

Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Intensif Taruna Pembangunan (ITP) Surabaya

Savika Ichtiyari Dewi¹, Christina Menuk Sri Handayani², Bisma Arianto³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}

Email : vika.ichtiari@gmail.com¹, menukch@unipasby.ac.id², bismaarianto@unipasby.ac.id³

ABSTRAK

Pengkajian ini guna untuk memahami apakah kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh atas kinerja guru SMA Intensif Taruna Pembangunan (ITP) Surabaya. Populasi dan sampel pada penelitian ini yakni 30 orang. Pengambilan informasi pada penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu tanggapan pernyataan yang telah diisi. Selanjutnya di analisis untuk metode analisis regresi linier berganda. Berdasarkan pengujian untuk uji t X_1 tidak mendorong Y, dan X_2 X_3 mendorong Y. Sedangkan untuk uji simultan X_1 , X_2 , X_3 mendorong Y.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study is intended to understand whether competence, work environment, work discipline has an influence on the performance of Intensif Taruna Pembangunan (ITP) Senior high school teachers. The population and sample in this study were 30 people. Information retrieval in this study using questionnaires or responses to statements that have been filled. Then analysis. Based on testing for T test X_1 does not push Y, and X_2 , X_3 push Y. Based on testing for simultaneous test X_1 , X_2 , X_3 push Y

Keyword: Competence, Work Environment, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Seorang pengajar memang kubeban yang luar biasa untuk bidang pendidikan. Pengajar dituntut mampu memberikan pengkajian yang maksimal kepada para murid agar dapat menumbuhkan potensi siswa, untuk itu salah satu hal yang harus dimiliki seorang pengajar adalah kemampuan dalam menciptakan cara pengajaran yang dapat dimengerti oleh para siswa. Skill akademik pengajar diperlukan dalam upaya peningkatan kinerja guru. Sebagai guru wajib memiliki kapasitas akademik yang baik di dalam bidangnya, dengan itu guru mampu mengajar dengan baik dan kompeten. Selain skills akademik/kompetensi, dalam meningkatkan kinerja faktor lingkungan juga berpengaruh karena memiliki suasana nyaman dan kondusif akan membuat pekerjaan menjadi optimal. Semua yang berada disekitar pekerja akan mempunyai peran penting dan juga dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan. (Agung Prihantoro, 2015).

Dalam hal ini disiplin kerja juga salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja, sikap disiplin kerja seorang pengajar dapat menentukan kuantitas, kualitas, motivasi, serta dapat memonitor proses pembelajaran agar dapat memperbaiki dalam pelayanan pembelajaran. Kegiatan belajar mengajar merupakan tugas pokok guru SMA Intensif Taruna Pembangunan (ITP) Surabaya. Peningkatan akan berpengaruh besar nantinya pada output yang dihasilkan, maka untuk meningkatkan kinerja perlu adanya faktor-faktor pendukung seperti halnya kompetensi yang ada pada diri guru, lingkungan yang mendukung proses belajar mengajar, serta kedisiplinan kerjanya. Jika semua faktor tersebut sudah terpenuhi maka dapat dipastikan kinerja pengajar tersebut baik, jika tidak terpenuhi maka dapat dipastikan kinerja tersebut buruk. Berdasarkan paparan diatas, maka judul yang dipakai untuk penelitian yakni "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Intensif Taruna (ITP) Pembangunan Surabaya". dari judul diatas maka ringkasan masalah yang diambil adalah Adakah X_1 , X_2 , X_3 mempunyai pengaruh terhadap Y pada Guru SMA ITP Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan penguasaan sikap yang mesti dipahami oleh seorang pengajar ketika memenuhi peranannya. (UU No.14 tahun 2015 tentang guru dan dosen). Dalam hal ini kompetensi guru mengacu pada kemampuan yang dari pendidikan dan performance guna memenuhi penajam dalam melaksanakan tugas. Beberapa dimensi yang terkandung menurut Gordon yang dikutip Sutrisno (2010) dalam Busro (2018) yakni : kemahiran, wawasan, Nilai (value), penguasaan, perilaku, ketertarikan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan unsur yang penting dalam membentuk suatu atmosfer pekerjaan yang bisa mengubah diri perkerja untuk menyelaraskan tanggung jawab yang dibebankan. (Agung Prihantoro, 2015). Beberapa dimensi lingkungan kerja antara lain: pencahayaan, hawa udara, bunyi lantang, Pemakaian warna, Ketenangantugas. Sirkulasi udara. (Sedarmayanti, 2018)

Disiplin Kerja

Ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan merupakan sikap disiplin (KBBI, 2002). Disiplin di sekolahan mempunyai pengaruh besar terhadap mutu pendidikan seperti yang di sampaikan Depdikbud (Muhlisin 2008) dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012) mengatakan bahwa ada dua tujuan disiplin yaitu tujuan umum dan tujuan khusus, Indikator disiplin kerja antara lain: ketetapan terhadap waktu, taat terhadap semua aturan, memanfaatkan sarana dengan baik, tanggung jawab tinggi. (Soejono, 2000)

