

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR (SD) SWASTA SULTAN AGUNG PEMATANGSIANTAR

Oleh :
Suhartini
S1 Manajemen
Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Ady Inrawan

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1. Gambaran disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. 2. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Disiplin kerja sudah sangat baik, lingkungan kerja sudah baik serta kinerja guru juga baik. 2.

Hasil regresi adalah $= 16,094 + 0,182 X_1 + 0,349 X_2$, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja dan kinerja guru. 3. Hasil koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,651$, artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu 0,424, artinya baik tidaknya kinerja guru dapat dijelaskan sebesar 42,4% oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. 4. Hipotesis penelitian H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

Abstract

The objectives of this research is to know: 1. The representation of work discipline, work environment and teachers performance in Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. 2. The effects of work discipline and working environment on the performance of teachers in Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.

The results from this research can be concluded as follows: 1. Discipline is already working very well, work environment work as well as the teacher's performance is also good. 2. The regression result is $Y = 16.094 + 0.182 X_1 + 0.349 X_2$ means that the labor discipline effect positive on the work environment and the performance of teachers. 3. The correlation result of $r = 0.651$, meaning that there is a strong and positive relationship between the discipline of work and working environment with the performance of teachers in accordance with the criteria, above the correlation coefficient. Then obtained the coefficient of determination is 0.424, which means that whether or not the teacher's performance can be explained by 42.4% by the discipline of work and the working environment. 4. The hypothesis H_0 is rejected, this means that both work discipline and work environment positively and significantly impact the performance, for all teachers in Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar both simultaneously and partially.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Teacher Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan terutama ditentukan oleh proses pembelajaran yang dialami siswa. Dengan proses pembelajaran diharapkan adanya peningkatan aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan siswa. Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar merupakan salah satu jenjang pendidikan yang dikelola oleh Yayasan Perguruan Sultan Agung, didirikan berdasarkan izin operasional pada bulan Oktober 1988. Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar berlokasi di jalan Surabaya No. 19 Pematangsiantar. Sekolah yang baik dapat dilihat dari kinerja guru yang berada didalamnya, untuk itu kinerja guru perlu diperhatikan dengan baik.

Kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar menerapkan tiga

terapan yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Dalam hal meningkatkan kinerja guru, lembaga pendidikan perlu memperhatikan faktor lain seperti disiplin kerja. Disiplin yang diterapkan di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar terdiri dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Selain disiplin, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja diperlukan agar suatu aktivitas yang dilakukan disekitar pekerja dapat berpengaruh dengan dirinya dan dapat menciptakan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar kurang begitu baik dikarenakan tingkat kebisingan di kantor Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar tergolong bising karena kantor tersebut langsung berhadapan dengan lapangan olahraga tempat murid-murid mengadakan praktek olahraga dan juga dipengaruhi oleh lalu-lalang kendaraan dan bus sekolah.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

4. Metode Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, metode kuisioner.

B. LANDASAN TEORI

1. Disiplin

Menurut Rivai (2005:825), disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Siswanto (2005:94) menjelaskan bahwa umumnya disiplin kerja pegawai dapat diukur:

- a. Frekuensi Kehadiran
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat Kewaspadaan
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaan selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang

tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

- c. Ketaatan Pada Standar Kerja
Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Ketaatan pada peraturan kerja dimaksud demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika Kerja
Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Adapun disiplin kerja di Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar menurut tata tertib Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Frekuensi Kehadiran
 - 1) Mentaati ketentuan jam kerja yaitu hadir di Sekolah selambat-lambatnya pukul 7.15 WIB, check clock kehadiran dengan sistem finger print dan mengisi daftar presensi di kantor.
 - 2) Pada jam pelajaran pertama dan jam pelajaran sesudah pause I dan pause II, guru harus masuk ke ruang kelas pada saat lonceng yang pertama (SD, SMP, SMA).
 - 3) Mengikuti Rapat-Rapat kerja, Peringatan hari besar Keagamaan dan hari besar Nasional, Upacara Bendera setiap hari Senin serta pertemuan-pertemuan lain yang dilaksanakan di Sekolah.
 - 4) Memberitahukan ketidakhadiran bertugas dengan surat dan surat sakit dari dokter, tidak dibenarkan dengan menggunakan telepon dan HP.
 - 5) Kepala Sekolah, Pembantu Kepala Sekolah, Wali Kelas dan Pegawai Tata Usaha wajib bertugas di Sekolah selama 6 (enam) hari kerja seminggu.
 - 6) Kepala Sekolah, Pembantu Kepala Sekolah, Guru Piket dan Guru Pelaksana dan Pengawas senam pagi wajib hari di sekolah selambat-lambatnya pukul 07.00.WIB.
- b. Tingkat Kewaspadaan
 - 1) Menyimpan rahasia Yayasan dan sekolah, serta rahasia jabatan sebaik-baiknya.
 - 2) Melaporkan dengan segera kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal-hal yang membahayakan atau merugikan Yayasan dan sekolah.
- c. Ketaatan Pada Standar Kerja
 - 1) Melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya, penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab.

