untuk menguji variabel moderator atau bukan antara lain: pendekatan interaksi, pendekatan nilai selesih mutlak dan pendekatan residual.

#### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

##### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru**

Seorang pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki sikap dan moral yang baik. Salah satu indikator moral pegawai yang baik adalah memiliki kedisiplinan yang baik. Demikian, disiplin akan mempengaruhi bagaimana seorang individu bekerja. Asumsinya, semakin disiplin seseorang bekerja, maka akan semakin baik peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian dari Edi Suswardji (2013) yang berjudul “Hubungan Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang.” Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwasanya variabel disiplin kerja dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. maka peneliti merumuskan hipotesis:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

### **Pengaruh Kompetensi guru terhadap Kinerja guru**

Guru menurut UUD Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2007 diharapkan untuk memiliki kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut jika dikuasai dengan baik oleh guru, maka dapat dikatakan guru tersebut adalah guru efektif. Demikian, kompetensi guru yang baik, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkannya. Guru bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya, Ruslan Ade, dkk (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective. (A Study on Elementary School Teachers in Ternate City)*". Penelitian Ruslan Ade tersebut menunjukkan kompetensi guru mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan pada konsep dan penelitian sebelumnya tersebut di atas yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru, maka peneliti merumuskan hipotesis:

H2: Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru**

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Demikian, semakin kondusif suatu lingkungan kerja dimana guru tersebut mengajar, maka akan semakin

baik kinerjanya dalam mendidik peserta didik dan mengabdikan pada institusinya. Hasil penelitian Diana Khairani (2013) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA" menunjukkan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. maka peneliti merumuskan hipotesis:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Lingkungan kerja**

Dengan memperhatikan hasil penelitian yang berdasarkan pada penelitian sebelumnya mengenai adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja yang memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja guru, maka dengan logika keterkaitan pengaruh hubungan tersebut peneliti merumuskan hipotesis:

H4: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dimoderasi oleh lingkungan kerja secara baik pada MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

### **Pengaruh Kompetensi guru Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Lingkungan kerja**

Apabila pengaruh antara kompetensi guru dan kinerja guru dengan lingkungan kerja sebagai moderasi yang baik, maka kinerja guru akan lebih baik pula. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sehingga ada hubungan positif dan signifikan, maka peneliti merumuskan hipotesis:

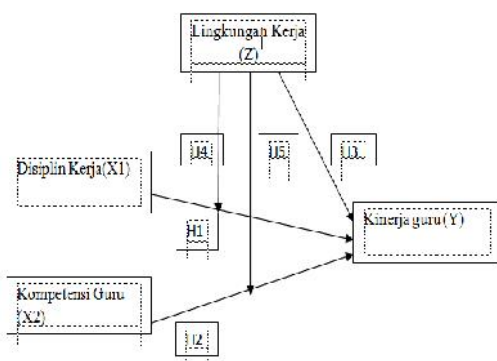
H5: Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi oleh lingkungan kerja secara baik pada MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

### Kerangka Model Empiris

Penelitian ini membahas dan menguji pengaruh disiplin kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja yang dimoderasi lingkungan kerja. Berdasarkan kerangka pemikirannya dapat dituangkan sebagai berikut.

Gambar 1.

Model Kerangka Konseptual



## METODE PENELITIAN

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

### Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dari skor jawaban dalam kuesioner yang diperoleh dari responden dalam bentuk data primer. Teknis pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang sudah dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut.

### Uji Instrumen

Uji Instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator yang signifikan setiap variabelnya maka menggunakan kriteria berikut :

- Analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih besar dari 0,5 dimana berarti kecukupan sampel terpenuhi dan analisa faktor dapat diteruskan.
- Loading Faktor (Component Matrix), jika angka-angka yang berada di component matrix lebih besar dari 0,4 maka jumlah item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Conbach Alpha ( ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2012).

### Uji Normalitas Residual

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov Smirnov Test dengan melihat nilai Asymp Sig (2-tailed). Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah:

- a. Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) < 0,05 maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi



terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

### Uji Model

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikatnya (Ghozali, 2012). Pengujian melalui uji F dilakukan dengan menggunakan nilai *sig* (*probability significance*). Koefisien regresi variabel bebas dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap variabel terikat apabila nilai *sig* (*probability significance*) yang diperoleh lebih kecil dari tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) yang telah ditentukan, yaitu sebesar 5% (0,05).

Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat kecil.