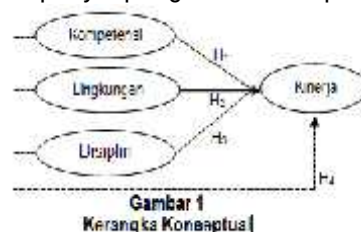
Kinerja

Dalam suatu Prestasi yang ditunjukkan utamanya seseorang tersebut telah menyelesaikan beban dalam suatu organisasi (Tjuju dan Suwanto dalam Barnawi dan Arifin (2012). Indikator kinerja antara lain: kualitas, kuantitas, efektivitas. (Robbins, 2015)

Kerangka Konseptual

Untuk kerangka pemikiran, peneliti menggambarkan seperti berikut:

Dugaan X_1 , X_2 , X_3 mempunyai pengaruh atas Y pada SMA ITP Surabaya.



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini merupakan guru SMA Intensif Taruna Pembangunan (ITP) Surabaya yang berjumlah 30 Guru. Peneliti memakai cara sampling jenuh dalam pengelolaan sampel.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk uji validitas, setiap variabel bebas maupun variabel terikat mendapat nilai signifikan dengan menggunakan uji 2 sisi, dimana hasil nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dinyatakan valid dan dapat dilakukan uji selanjutnya. Berikut tabel hasil uji validitas.

Tabel 1
Uji Validitas Kompetensi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂),
Disiplin Kerja (X₃)

Varabel	Item	Mean	Std. Deviation	Ket
Kompetensi (X ₁)	K01_1_1	0.777	0.424	Valid
	K01_1_2	0.777	0.424	Valid
	K01_1_3	0.871	0.319	Valid
	K01_2_1	0.777	0.424	Valid
	K01_2_2	0.777	0.424	Valid
	K01_2_3	0.828	0.319	Valid
	K01_3_1	0.858	0.340	Valid
	K01_3_2	0.858	0.340	Valid
	K01_3_3	0.777	0.424	Valid
	K01_4_1	0.800	0.319	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	K02_1_1	0.777	0.424	Valid
	K02_1_2	0.800	0.319	Valid
	K02_1_3	0.871	0.319	Valid
	K02_2_1	0.800	0.319	Valid
	K02_2_2	0.858	0.319	Valid
	K02_2_3	0.777	0.424	Valid
	K02_3_1	0.800	0.319	Valid
	K02_3_2	0.858	0.340	Valid
	K02_3_3	0.800	0.319	Valid
	K02_4_1	0.858	0.340	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	K03_1_1	0.800	0.319	Valid
	K03_1_2	0.800	0.319	Valid
	K03_1_3	0.800	0.319	Valid
	K03_2_1	0.800	0.319	Valid
	K03_2_2	0.800	0.319	Valid
	K03_2_3	0.800	0.319	Valid
	K03_3_1	0.800	0.319	Valid
	K03_3_2	0.800	0.319	Valid
	K03_3_3	0.800	0.319	Valid
	K03_4_1	0.800	0.319	Valid

Sumber: Lampiran output SPSS, data diolah

Pada uji reabilitas digunakan perhitungancronbach alpha, dimana instrument dinyatakan reliabel jika nilainya $> 0,6$.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabel

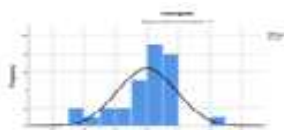
Varabel	Alpha Cronbach's	Nilai Kritis	Ket
Kompetensi (X ₁)	0,759	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,761	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,760	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah

Dari data tabel diatas dikatakan bahwa instrumen pada penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Kalsik

Jika diperhatikan ilustrasi dibawah, dianggap telah melewati batas kenormalan dikarenakan membentuk residual standar seperti lonceg



Gambar 2
Grafik Histogram

Riset pengujian mengindikasikan keputusan nilai $VIF < 10$. Berarti keterikatan X_1, X_2, X_3 telah memenuhi persetujuan tiada berlakunya multikolineritas.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF
Kompetensi (X ₁)	1,438
Lingkungan Kerja (X ₂)	1,541
Disiplin Kerja (X ₃)	1,200

Perolehan nilai DW sebesar 2,416, diantara range DL dan DU sejumlah 1,1426-1,638 sehingga dapat dikatakan didapatkan jika tidak terkena autokorelasi.

Uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan uji glejser dengan nilai sig X₁, X₂, X₃ 1,000 > 0,05 menyiratkan jika tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. error		
Constant	-13.298	1.866	-1.866	0.073
Kompetensi (X ₁)	-0.113	1.335	-1.335	0.194
Lingkungan kerja (X ₂)	0.719	0.896	8.928	0.000
Disiplin kerja (X ₃)	0.359	0.249	2.767	0.010
R	0.860			
R Square	0.735			
F hitung	34.452			
Sig. F	0.000			
Δ	0.05			

Berdasarkan dari pengelolaan SPSS diatas memiliki persamaan :

$$Y = -13.298 + (-0.113)X_1 + 0.719X_2 + 0.359X_3 + 0.05$$

dapat dilihat dari persamaan diatas bahwa nilai konstanta sebesar -13,298 yang menunjukkan variabel kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja adalah 0, jika jumlah kinerjamenurun sebanyak 13,298. Variabel kompetensi (X₁) sebesar -0,113 menunjukkan tidak berpengaruh positif pada kinerja guru(Y), sedangkan variabel lingkungan kerja (X₂) 0.719, Disiplin kerja(X₃)0,359 menunjukkan bahwa ada berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y).