- 2) Membimbing dan mendorong bawahannya dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan prestasi kerja serta memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan karir.
- d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 1) Mematuhi dan mentaati segala ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam lingkungan Yayasan dan sekolah.
 - 2) Mentaati dan melaksanakan perintah kedinasan dari atasan yang berwenang dengan sebaik-baiknya.
- e. Etika Kerja
- 1) Taat dan setia kepada Negara dan Pemerintah Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
 - 2) Menunjukkan kesetiaan dan kecintaan kepada Yayasan dan Sekolah, serta mengutamakan kepentingan Yayasan dan sekolah di atas kepentingan golongan dan diri sendiri.
 - 3) Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Yayasan dan sekolah.
 - 4) Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan bersama untuk mencapai tujuan Yayasan dan Sekolah.
 - 5) Menciptakan dan memelihara suasana kerja dan lingkungan yang baik.
 - 6) Menjadi panutan yang baik dalam lingkungan Yayasan, Sekolah dan di tengah-tengah masyarakat.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:105), lingkungan adalah segala aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi bagi pegawai. Sedangkan menurut

Menurut Nitisemito (2002:109), bahwa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain:

- a. Faktor Kebersihan
Kebersihan adalah pangkal kesehatan, dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain berpengaruh terhadap kesehatan jasmani, kebersihan lingkungan juga dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi orang normal, lingkungan yang bersih menimbulkan rasa senang. Dan rasa senang ini mempengaruhi seseorang untuk lebih semangat lagi.
- b. Faktor Pertukaran Udara
Pertukaran udara sangat diperlukan, apalagi didalam ruangan yang banyak orang. Karena pertukaran udara yang cukup ini menyebabkan kesegaran fisik dan mendorong semangat kerja karyawan.
- c. Faktor Penerangan

Seorang yang bekerja membutuhkan penerangan yang cukup agar dapat bekerja dengan baik. Untuk menghemat biaya, pada waktu siang hari penerangan dapat diambil dari sinar matahari. Agar sinar matahari dapat masuk hendaknya ruangan-ruangan tertentu diberikan plafon atau genting kaca yang tembus cahaya.

- d. Faktor Musik
Musik dapat mempengaruhi manusia, apabila penempatan musik dapat disesuaikan dengan kondisi pekerja di dalam kantor, dapat menimbulkan getaran-getaran tertentu, sehingga orang akan semangat bekerja.
- e. Faktor Keamanan
Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketentraman dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan semangat kerja karyawan.
- f. Faktor Kebisingan
Kebisingan atau kegaduhan dapat mengganggu konsentrasi kerja. Apabila bagi pekerja yang membutuhkan ketenangan seperti arsitektur, *editing*, apoteker, dan pekerjaan-pekerjaan lain yang membutuhkan konsentrasi. Untuk itu perusahaan harus dapat mengurangi kebisingan tersebut agar karyawannya dapat bekerja dengan tenang.

3. Kinerja

Menurut Mathis dan John (2006:378), pada dasarnya kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Wibowo (2007:123), kinerja berasal dari pengertian *performance*, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja juga merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Mathis dan John (2006:378), mengemukakan bahwa ada lima elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- a. Kuantitas dari hasil
Kuantitas dari hasil dapat diartikan sebagai hasil dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas dapat diukur dengan rupiah, unit, dan lain-lain.
- b. Kualitas dari hasil
Kualitas dari hasil dapat diartikan sebagai kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
- c. Ketepatan waktu dari hasil
Ketepatan disini dapat diartikan sebagai kesesuaian penyelesaian pekerjaan karyawan dengan tenggang waktu yang disediakan.
- d. Kehadiran
Ketepatan dari para karyawan untuk hadir di tempat kerja sesuai atau lebih awal dari waktu yang ditentukan.

