



KONTRIBUSI KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Iis Aisah

Sekolah Luar Biasa Negeri Tanjungmedar-Sumedang, Jawa Barat, Indonesia

e-mail korespondensi: iisaisyah@gmail.com

Disubmit Agustus 2019 , Diterima September 2019 , Diterbitkan Oktober 2019

Submitted August 2019, **Accepted** September 2019, **Published** October 2019

Penulis koresponden



Abstract

This research is motivated by the low performance of teachers, aims to examine descriptively about competence, work environment, and teacher performance and examine verification about the effect of competence and environment on teacher performance both partially and simultaneously. The research method used is descriptive and verification. The population consisted of 51 Sumedang Group SLB teachers with a proportional stratified random sampling technique. Data sources in this study are primary and secondary data with correlation and regression analysis techniques. Descriptive research results prove that teacher competence and the work environment are in good condition, but there are still weaknesses in certain aspects. Verification analysis results prove that teacher competence and work environment influence teacher performance both partially and simultaneously.

Keywords: *Teacher Competence, Work Environment, Teacher Performance.*

Jurnal **DIALOGIKA**
diterbitkan oleh
Program Pascasarjana
Administrasi Publik
Universitas Majalengka

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi rendahnya kinerja guru, bertujuan untuk mengkaji secara deskriptif tentang kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja guru serta mengkaji secara verifikatif tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan deskriptif dan verifikatif. Populasi terdiri atas guru SLB Gugus 51 Sumedang dengan teknik pengambilan sampel secara *proporsional stratified random sampling*. Sumber data pada penelitian ini data primer dan sekunder dengan teknik analisis korelasi dan regresi. Hasil penelitian deskriptif membuktikan bahwa kompetensi guru dan lingkungan kerja dalam kondisi baik, namun masih terdapat kelemahan pada aspek tertentu. Hasil analisis verifikatif membuktikan kompetensi guru dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Kompetensi Guru, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Dalam sistem pendidikan nasional kinerja guru menempati posisi penting, karena selengkap apa pun sistem yang dibangun tidak akan berarti apa-apa tanpa didukung guru yang berkinerja baik. Selain itu, tujuan pendidikan tercermin dari kompetensi lulusan sesuai standar yang berlaku setelah lulusan menempuh proses pembelajaran yang di dalamnya melibatkan kinerja guru. (Permendiknas No23/2006). Secara umum, kinerja erat kaitannya dengan

hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas (Prabu, 2004).

Dalam dunia pendidikan, kinerja guru adalah prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Kinerja perlu ditingkatkan agar menjadi profesional, yang akan berdampak pada kualitas proses pembelajaran serta mampu meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Nantinya, kualitas kerja guru tercermin dari prestasi yang diraih peserta didik, baik melalui ujian maupun kompetensi yang dimilikinya. (Ardlani, 2016; Zubair, 2017; Karweti, 2010). Dengan demikian, kinerja guru dapat dikatakan sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.

Fenomena yang terjadi, belum semua guru berkinerja baik. Karena terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya, antara lain faktor internal, salah satunya kompetensi guru sesuai amanat Undang-undang. (UU No. /2005). Faktor eksternal antara lain kondisi lingkungan kerja.

Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik, terdiri atas empat macam, yaitu kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional. Tetapi, kompetensi yang berkaitan langsung dengan tugas guru sebagai profesi adalah kompetensi pedagogik dan profesional. Kedua kompetensi tersebut mencakup kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru, sehingga dapat memenuhi tuntutan sebagai guru profesional. Dengan memiliki kompetensi tersebut, diharapkan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional. (Permendiknas No. 16/2007; Supriyono, 2017; Hartanti dan Yuniarsih, 2018; Ningrum, 2016).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah lingkungan kerja, yaitu kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja melaksanakan tugas, terdiri atas lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik adalah segala bentuk fisik yang ada di sekitar tempat pegawai yang sedang bertugas. Sedangkan lingkungan non-fisik adalah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, misalnya sikap atasan dan sikap rekan kerja. Dalam penelitian ini lingkungan kerja yang dimaksud adalah suasana lingkungan fisik dan non-fisik yang berkaitan dengan perasaan guru selama menjalankan tugasnya, sehingga dirasakan aman, nyaman, dan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan di lingkungan guru bertugas. (Eliyanto, 2018; Prataman, dan Wismar'ain, 2018; Wijaya, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, baik