Analisis (R) dan (Rsquare)

Nilai koefisien R sebesar 0,860, menunjukkan jika penelitian ini sangat kuat. Sedangkan pada hasil R_{square} sebesar 0,735, bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 73.5% sedangkan 26.5% didapat dari variabel lain.

Uji Parsial

Uji ini digunakan untuk memeriksa adakah pengaruh antara variabel dependen serta independen.

1. Diketahui variabel kompetensi memperoleh nilai 0,194 > 0,05 diinterpretasikan bahwa tidak berpengaruh secara parsial.
2. Diperoleh lingkungan kerja memperoleh nilai 0,000 < 0,05 berkmana hasil tersebut didapati pengaruh parsial yang ditunjukkan terhadap kinerja guru.

3. Memeroleh nilai $0,010 > 0,05$ maka saling terpengaruh kedisiplinan kerja atas Y

Uji Simultan

Pada uji ini membuktikan independen variable saling mempengaruhi dependen variable, oleh sebab itu didapatkan hasil hitungan 34,452 dan P value $0,000 < 0,05$

Pembahasan

1. kompetensi tidak membawa pengaruh atas kinerja pengajar SMA ITP Surabaya. Ini sehaluandengan penelitian oleh Asta Wiyana, dkk (2016).
2. Lingkungan kerja membawa pengaruh atas kinerja pengajar SMA ITP Surabaya. Ini sependapat dengan penelitian oleh Sudarmin Manik, dkk (2018)
3. Disiplin kerja membawa pengaruh atas kinerja pengajar SMA ITP Surabaya. Ini sependapat dengan penelitian oleh Tamzil Yusuf, dkk (2018)
4. Kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja membawa pengaruh atas kinerja pengajar SMA ITP Surabaya. Ini sehaluan dengan penelitian oleh Yuda Putra Wayudi, dkk (2017).

SIMPULAN

Secara parsial uji hipotesis X_1 tidak sesuai syarat-syarat terpengaruhnya atas Y, sehingga pengujian dikatakan gagal. Dengan hasil yang negatif. X_2 dan X_3 telah mencukupi pengujian terdapat konsekuensi kelengkapan relevan kinerja guru, sedangkan penganalisisan secara simultan bersamaan memenuhi dampak positif atas kinerja-guru.

IMPLIKASI

Implikasi pada temuan ini peningkatan kinerja guru SMA Intensif Taruna Pembangunan dapat mencapai apabila kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja semakin ditingkatkan. Memberi motivasi secara berkala dan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan sangat dibutuhkan bagi setiap guru, dan lingkungan kerja yang kondusif di SMA ITP Surabaya harus selalu tetap dijaga dan dirawat sehingga dapat mendukung kenyamanan guru dalam melaksanakan tugas.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan pada penelitian ini dalam pengambilan data dimana sampel harus mengisi kuesioner yang terkadang jawaban yang diberikan tidak memperlihatkan situasi yang seharusnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung, Prihantoro. 2015. Peningkatan Kinerja SMD Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Mdrasah Dilingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati), Yogyakarta, Deepublis
- Arifin, Mohammad, Barnawi. 2012, Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional, Yogyakarta, Ar-ruzz Media
- Busro, Muhammad. 2018, Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Askara
- Departemen Pendidikan, 2002, KBBI, Jakarta, Balai Pustaka
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Askara
- Handoko, T Hani. 2012, Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta
- Manil, Sudarmin, dan Nova Syafrina. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci, Jurnal Eko dan

- Bisnis: Riau Economic and Business Review, e-ISSN:9772614-132000, P-ISSN: 1410-7986, Vol 3 (9), Hal 158-167
- Robbins, Stepen P. 2015, Budaya Organisasi dan Kinerja, Yogyakarta, CV Budi Utama.
- Sedarmayanti, 2017, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung, Refika Aditama
- , 2018, Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja, Bandung, Mandar Maju
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung, Alfabeta
- Soejono. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Yusuf, Tamzil, dan Gita Suci. 2018, Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara, Jurnal GeoEkonomi, e-ISSN:2503-4790, p-ISSN: 2086-1117, Vol 9 (2), Hal 117-132
- Wahyudi, Yuda Putra, dan Hadi Sunaryo. 2016, Pengaruh Sertifikasi, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Di Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang, Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Vol 6 (04)
- Wiyana, Asta, Alwi Suddin, dan SL Triyaningsih. 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 10 (1), Hal 95-105