- e. Kemampuan bekerja sama
Kesediaan dari karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Undang undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, indikator penilaian kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

- a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran
Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar.
- b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran
Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas.
- c. Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran
Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi.

C. PEMBAHASAN

1. Analisis

a. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisa deskriptif kuantitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari guru mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Sesudah pengujian data maka langkah selanjutnya penelitian melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Adapun penetapan kriteria nilai jawaban dari responden tersebut dimasukan kedalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban

Nilai Interval	Kategori		
	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Guru
1,00 –1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81 –2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 –3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 –4,20	Baik	Baik	Baik
4,21 –5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan data

1) Gambaran Disiplin Kerja di Sekolah Dasar Swasta Sultan Agung Pematangsiantar

Secara keseluruhan dilihat bahwa nilai rata-rata disiplin kerja adalah 4,53 dengan kriteria jawaban sangat baik. Untuk nilai tertinggi pada dimensi ketaatan pada peraturan kerja dengan nilai rata-rata 4,79 dengan kriteria jawaban sangat baik pada indikator berpakaian rapi dan sopan. Untuk nilai terendah pada dimensi frekuensi kehairan dengan nilai rata-rata 4,15 dengan kriteria jawaban baik pada indikator pengawasan senam pagi.

2) Gambaran Lingkungan Kerja di Sekolah Dasar Swasta Sultan Pematangsiantar

Secara keseluruhan dilihat bahwa rata-rata lingkungan kerja memiliki nilai 4,19 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,59 dengan kriteria nilai sangat baik pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator kondisi lingkungan ditempat bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,51 dengan kriteria nilai baik pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator tingkat kebisingan ditempat bekerja.

3) Gambaran Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta Sultan Agung Pematangsiantar

Secara keseluruhan kinerja guru diperoleh nilai rata-rata 4,09 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai tertinggi diperoleh nilai rata-rata 4,33 dengan kriteria jawaban sangat baik pada indikator pengelolaan hasil evaluasi. Sedangkan untuk nilai terendah diperoleh nilai rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban baik pada indikator pengembangan silabus.

b. Analisis Deskriptif Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan Y adalah kinerja. Maka dilakukan perhitungan menggunakan program SPSS untuk memperoleh nilai regresi sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	16,094	7,881	
Disiplin Kerja	,182	,089	,300
Lingkungan Kerja	,349	,114	,447

a. *Dependent Variable:* total kinerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diperoleh model persamaan: $= 16,094 + 0,182x_1 + 0,349x_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di

Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.

2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Perhitungan korelasi berupa derajat hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubah, dinyatakan dengan yang dinamakan koefisien korelasi yang sering disimbolkan dengan R, nilai R dapat dihitung menggunakan SPSS Versi 21. Hasil koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	,424	,392	4,715

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

b. Dependent Variable: (Kinerja Guru)

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil koefisien korelasi pada tabel di atas diperoleh nilai $R = 0,651$, yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dengan kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi pada tabel 5. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,424, artinya baik tidaknya kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar dapat dijelaskan oleh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja 42,4% (X_2), sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti, budaya organisasi, motivasi, komunikasi, kepemimpinan dan lainnya.

3) Pengujian Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 21.

Tabel 4
Perkiraan Nilai F_{hitung}

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	589,871	2	294,936	13,264	.000 ^b
Residual	800,488	36	22.236		
Total	1.390,359	38			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,264 sedangkan F_{tabel} dengan (0,05 ; 2 vs (39-2-1=36)) sebesar 3,26 atau $13,264 > 3,26$ dan signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.

b) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial yaitu dilakukan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak. Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 21.

Tabel 5
Perkiraan Nilai t_{hitung}

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,042	0,049
Disiplin kerja	2,051	0,048
Lingkungan kerja	3,059	0,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (disiplin kerja) sebesar 2,051 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$ (39-2-1 = 36) sebesar 2,02809 atau $2,051 > 2,02809$ dan signifikansi 0,05 atau $0,048 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (lingkungan kerja) sebesar 3,059 > dari t_{tabel} dengan $df = n-k-1$, (39-2-1 = 36) sebesar 2,02809 atau $3,059 > 2,02809$ dan signifikansi 0,05 atau $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Disiplin Kerja di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar

Berdasarkan indikator yang digunakan oleh penulis, diperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar dapat dikatakan sangat baik. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan kuesioner yang dibagikan penulis, dan diperoleh nilai rata-rata jawaban sebesar 4,53 yang dinilai sangat baik.