secara parsial maupun simultan. Diharapkan bermanfaat untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di SLB Gugus 51 Sumedang selama lima bulan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memperoleh fakta-fakta dan gejala-gejala yang ada pada objek penelitian, mencari keterangan-keterangan secara faktual tentang institusi sosial (Nazir, 2003) Sedangkan analisis verifikatif dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik. Sumber data berupa data primer dan sekunder, diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *proporsional stratified random sampling*, dihitung dengan rumus slovin. Data yang diperoleh diolah secara deskriptif dengan langkah: menghitung skor kumulatif, menghitung persentase kumulatif, lalu menentukan kriteria penilaian atau interpretasi. Analisis verifikatif, data diolah menggunakan pendekatan statistik parametrik, dimulai dari pengujian persyaratan analisis meliputi validitas dan reliabilitas instrumen, normalitas data, pengujian hipotesis, pengujian persamaan regresi, pengujian determinasi, dan pengujian sensitivitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Sesuai dengan metode dan desain penelitian, hasil penelitian ini didasarkan atas data-data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Data yang diperoleh, diolah dan dianalisis agar dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah.

Dalam proses analisis deskriptif, data dihitung menggunakan bantuan komputer program SPSS, diperoleh beberapa hasil pengolahan sebagai berikut.

Tabel 1, Prekuensi Data Variabel Penelitian

		Statistics			
		X ₁	X ₂	Y	Z
N	Valid	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0
Mean		85.98	50.33	35.91	50.14
Std. Error of Mean		1.244	.886	.870	1.076
Median		86.00	50.00	36.00	50.00
Mode		88	49 ^a	32 ^a	48 ^a
Std. Deviation		8.155	5.809	5.702	7.056
Variance		66.499	33.749	32.515	49.790
Range		41	28	28	36
Minimum		66	36	22	33
Maximum		107	64	50	69
Sum		3695	2164	1544	2156

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Untuk menilai kondisi variabel penelitian secara deskriptif diperlukan kriteria yang jelas, maka setelah ditempuh proses pengolahan data, ditetapkan tabel interpretasi data sebagai berikut.

Tabel 2. Interpretasi Data

No.	Persentase	Kriteria Penilaian
1	20-35,99	Sangat kurang baik
2	36-51,99	Kurang baik
3	52-67,99	Cukup baik
4	68-83,99	Baik
5	84-100	Sangat baik

Berdasarkan hasil pengolahan data yang bersumber dari jawaban responden, diperoleh skor kumulatif, skor rata-rata, persentase dan kategori sebagai berikut; Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.

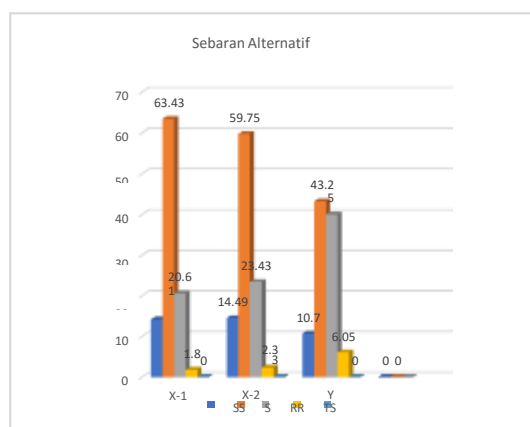
Variabel	Jumlah	Rata-rata	%	Kategori
Kompetensi Guru	3695	168,00	78,13	Baik
Lingkungan Kerja	2164	166,46	77,42	Baik
Kinerja Guru	1544	154,40	71,81	Baik