Teknik ini digunakan untuk mengetahui bagaimana peran variabel moderat memoderasi pengaruh perubahan tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya

menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4 X_1Z + b_5 X_2Z + e \dots\dots\dots$$

dimana :

- a = Konstanta
- $X_1$  = Disiplin kerja
- $X_2$  = Kompetensi guru
- Z = Lingkungan kerja
- $X_1Z$  = Interaksi lingkungan kerja dan disiplin kerja
- $X_2Z$  = Interaksi lingkungan kerja dan kompetensi guru
- Y = Kinerja Guru
- e = Standar error
- $b_{1,2,3,4,5}$  = Koefisien regresi

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk Uji t. Menurut Ghozali (2012) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi pada variabel dependen. Apabila pada taraf signifikansi ( ) 5% diperoleh nilai probabilitas  $< 0,05$  , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen yang diuji. Sebaliknya, bila diperoleh nilai probabilitas  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak karena tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji tersebut.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas variabel disiplin kerja nilai *KMO and Bartlett's test KMO and Bartlett's test* variabel disiplin kerja adalah 0,910 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ( $0,910 > 0,5$ ) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat

dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel disiplin kerja sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa 10 item dalam variabel disiplin kerja terdapat 10 indikator dinyatakan valid karena semua item yang memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Berdasarkan tabel uji validitas variabel kompetensi guru nilai **KMO and Bartlett's test** variabel kompetensi guru adalah 0,918 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ( $0,918 > 0,5$ ) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel kompetensi guru sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa 20 item dalam variabel kompetensi guru dinyatakan valid karena semua item yang memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Selain itu, hasil uji validitas variabel lingkungan kerja, nilai **KMO and Bartlett's test** variabel lingkungan kerja adalah 0,905 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ( $0,905 > 0,5$ ) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel

lingkungan kerja sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa 15 item dalam variabel lingkungan kerja, 15 indikator dinyatakan valid karena semua item yang memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Hasil uji validitas variabel kinerja guru, dihasilkan nilai **KMO and Bartlett's test** variabel Kinerja Guru adalah 0,920 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ( $0,920 > 0,5$ ) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel Kinerja Guru sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, menunjukkan bahwa 14 item dalam variabel kinerja guru dinyatakan valid karena semua item memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

#### **Uji Reliabilitas**

Cronbach's Alpha ( ) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,926 lebih besar dari 0,7 maka instrumen disiplin kerja adalah reliabel, Cronbach's Alpha ( ) pada kompetensi guru sebesar 0,966 lebih besar daripada 0,7 maka variabel kompetensi guru adalah reliabel, Cronbach's Alpha ( ) pada lingkungan kerja sebesar 0,961 lebih besar dari 0,7 maka variabel lingkungan kerja adalah reliabel, Cronbach's Alpha ( ) pada Kinerja Guru sebesar 0,972 lebih besar dari 0,7 maka kinerja guru adalah reliabel, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

#### **Uji Normalitas Residual**

Dari hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar nilai signifikan 0,207. Nilai  $0,207 > 0,05$ , hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

#### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam

#### Uji Model

#### Uji F ( Anova)

sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan uji heteroskedastisitas diperoleh nilai sig semuanya  $> 0,05$  ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel.

**Tabel 1. Uji Regresi**

Model	Adjusted R Square	F. sig	Uji t	
			Beta	Sig
1. Disiplin kerja terhadap kinerja guru	0,808	0,000	1.546	0.048
2. Kompetensi guru terhadap kinerja guru			-0.560	0.000
3. Lingkungan kerja terhadap kinerja guru			0.686	0.217
4. Interaksi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru			-1.841	0.000
5. Interaksi lingkungan kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru			1.185	0.003

Berdasarkan tabel 1 Uji F pengaruh disiplin kerja, kompetensi guru, lingkungan kerja, dan kinerja guru menunjukkan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

#### Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 1 nilai *Adjusted R Square* uji determinasi disiplin kerja, kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah 0,808, berarti sebesar 80,8% perubahan dari variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi guru, disiplin kerja, dan lingkungan kerja di dalam model, sedangkan sisanya sebesar 19,2 % dijelaskan diluar model tersebut diatas misalnya motivasi, gaya disiplin kerja

