

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN WAJO KOTA MAKASSAR

Sitti Nurbaya

*Mahasiswa Magister Manajemen Unismuh Makassar
nurbayasitti597@gmail.com*

Agussalim HR

*Dosen Universitas Muhammadiyah Makassar
agus.phk2009@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar.

Penelitian telah dilaksanakan di Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar selama dua bulan, yaitu dari bulan April hingga bulan Mei 2016 dengan populasi berjumlah 168 orang dan sampel sebanyak 118 orang yang diambil dari sekolah yang tersebar di 13 sekolah yang merupakan objek penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pengujian regresi berganda, dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pertanyaan setiap variabel serta uji asumsi klasik sebelum mendapatkan model penelitian yang terbaik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru sebesar 0,212 dengan nilai $p = 0,026 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,269 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, Koefisien pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja sebesar 0,737 dengan nilai $p = 0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, dan Nilai beta yang paling tinggi adalah variabel lingkungan sekolah dengan nilai beta = 0,882, sehingga disimpulkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kecamatan Wajo adalah variabel lingkungan sekolah.

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Sekolah, dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di Kota Makassar hanya berada di urutan ke -10 se-Sulawesi Selatan. Karena itu, Dewan Pendidikan Kota Makassar menyatakan dukungan pada program merevolusi pendidikan berkualitas yang digagas Wali Kota Makassar Moh Ramdhan Pomanto (Makassar, Aktual.co 6 Juni 2015, 11:45). Dijenjang pendidikan sekolah dasar di Kota Makassar khususnya sekolah dasar di Kecamatan Wajo menempati urutan ke - 9 dari 14 kecamatan yang ada di Kota Makassar dengan skor rata-rata 7.60 (Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar). Dari data di atas, hal ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan sekolah dasar di Kecamatan Wajo masih rendah. Rendahnya kualitas pendidikan disebabkan oleh kinerja guru yang tidak maksimal.

Sekolah dalam mengevaluasi kinerjanya harus berfokus pada faktor *human capital* sebagai faktor penting yang memprediksi perilaku guru/karyawan dengan kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja, sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu berkaitan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Keunggulan kompetitif guru akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola jantung aktivitas sekolah dengan mendorong sumber daya manusianya, karena pada dasarnya guru tersebut merupakan komponen penting bagi

sekolah untuk menciptakan daya saing yang berkualitas. Maka berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Guru memegang peranan penting dalam suatu sekolah karena kinerjanya memberikan kontribusi terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, sekolah menuntut agar guru mempunyai semangat kerja yang tinggi, serta ulet dalam bekerja, kompetensi yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi, namun sayang masih banyak manajemen sekolah yang kurang memperhatikan masalah lingkungan sekolah.

Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan. Kemampuan atau kompetensi guru tanpa diiringi disiplin kerja juga akan sia-sia.

Disiplin kerja organisasi sekolah/ lembaga pendidikan sendiri juga berperan dalam mengelola guru agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sekolah/ lembaga pendidikan sehingga para pengajar bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Malayu SP. Hasibuan, 2005: 193). Menurut Peraturan Pemerintah R.I Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Selain itu, berbagai aturan/ norma yang ditetapkan oleh suatu sekolah/ lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para guru dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/ norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/ tertulis, skorsing, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung pada besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh guru. Hal itu dimaksudkan agar para pengajar bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila guru memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat.

Lingkungan sekolah juga memegang peranan penting dalam menghasilkan kinerja yang maksimal. Lingkungan sekolah yang merupakan tempat di mana guru melakukan aktivitas setiap harinya yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat mengajar secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi guru. Jika guru menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka guru tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dan peserta didik dan guru dengan *stage holder* lainnya. Hubungan kerja yang baik di lingkungan kerja akan membawa pengaruh yang baik untuk guru dalam proses pembelajaran. Menurut Pattanayak (2002), motivasi kerja karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi karyawan dan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan.

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan.