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah

Dari data yang tertera pada tabel 3 dapat dijelaskan bahwa kompetensi guru memperoleh jumlah skor sebesar 3695 dengan rata-rata 168,00 atau 78,13%. Untuk mengetahui makna dari besaran persentase tersebut dibandingkan dengan tabel interpretasi, ternyata berada pada interval nilai 68-83,99 yang termasuk kategori baik. Untuk lingkungan kerja, diperoleh jumlah skor sebesar 2164 dengan rata-rata 166,46 atau 77,42 %. Untuk mengetahui makna dari besaran persentase tersebut dibandingkan dengan tabel interpretasi, ternyata berada pada interval nilai 68-83,99 dengan kategori baik. Untuk kinerja guru diperoleh jumlah

skor sebesar 1544 dengan rata-rata 154,40 atau 71,81 %. Untuk mengetahui makna dari besaran persentase tersebut dibandingkan dengan tabel interpretasi ternyata berada pada interval nilai 68-83,99 dengan kategori baik. Dengan demikian, semua variabel yang diteliti berada pada kondisi baik.

Untuk mengetahui fakta-fakta atau keadaan dari variabel penelitian, hasil analisis deskriptif dilihat juga dari pilihan alternatif jawaban reponden sebagaimana disajikan pada grafik di bawah ini.



Gambar 1, Grafik Sebaran Alternatif Jawaban Responden

Dari gambar 1 tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden memilih alternatif jawaban setuju (S), baik untuk variabel kompetensi guru, lingkungan kerja, maupun kinerja guru. Analisis verifikatif dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam prosesnya, data diolah dan dianalisis menggunakan pendekatan statistik parametrik, penghitungan menggunakan bantuan komputer program SPSS for window, dengan hasil sebagai berikut.

Pengujian validitas instrumen dengan uji-t dilakukan terhadap setiap item untuk semua variabel penelitian, dengan rekap sebagaimana tertera pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4, Hasil Uji Validitas.

Variabel	r-hitung		Sig.	Ket.
	terkecil	terbesar		
Kompetensi	0,404	0,699	0,000	Valid
Ling. Kerja	0,542	0,708	0,000	Valid
Kinerja guru	0,633	0,776	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian

Data pada tabel 4 menunjukkan bahwa semua item untuk masing-masing variabel penelitian *valid*, dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji t, di mana t-hitung lebih besar dari t-tabel. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan terhadap variabel yang diteliti menggunakan metode *cronbach alpha*, dengan hasil sebagai berikut;

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	t ^{-hitung}	t ^{-tabel}	Ket.
Kompetensi	0,909	0,700	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,915	0,700	Reliabel
Kinerja guru	0,865	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian

Data pada tabel 5 menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian untuk variabel kompetensi guru, lingkungan kerja, dan kinerja guru *reliabel*, dibuktikan dengan hasil pengujian dengan metode *cronbach alpha*, di mana t-hitung lebih besar dari t-tabel. Uji Normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, jika tidak normal tidak dapat dilanjutkan kepada analisis statistik parametrik. Artinya, pengujian normalitas data merupakan salah satu persyaratan analisis statistik parametrik. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Normalitas Data.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		43	43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	85.98	50.33	35.91
	Std. Deviation	8.155	5.809	5.702
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.077	.107
	Positive	.100	.077	.084
	Negative	-.080	-.065	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.654	.508	.702
Asymp. Sig. (2-tailed)		.786	.959	.708

a. Test distribution is Normal, b.

Sumber : Hasil Penelitian.

Hasil pengujian normalitas data dengan metode *kolmogorov-smirnov* yang tertera pada tabel 6 menunjukkan bahwa data untuk variabel kompetensi guru, lingkungan kerja, dan kinerja guru berdistribusi normal, karena memiliki nilai di atas $\alpha=0,05$.