komunikasi, gaji, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain

#### Uji Hipotesis ( Uji t )

Berdasarkan hasil pada tabel 1 taraf signifikansi sebesar 0,005 kurang dari signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05 atau ( $\text{sig}_{\text{hitung}} 0,000 < 0,05$ ). Demikian, hipotesis satu yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru adalah diterima.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai uji t hasil signifikansi pengujian regresi kompetensi guru sebesar 0,217 atau lebih besar dari signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05 ( $\text{sig}_{\text{hitung}} 0,217 > 0,05$ ). Demikian, hipotesis kedua yang menyatakan kompetensi guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru adalah ditolak.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai uji t perhitungan signifikansi pada analisa regresi variabel lingkungan kerja didapatkan nilai signifikansi

sebesar 0,000 atau lebih kecil dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 ( $\text{sig}_{\text{hitung}} 0.000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru adalah diterima.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai analisis regresi variabel interaksi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh signifikansi sebesar 0,003 atau lebih kecil dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 atau ( $\text{sig}_{\text{hitung}} 0.003 < 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis yang keempat menyatakan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi lingkungan kerja secara baik pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati adalah diterima. Demikian, disiplin kerja yang dimoderasi lingkungan kerja memberikan pengaruh yang baik atau kuat terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Berdasarkan hasil pada tabel 1 nilai uji t analisis regresi variabel interaksi kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh signifikansi sebesar 0,087 atau lebih besar dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 atau ( $\text{sig}_{\text{hitung}} 0,087 > 0,05$ ). Hal ini berarti hipotesis yang kelima menyatakan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru yang dimoderasi lingkungan kerja secara baik pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati adalah ditolak.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Disiplin kerja terhadap

### Kinerja Guru

Hasil regresi pada tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh disiplin kerja berkontribusi positif untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan pada deskripsi responden yang telah dibahas sebelumnya mayoritas dari responden adalah guru yang berusia 26-35 sebanyak 40 guru serta guru yang berusia 36-45 sebanyak 42 guru. Berdasarkan usianya, maka guru yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini masih berusia muda, sehingga memiliki motivasi yang baik. Demikian, kedisiplinannya juga masih baik karena memiliki semangat atau etos kerja yang masih tinggi untuk meningkatkan jenjang karirnya. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan Ratna Maharani (2010) yang berjudul “Pengaruh Penerapan Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis”. Demikian, disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja seorang pekerja, dalam penelitian ini mampu meningkatkan kinerja seorang guru.

### Pengaruh Kompetensi guru terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru tidak mampu meningkatkan kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Berdasarkan pada deskripsi responden yang telah dibahas sebelumnya mayoritas dari responden adalah guru muda yang memiliki masa kerja 11-20 tahun. Demikian, seharusnya responden sudah memiliki kompetensi kerja yang baik dan memahami tugas yang harus dilakukan seorang guru. Kenyataan

di lapangan adalah kompetensi guru di MTs sekecamatan Winong tidak memberikan pengaruh yang kuat untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hadi Mulyono, dkk (2013) yang menyatakan kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan fakta di lapangan, guru-guru yang menjadi responden merupakan guru yang mengajar di swasta. Guru tersebut memiliki kecenderungan tidak memahami mengenai empat kompetensi guru yang diamanatkan dalam UU Guru dan Dosen No. 14/2005 Pasal 10 Ayat 1 dan PP No. 19/ 2005 Pasal 28 Ayat 3. Selain itu, guru-guru yang menjadi responden pada sekolah penelitian tidak mengajar sesuai dengan bidang studinya. Kenyataan yang ditemukan di lapangan, banyak guru dari jurusan islam syariah mengajar mata pelajaran IPS maupun Bahasa Indonesia, sehingga mengakibatkan pengajaran yang dilakukan kepada peserta didik kurang optimal. Demikian, guru tersebut tidak mampu menguasai kompetensi paedagogis karena tidak memiliki latar belakang pendidikan atau keahlian mengajar, sehingga kompetensi guru belum mampu meningkatkan kinerja guru.

#### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil regresi pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati "diterima". Artinya lingkungan kerja di MTs sekecamatan Winong kondusif dalam menunjang kinerja guru, sehingga mampu meningkatkan

kinerja guru. Lokasi sekolah yang berada di desa dengan budaya gotong-royong serta kekeluargaan juga dimungkinkan membuat persaingan kerja diantara guru yang satu dengan yang lain minim. Demikian, lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman dapat tercipta, sehingga meningkatkan kinerja guru.

Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru dimoderasi Lingkungan kerja**

Hasil regresi pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi lingkungan kerja secara baik pada MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati "diterima". Artinya bahwa lingkungan kerja memperlemah disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Berdasarkan deskripsi responden yang dibahas sebelumnya, guru yang menjadi responden berada pada kisaran umur yang relative muda yaitu 26-35 tahun serta guru yang berusia pada 36-45 tahun. Demikian, guru yang dijadikan responden masih memiliki etos kerja yang baik serta kondisi fisik yang baik, sehingga ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, maka kinerja guru juga lebih optimal.

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru yang dimoderasi Lingkungan kerja**

Hasil regresi pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja

guru yang dimoderasi lingkungan kerja secara baik pada MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati “ditolak”. Artinya bahwa variabel moderator lingkungan kerja tidak mempengaruhi kompetensi guru terhadap kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati. Dalam penelitian ini, mayoritas guru yang diteliti adalah guru di sekolah swasta yang minim pengetahuan mengenai kompetensi guru pada UUGD No. 14/2005 Pasal 10 Ayat 1 dan PP No. 19/ 2005 Pasal 28 Ayat 3 , sehingga guru belum bekerja menurut keempat kompetensi yaitu paedagogik, profesional, sosial, dan profesional. Hal ini juga diakibatkan adanya jam mengajar yang tidak sesuai dengan bidang studinya. Pada sekolah penelitian, ditemukan banyak guru yang tidak mengajar sesuai latar belakang pendidikannya, sehingga proses pengajaran yang dilakukan kurang optimal. Demikian, kinerja guru juga kurang optimal.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
2. Kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
4. Lingkungan kerja memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

5. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kompetensi guru terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini dilakukan terbatas di lokasi MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan.
2. Berdasarkan perhitungan pada *tabel model summary<sup>b</sup>* nilai *Adjusted R square* sebesar 0,808. Artinya variabel independen yang terdiri variabel disiplin kerja , kompetensi guru , dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan terhadap variabel kinerja guru sebesar 80,8%, sedangkan sisanya 19,2 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Variabel yang diteliti hanya disiplin kerja , kompetensi guru , dan lingkungan kerja . Kemungkinan ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati, misalnya kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen kerja, dan lainnya.

### **Implikasi Penelitian**

#### **Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil pengujian pada bab - bab terdahulu, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut: disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati dimoderasi lingkungan kerja , tetapi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru tidak dimoderasi oleh lingkungan kerja .

#### **Implikasi Manajerial**

Para pengambil kebijakan dan keputusan hendaknya harus benar - benar dapat meningkatkan disiplin kerja , kompetensi guru , dan kondusifnya lingkungan kerja karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru-guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati, pada umumnya sudah memiliki disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif, namun perlu ditingkatkan lagi sehingga akan diperoleh hasil yang lebih baik lagi. Dengan demikian akan lebih meningkatkan kinerja guru - guru di di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

#### **Saran**

1. Dinas Pendidikan perlu memberikan dukungan maupun pembinaan dalam bentuk kebijakan maupun program kepada sekolah swasta pada khususnya yang mengarah pada peningkatan kinerja guru.
2. Diharapkan adanya keterlibatan penuh kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Pada penelitian mendatang perlu dipertimbangkan variabel-variabel lain dimasukkan ke dalam model khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, mengingat keterbatasan penelitian ini hanya mampu menjelaskan variabel yang diteliti sebesar 80,8% saja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, ddk., Agustus 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.
- Arianto, Dwi. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdiknas. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan Nasional
- Diana Khairani Sofyan. 2013. *Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA Malikus saleh Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1, Hal. 18-23
- Diana, Yusuf. 2012. Tesis. *Pengaruh Moivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Bidang PNFI (Pendidikan Non Formal dan Informal)*. Universitas Pasundan Bandung.

- Edi Suswardji, dkk. Oktober 2012  
*Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang.* Jurnal Manajemen Vol. 10 No. 1
- Intan Maharani, dkk. Desember 2010. *Pengaruh Penerapan Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.* Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol I, No. 3
- Muhammad Ismail Ramay, dkk. Mei 2010. *Impact of Stress On Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan.* International Journal of Marketing Studies Vol. 2, No. 1
- Nela Prima, Bambang, dan Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2  
*Performance: In the Learning Organization Perspective.* International Journal of Business and Behavioral Sciences Vol. 3, No.8;
- Sunarto. 2008. *Peran Persistensi Laba Memperlemah Hubungan Antara Earnings Opacity Dengan Cost Of Equity Dan Trading Volume Activity Studi Empiris pada Perusahaan Go Public di Indonesia selain Sektor Keuangan dan Properti.* Disertasi. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.