Masalah yang ditemukan di Sekolah Dasar Kecamatan Wajo yaitu, kinerja guru yang belum maksimal. Belum maksimalnya kinerja guru ini terlihat dari nilai rata-rata ujian nasional 7.60 yang berada pada peringkat ke-9 dari 14 kecamatan yang ada di Kota Makassar. Rendahnya nilai ujian nasional di Kecamatan Wajo disebabkan rendahnya kompetensi guru, kurangnya disiplin kerja yang ada pada diri guru itu sendiri, dan lingkungan kerja yang tidak aman, nyaman, dan kondusif. Kompetensi guru yang masih kurang ini bisa dilihat dari cara guru dalam mengajar yang belum optimal, masih ada guru yang malas membuat perencanaan belajar, masih ada guru yang tidak menggunakan media pembelajaran yang ada di sekolah, dan masih ada guru yang kurang proaktif terhadap perubahan kebijakan pendidikan tentang kurikulum baru, dan masih ada guru yang belum bisa mengoperasikan komputer sehingga tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi. Dalam jurnal atau penelitian ilmiah terdahulu tentang "*The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*" oleh Arifin 2014 ditunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang positif signifikan kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SMA di Jayapura. Kurangnya disiplin kerja di Sekolah Dasar Kecamatan Wajo terlihat masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah, waktu yang seharusnya digunakan untuk mengajar kadang mereka pergunakan untuk mengurus kepentingan-kepentingan pribadi, mereka lebih banyak santai bercerita daripada mengajar dan membimbing siswa di dalam kelas, dan yang paling sering terjadi adalah banyak guru yang datang terlambat ke sekolah tetapi pulang lebih cepat. Jadwal pelajaran yang dibuat hanya menjadi hiasan dinding di kelas. Penelitian ini didukung dalam jurnal dengan judul *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*, oleh Ilham Thaief dkk 2015 menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai PT.PLN Persero di Malang. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel pelatihan. Di lingkungan sekolah adanya kesenjangan antara guru dan kepala sekolah, antara sesama guru, guru dengan siswa yang menyebabkan guru kurang bersemangat untuk mengajar, mereka datang ke sekolah mengajar sekadar untuk menggugurkan kewajibannya. Peneliti juga melakukan wawancara terbuka dengan beberapa siswa bahwa keterangan yang didapat adalah masih adanya sebagian guru yang sering terlambat saat masuk kelas dan ada juga yang datang ke sekolah pada waktu jam mengajar saja dan masih ada guru yang di luar kelas saat jam mengajar.

Berdasarkan masalah di atas maka penelitian yang diambil berjudul "**Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo**"

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *expost facto* yang bersifat korelasional dengan pendekatan *survey*. Metode ini digunakan untuk mengetahui dan menggali lebih dalam pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan sekolah terhadap guru sekolah dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru sekolah dasar baik PNS maupun Non-PNS di Kecamatan Wajo Makassar berjumlah 168 orang.

2. Sampel

Untuk menentukan sampel, dikemukakan oleh Singaribun (Singarinbun, 1995) bahwa penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh jumlah responden sebesar 118 orang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel
- N = Besar Populasi
- e = Tingkat Kepercayaan (5%=0.05)

Jadi besar sampel :

$$n = \frac{168}{1 + (168 \times 0.0025)} = \frac{168}{1,42} = 118,3099 = 118$$

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data yang berasal data yang sifatnya non parametrik, tidak berupa angka-angka, sehingga analisisnya berdasarkan analisis statistik seperti informasi dan hasil wawancara. Serta data kuantitatif adalah data yang berasal dari data yang sifatnya berupa angka-angka.
2. Sumber data yaitu data primer bersumber dari guru sekolah dasar di Kota Makassar melalui pendekatan empiris/sosiologis dengan melakukan pengisian daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Dan data sekunder diperoleh dari literature-literatur dibidang kepegawaian.

D. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistika deskriptif sering disebut sebagai statistika deduktif yang membahas tentang bagaimana merangkum sekumpulan data dalam bentuk yang mudah dibaca dan cepat memberikan informasi, yang disajikan dalam bentuk tabel, grafik, nilai pemusatan dan nilai penyebaran.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Jadi statistik inferensial membantu peneliti untuk mencari tahu apakah hasil yang diperoleh dari suatu sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.

Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi liniernya sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

X₁ = Kompetensi
X₂ = Disiplin Kerja
X₃ = Lingkungan Sekolah
a = konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
e = error

Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi :

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Nugroho, 2005:67). Validitas suatu butir pernyataan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistik. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r-tabel. Nilai rata-rata r-tabel dapat diperoleh melalui df (degree of freedom) = n-k.k merupakan jumlah butir pernyataan dalam suatu variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliable. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 60 (Nugroho, 2005:72).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi (Model Persamaan Regresi). Masalah multikolinieritas akan menyebabkan kesulitan dalam melihat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Adanya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari toleransi value atau nilai Variance Inflation Factor (VIF), dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila toleransi value di atas 0.01 atau nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas
2. Apabila toleransi value di bawah 0.01 atau nilai VIF di atas 10, maka terjadi multikolinieritas

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka homokedastisitas, dan jika berbeda maka heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk melihat adanya heterokedastisitas yakni dengan melihat pola tertentu dari titik-titik data pada scatterplot, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila titik-titik data membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit atau mengumpul), maka terjadi heterokedastisitas.
2. Apabila titik-titik data tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit atau mengumpul), maka tidak terjadi heterokedastisitas.

e. Uji Normalitas Data

Uji pengujian normalitas data, menurut pendapat (Santoso, 2002:214) yaitu: jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Hasil Penelitian

a. Variabel Kompetensi

Data variabel kompetensi diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 4 indikator dengan 12 item pertanyaan, setelah diuji validitas dan reliabilitasnya kedua belas item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Item-item Kompetensi (X1)

Item Perny	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
X1.1	-	-	-	-	-	-	33	28	85	72	4.72
X1.2	-	-	-	-	-	-	48	40.7	70	59.3	4.59
X1.3	-	-	-	-	-	-	66	55.9	52	44.1	4.44
X1.4	-	-	-	-	10	8.5	56	47.5	52	44.1	4.36
X1.5	-	-	-	-	-	-	38	32.2	80	67.8	4.68
X1.6	-	-	-	-	-	-	28	23.7	90	76.3	4.76
X1.7	-	-	-	-	5	4.2	44	37.3	69	58.5	4.54
X1.8	-	-	-	-	-	-	47	39.8	71	60.2	4.60
X1.9	-	-	-	-	1	0.8	41	34.7	76	64.4	4.64
X1.10	-	-	-	-	2	1.7	54	45.8	62	52.5	4.51
X1.11	-	-	-	-	5	4.2	56	47.5	57	48.3	4.44
X1.12	-	-	-	-	1	0.8	40	33.9	77	65.3	4.64
Mean Variabel : 4.58											

Sumber : Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 118 responden yang diteliti secara umum persepsi guru tentang kompetensi berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 4.58. Hal ini dapat dinyatakan bahwa kompetensi di Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo berkategori sangat baik dengan indikator yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

b. Variabel Disiplin Kerja

Data variabel disiplin kerja diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri 3 indikator dan 8 item butir pernyataan, setelah diuji validitas dan reliabilitasnya kedelapan item memenuhi kriteria sehingga semua item diikutkan pada pengujian.

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Item-item Disiplin Kerja (X2)

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
X2.1	-	-	-	-	-	-	33	28	85	72	4.72
X2.2	-	-	-	-	-	-	48	40.7	70	59.3	4.50
X2.3	-	-	-	-	-	-	66	55.9	52	44.1	4.44
X2.4	-	-	-	-	10	8.5	56	47.5	52	44.1	4.36
X2.5	-	-	-	-	-	-	38	32.2	80	67.8	4.68
X2.6	-	-	-	-	-	-	28	23.7	90	76.3	4.76
X2.7	-	-	-	-	5	4.2	44	37.3	69	58.5	4.54
X2.8	-	-	-	-	-	-	47	39.8	71	60.2	4.60
Mean Variabel : 4.57											

Sumber : Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 118 responden yang diteliti secara umum persepsi guru tentang disiplin kerja berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 4.57. Hal ini dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja guru yang ada di Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo berkategori sangat baik dengan indikator yaitu sikap, perilaku, dan tanggungjawab.

c. Variabel Lingkungan Sekolah

Data variabel lingkungan sekolah diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 9 item butir pernyataan, setelah diuji validitas dan reliabilitas kesembilan item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikuti pada pengujian. Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Item-item Lingkungan Sekolah (X3)