Pengujian hipotesis dalam analisis

verifikatif memegang peranan penting. Dalam penelitian ini uji hipotesis parsial menggunakan uji-t, dengan kaidah keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti signifikan, jika sebaliknya tidak signifikan. Untuk hipotesis simultan menggunakan uji- F, dengan kaidah keputusan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti signifikan, jika sebaliknya tidak signifikan. Hasil pengujian hipotesis, disajikan di bawah ini;

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	(r)	t-Hitung	t-Tabel	Simpulan
Pyx1	0,809	3,403	1,864	Signifikan
Pyx2	0,789	2,703	1,864	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Data pada tabel 7 menunjukkan bahwa hasil pengujian dengan uji-t, masing- masing $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya baik pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, maupun pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru masing-masing berpengaruh secara signifikan. Sedangkan hasil pengujian hipotesis simultan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,841, pengujian dengan uji-F diperoleh F_{hitung} sebesar 48,444 dan F_{tabel} dengan derajat bebas (df) 2 dan 43 pada $\alpha (0,05)$ sebesar 3.170, artinya kompetensi guru dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan uji determinasi dengan rumus : $KD=r^2 \times 100$, hasilnya sebagai berikut.

Nilai koefisien korelasi (r) kompetensi guru terhadap kinerja guru SLB se-Gugus 51 Sumedang sebesar 0,809, dengan R^2 sebesar 0,6544, atau 65,44%. Artinya, kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 65,44%, selebihnya 34,56% dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai koefisien korelasi (r) lingkungan kerja terhadap kinerja guru SLB se-Gugus 51 Sumedang sebesar 0,789, dengan R^2 sebesar 0,622, atau 62,20%. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 62,20%, selebihnya 37,80% dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai koefisien korelasi (r) kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SLB se-Gugus 51 Sumedang secara bersama sebesar 0,841 dengan R^2 sebesar

0.708. Artinya sebesar 70.80 % keragaman kinerja guru SLB se-Gugus 51 Sumedang disebabkan oleh keragaman kompetensi guru dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 29,20 % disebabkan oleh faktor lainnya di luar kedua faktor tersebut yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Pengujian regresi berganda dengan menggunakan rumus persamaan regresi, diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \\ = 13,065 + 0.345 X_1 + 0.384 X_2$$

Hasil perhitungan tersebut mengandung pengertian bahwa: a) Setiap peningkatan satu skor dari kompetensi guru berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 0.345 skor, dengan asumsi lingkungan kerja nilainya konstan; b) Setiap peningkatan satu skor dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 0.384 skor, dengan asumsi kompetensi guru nilainya konstan. Kemudian, untuk mengetahui tingkat sensitivitas dari variabel kinerja guru terhadap perubahan yang terjadi pada variabel bebas, diuji dengan menghitung nilai *Beta Coefficient*, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 8. Nilai *Beta Coefficient*

No.	Variabel	Nilai Beta Coefficient
1.	Kompetensi Guru	0.493
2.	Lingkungan Kerja	0.391

Sumber: Hasil pengolah data penelitian

Dari nilai yang tertera pada tabel 8 di atas dapat dijelaskan bahwa : a) Setiap kenaikan satu standard deviasi dari variabel kompetensi guru akan meningkatkan 0,493 standard deviasi variabel kinerja guru; b) Setiap kenaikan satu standard deviasi dari variabel lingkungan kerja akan meningkatkan 0.391 standard deviasi variabel kinerja guru. Dari hasil uji *beta coefficients* tersebut diketahui bahwa variabel kinerja lebih sensitive terhadap perubahan yang terjadi pada variabel kompetensi guru, karena nilai *beta* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *beta* lingkungan kerja.