Pada indikator melaporkan dengan segera ketika ada hal-hal yang membahayakan berada pada nilai rata-rata 4,44 dengan kriteria jawaban sangat baik. Untuk mengoptimalkan hal tersebut guru-guru sebaiknya melaporkan dengan segera kepada atasan ketika ada hal yang membahayakan. Pada indikator kewaspadaan terhadap pekerjaan berada pada nilai rata-rata 4,46 dengan kriteria jawaban sangat baik. Untuk mengoptimalkannya para guru sebaiknya berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan. Pada indikator membimbing dan mendorong bawahan dalam melaksanakan tugas berada pada nilai rata-rata 4,26 dengan kriteria jawaban sangat baik. Untuk mengoptimalkannya guru-guru sebaiknya saling bekerja sama dalam melaksanakan tugas supaya tersalurkan bakat-bakat yang dimiliki masing-masing guru.

Pada indikator menunjukkan kesetiaan dan kecintaan kepada Yayasan berada pada nilai rata-rata 4,49 dengan kriteria jawaban sangat baik. Untuk mengatasinya guru-guru sebaiknya mempertahankan mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak Yayasan dan Sekolah. Pada indikator menciptakan dan memelihara suasana kerja berada pada nilai rata-rata 4,44 dengan kriteria jawaban sangat baik. Untuk mengoptimalkannya para guru sebaiknya dapat mempertahankan suasana kerja yang baik dengan seoptimal mungkin. Pada indikator menjadi panutan yang baik dalam lingkungan berada pada nilai rata-rata 4,36 dengan kriteria jawaban sangat baik. Untuk mengoptimalkannya para guru sebaiknya mempertahankan menjadi panutan yang baik dalam lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat.

b. Lingkungan Kerja di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar

Lingkungan kerja berdasarkan dimensi yang digunakan dan hasil penelitian yang diperoleh menjelaskan bahwa lingkungan kerja di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar dikatakan baik, baik dari lingkungan fisik maupun lingkungan non fisiknya dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,19 dengan kriteria jawaban baik.

Walaupun sudah dikatakan baik, namun ada beberapa aspek yang berada pada nilai di bawah rata-rata, yaitu pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator kebersihan ruang kerja berada pada nilai rata-rata 4,05 dengan kriteria jawaban baik, untuk mengatasinya perlu penataan ruangan pada kantor supaya terlihat lebih rapi dan bersih. Pada indikator kenyamanan ruang kerja berada pada nilai rata-rata 4,11 dengan kriteria baik, untuk mengatasinya perlu dibuat AC pada ruang kantor supaya guru dan pegawai dapat bekerja secara nyaman. Pada indikator kebisingan ditempat kerja dengan nilai rata-rata 3,51 dengan kriteria jawaban baik. Untuk

mengatasinya sebaiknya ruangan kantor memakai kedap suara.

Pada indikator keadaan ruangan berada pada nilai rata-rata 4,05 dengan kriteria jawaban baik, untuk meningkatkannya perlu dibuat perluasan ruang kerja supaya tidak terlalu sempit antara meja satu dengan meja rekan kerja lain. Pada indikator pengendalian diri yang tercipta ditempat kerja berada pada nilai rata-rata 4,15 dengan kriteria jawaban baik, untuk mengatasi hal ini perlunya para guru mengantisipasi pengendalian diri.

Dari evaluasi lingkungan kerja diatas dapat diambil kesimpulan bahwa jika hal-hal sudah dinyatakan baik, maka guru akan merasa nyaman dan dapat mengurangi rasa jenuh karena pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh sekolah.

c. Kinerja Guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar

Kinerja guru merupakan hasil prestasi yang harus dicapai oleh seorang guru yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan untuk mendapatkan prestasinya sebagai guru yang baik. Namun ada beberapa aspek nilai yang dinilai baik tetapi masih perlu diperbaiki. Seperti pada indikator kemampuan dalam mengembangkan silabus diperoleh nilai rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban baik, untuk meningkatkan Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar tetap bersedia mengembangkan silabus untuk bahan pengajaran yang akan dilakukannya. Dari indikator kemampuan penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran diperoleh nilai rata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban baik, untuk memperbaiki hal ini setiap guru yang mengajar sebaiknya menyesuaikan RPP, supaya rencana sekolah dapat berjalan dengan baik.