Pembahasan

Dari hasil analisis deskriptif tentang variabel-variabel yang diteliti, diperoleh informasi bahwa kompetensi guru, lingkungan kerja,

dan kinerja guru secara umum berada pada kategori baik. Data tersebut mampu menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

Dari hasil observasi awal ditemukan fenomena rendahnya kompetensi guru, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru secara umum berada pada kondisi baik, terutama pada indikator nomor empat tentang aktivitas guru yang secara teratur menyelenggarakan pembelajaran, dengan nilai persentase sebesar 84,18%. Artinya, guru kompeten, walaupun ada kelemahan bukan pada kompetensi keseluruhan, hanya pada indikator terlemah menurut persepsi responden, yaitu indikator nomor satu tentang kompetensi guru dalam mengembangkan keprofesionalan berkelanjutan, hanya memperoleh nilai 71,63%. Data ini merupakan temuan empiris pada kompetensi guru yang memerlukan solusi untuk memperbaikinya.

Hal yang sama terjadi juga pada variabel lingkungan kerja, pada observasi awal ditemukan fenomena redahnya kondisi lingkungan kerja. Tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori baik,

terutama pada indikator nomor delapan, bahwa lingkungan kerja memiliki tatawarna yang indah dan serasi, memperoleh nilai persentase sebesar 83,72

%. Namun memang masih terdapat kelemahan menurut persepsi responden, yaitu pada indikator nomor satu, tentang stabilitas temperatur, hanya memperoleh nilai persentase sebesar 68,37%. Temperatur yang kurang stabil ini merupakan temuan empiris tentang lingkungan kerja yang memerlukan solusi pemecahan yang tepat.

Untuk variabel kinerja guru, fenomena yang menyatakan kinerja guru yang rendah mampu dijelaskan dengan hasil penelitian bahwa kinerja guru berada pada kategori baik berdasarkan persepsi reponden. Artinya kinerja guru baik, terutama pada indikator nomor Namun memang masih terdapat indikator yang lemah, yaitu indikator nomor enam, bahwa guru telah melaksanakan instruksional dengan nilai persentase sebesar 77,21%. Namun memang masih terdapat indikator yang lemah berdasarkan persepsi responden, yaitu indikator nomor satu, bahwa penguasaan guru terhadap

garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan hanya mencapai 62,79%. Data ini merupakan temuan empiris tentang kinerja guru yang memerlukan solusi tepat.

Secara keseluruhan, analisis deskriptif mampu menjelaskan kondisi variabel kompetensi guru, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Dari hasil analisis terhadap pilihan responden terhadap alternatif jawaban yang disediakan, sebagian besar menjawab setuju (S).

Hasil analisis verifikatif membuktikan bahwa semua tahapan pengujian persyaratan analisis memenuhi syarat, sehingga analisis statistik dengan pendekatan parametrik dapat dilanjutkan. Dari hasil uji hipotesis, dapat dijelaskan sebagai berikut.

Hipotesis pertama (H_1), berkenaan dengan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, hasil pengujian menunjukkan berpengaruh secara signifikan dengan besaran pengaruh 65,44%. Secara logika mudah dipahami, di atas dasarnya terdapat dua aspek yang mempengaruhi kinerja, yakni aspek internal dan eksternal. Kompetensi, merupakan aspek internal yang sangat menentukan kelancaran aktivitas pelaksanaan kerja seseorang. Bahkan apabila seseorang tidak memiliki kompetensi kependidikan, jelas sekali tidak layak untuk mengajar dan mendidik. Selain itu, hasil analisis verifikatif ini relevan dengan hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa kompetensi guru dalam kondisi baik juga mampu menjelaskan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Sardiman (2005), bahwa tujuan kompetensi antara lain agar guru memiliki kemampuan pribadi. Maksudnya adalah guru diharapkan mempunyai pengetahuan, kecakapan dan keterampilan disertai sikap yang lebih mantap dan mampu mengelola PBM dengan baik.

Hipotesis kedua (H_2), berkenaan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, hasil pengujian menunjukkan berpengaruh secara signifikan dengan besaran pengaruh 62,20%. Sama seperti halnya hipotesis pertama, secara logika mudah dipahami karena pada dasarnya lingkungan terdiri atas dua jenis, yakni lingkungan fisik dan non-fisik, dua-duanya dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika

lingkungan tidak aman dan nyaman, penerangan dan sirkulasi udara kurang, bukan hanya tidak menunjang kinerja guru, bahkan mungkin akan membahayakan guru sehingga tidak mampu memperlihatkan kinerja yang baik. Hasil analisis verifikatif ini relevan dengan hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berada pada kondisi baik. Selain itu, hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan Suyatno (2012) bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi guru dalam melakukan aktivitas bekerjanya, maka bagi pendidik mudah dipahami apabila lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru.

Hipotesis ketiga (H_3), berkenaan dengan pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, hasil pengujian dengan uji-F menunjukkan pengaruh simultan secara signifikan dengan besaran pengaruh 70,80%, selebihnya sebanyak 29,20 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Antara lain adalah kepemimpinan kepala kurang kuat, ketersediaan sarana dan prasarana belum sepenuhnya memadai, dan peran komite sekolah belum tampak secara sinergis yang merupakan masalah yang teridentifikasi saat observasi awal.

Untuk memperkaya informasi tentang tingkat pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, hasil uji sensitivitas menunjukkan bahwa variabel kinerja guru lebih sensitif terhadap perubahan yang terjadi pada kompetensi guru. Hal ini menunjukkan betapa eratnya kaitan antara kompetensi dan lingkungan kerja dengan kinerja guru.

PENUTUP

Dari penelitian serta pengolahan dan analisis data tentang pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan sebagai berikut. Hasil analisis deskriptif membuktikan bahwa kompetensi guru, lingkungan kerja, dan kinerja guru berada pada kondisi baik, namun masih terdapat kelemahan pada indikator tertentu. Dari hasil analisis verifikatif, kompetensi guru dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan

berpegaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk memperbaiki kelemahan kompetensi guru, disarankan untuk memperkuat upaya pengembangan keprofesionalan berkelanjutan, khususnya berkenaan dengan penelitian dan publikasi karya ilmiah. Untuk memperbaiki lingkungan fisik, disarankan mengatur suhu sesuai dengan lingkungan setempat. Untuk memperbaiki kinerja guru, disarankan meningkatkan penguasaan guru terhadap garis-garis besar tentang penyelenggaraan pendidikan, baik teori maupun kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardlani, Yeni (2016) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi di SD Negeri Se-Kecamatan Ponjong, Kabupaten Gunungkidul, 5(22), 155-166.
- Eliyanto, (2018) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, 3(1), 169-181.
- Hartanti, Astrid Setianing dan Yuniarsih, Tjutju, (2018), Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. 3(1), 167-175.
- Karweti, Engkay, (2010), Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang, 11(2), 73-84.
- Nazir, Moch. (2003). *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ningrum, Komang Septia Cahya (2016), Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja, 7(2), 1-12.
- Prataman, Yosef Ferry dan Wismar'ain, Dian, (2018) Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan , 1(1), 26-36
- Sardiman, A.M. (2005), *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Supriyono, Asmin, (2017) Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar, 18(2), 1-12.
- Suyatno, Slamet. 2012. *Dasar-dasar Pembelajaran Anak Usia Dini*, Yogyakarta: Hikayat.
- Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Zubair, Ahmad, (2017), Manajemen Peningkatan Kinerja Guru, 11(4), 304-311.
- Wijaya, Hendry, (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, 2(1), 40-50.

BIOGRAFI PENULIS



Iis Aisyah, Kepala SLB Negeri Tanjungmedar-Sumedang, Jawa Barat, Indonesia. e-mail: iisaisyah@gmail.com