Pada indikator kemampuan pengelolaan kelas diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, untuk mengatasi hal ini guru sebaiknya mampu mengelola murid dalam kelas dengan baik dan menguasai kelas. Pada indikator kemampuan menggunakan metode pembelajaran memperoleh nilai sebesar 4,03 dengan kriteria jawaban baik, untuk mengatasi hal ini para guru sebaiknya mengetahui materi pengajaran apa yang akan diajarkan kepada peserta didik. Kemudian pada dimensi evaluasi atau penilaian pembelajaran pada indikator penelusuran bakat siswa diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkan penelusuran bakat siswa para guru sebaiknya menguji coba murid supaya mengetahui murid yang berbakat.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang disiplin kerja keseluruhan dilihat bahwa nilai

- rata-rata disiplin kerja adalah 4,53 dengan kriteria jawaban sangat baik. Untuk nilai tertinggi pada dimensi ketaatan pada peraturan kerja nilai rata-rata 4,79 dengan kriteria sangat baik pada indikator berpakaian rapi dan sopan. Untuk nilai terendah pada dimensi frekuensi kehadiran nilai rata-rata 4,15 dengan kriteria jawaban baik pada indikator pengawasan senam pagi.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang lingkungan kerja secara keseluruhan dilihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,19 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,59 dengan kriteria nilai sangat baik pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator kondisi lingkungan ditempat bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,51 dengan kriteria nilai baik pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator tingkat kebisingan ditempat bekerja.
 - c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja guru secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai tertinggi diperoleh nilai rata-rata 4,33 dengan kriteria jawaban sangat baik pada indikator pengelolaan hasil evaluasi. Sedangkan untuk nilai terendah diperoleh nilai rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban baik pada indikator pengembangan silabus.
 - d. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh model persamaan $= 16,094 + 0,182X_1 + 0,349X_2$ artinya terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.
 - e. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,651 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dengan kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,424, artinya baik tidaknya kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar sebesar 42,4% dapat dijelaskan oleh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, motivasi, komunikasi, kepemimpinan dan lain-lain.
 - f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F , nilai F_{hitung} sebesar 13,264 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,26 atau $13,264 > 3,26$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.
 - g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t , diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (disiplin kerja) sebesar $2,051 >$ dari t_{tabel} sebesar 2,02809 atau $2,051 > 2,02809$ dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Kemudian nilai t_{hitung} pada variabel X_2 (lingkungan kerja) sebesar $3,059 >$ dari t_{tabel} 2,02809 atau $3,059 > 2,02809$ dan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.

2. Saran

- a. Untuk meningkatkan disiplin guru Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar adalah dengan meningkatkan disiplin waktu, meningkatkan peraturan sekolah, dan meningkatkan aturan tata tertib agar bisa berjalan dengan baik.
- b. Untuk meningkatkan kenyamanan, keamanan dan kebersihan Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar sebaiknya memelihara lingkungan sekolah. Setiap guru/pegawai baik atasan kepada bawahan yang memiliki jabatan yang sama hendaknya menjalin komunikasi yang baik, supaya terjalin hubungan yang baik dan dikantor perlu menggunakan AC agar pegawai yang bekerja di dalamnya terasa nyaman. Sebaiknya ruang kantor Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar digabung supaya komunikasi antar kepala sekolah, guru dan pegawai tersalurkan dengan baik.
- c. Untuk meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar, kepala sekolah sebaiknya sering melakukan bimbingan konseling kepada para guru untuk memastikan apakah guru sebaiknya bersedia mengembangkan silabus, meningkatkan materi pengajaran, meningkatkan kesungguhan dalam mengajar, meningkatkan tugas tambahan kepada siswa, dan memberikan lajutan kepada siswa, dan meningkatkan kemampuan siswanya.
- d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, terdapat kelemahan-kelemahan, dan belum dapat menggungkapkan seluruh variabel yang meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian, seperti budaya organisasi, motivasi, komunikasi, kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. Prabu, 2005. **Evaluasi Kinerja**. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2006. **Human Resource Management**. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. 2002. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, H., Veitzhel, et al. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswanto. B. 2005. **Pengantar Manajemen**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tata Tertib Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**. Jakarta : Rajawali Pers.