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
X3.1	-	-	-	-	-	-	33	28	85	72	4.72
X3.2	-	-	-	-	-	-	48	40.7	70	59.3	4.59
X3.3	-	-	-	-	-	-	66	55.9	52	44.1	4.44
X3.4	-	-	-	-	10	8.5	56	47.5	52	44.1	4.36
X3.5	-	-	-	-	-	-	38	32.2	80	67.8	4.68
X3.6	-	-	-	-	-	-	28	23.7	90	76.3	4.76
X3.7	-	-	-	-	5	4.2	44	37.3	69	58.5	4.54
X3.8	-	-	-	-	-	-	47	39.8	71	60.2	4.60
X3.9	-	-	-	-	1	0.8	41	34.7	76	64.4	4.64
Mean Variabel : 4.60											

Sumber : Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa dari 118 responden yang diteliti secara umum persepsi guru tentang lingkungan sekolah berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 4.60. Hal ini dapat dinyatakan bahwa lingkungan sekolah di Kecamatan Wajo berkategori sangat baik dengan indikator yaitu lingkungan fisik, lingkungan non fisik dan lingkungan psikis.

d. Variabel Kinerja

Data variabel kinerja diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 6 item, setelah diuji validitas dan reliabilitasnya keenam item tersebut memenuhi kriteria sehingga semua item diikuti pada pengujian. Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item-item dari variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Item-item Kinerja (Y)

Item	Skor Jawaban										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)	
Y.1	-	-	-	-	-	-	31	26.3	87	73.7	4.74
Y.2	-	-	-	-	-	-	45	38.1	73	61.9	4.62
Y.3	-	-	-	-	-	-	59	50	59	50	4.50
Y.4	-	-	-	-	10	8.5	48	40.7	60	50.8	4.42
Y.5	-	-	-	-	-	-	33	28	85	72	4.72
Y.6	-	-	-	-	-	-	26	22	92	78	4.79
Mean Variabel : 4.63											

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa dari 118 responden yang diteliti secara umum persepsi guru tentang kinerja berada pada daerah positif dengan rata-rata skor

4.63. Hal ini dapat dinyatakan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo berkategori baik dengan indikator yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian.

2. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pernyataan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pernyataan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan *formula Product Moment*.

Cara menguji validitas dengan menggunakan *formula Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} >$ tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} <$ tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika nilai p hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat.

b. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada tabel 5 maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r	Nilai.p	Keterangan	Reliabilitas	Ket
Kompetensi (X1)	X1.1	.587	.000	Valid	0.626	Reliabel
	X1.2	.482	.000	Valid		
	X1.3	.390	.000	Valid		
	X1.4	.454	.000	Valid		
	X1.5	.466	.000	Valid		
	X1.6	.292	.001	Valid		
	X1.7	.289	.002	Valid		
	X1.8	.554	.000	Valid		
	X1.9	.232	.011	Valid		
	X1.10	.272	.003	Valid		
	X1.11	.304	.001	Valid		
	X1.12	.282	.002	Valid		
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	.604	.000	Valid	0.653	Reliabel
	X2.2	.502	.000	Valid		
	X2.3	.527	.000	Valid		
	X2.4	.536	.000	Valid		
	X2.5	.603	.000	Valid		
	X2.6	.305	.001	Valid		
	X2.7	.403	.000	Valid		
	X2.8	.607	.000	Valid		
Lingkungan Sekolah (X3)	X3.1	.641	.000	Valid	0.631	Reliabel
	X3.2	.501	.000	Valid		
	X3.3	.482	.000	Valid		
	X3.4	.475	.000	Valid		
	X3.5	.510	.000	Valid		
	X3.6	.334	.000	Valid		
	X3.7	.392	.000	Valid		
	X3.8	.191	.039	Valid		

Kinerja (Y)	X3.9	.238	.010	Valid	0.720	Reliabel
	Y.1	.612	.000	Valid		
	Y.2	.551	.000	Valid		
	Y.3	.532	.000	Valid		
	Y.4	.636	.000	Valid		
	Y.5	.580	.000	Valid		
	Y.6	.260	.004	Valid		

Sumber : Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua indikator dan variabel bersifat valid sehingga semua indikator akan diikuti pada saat dilakukan analisis regresi berganda pada pengujian hipotesis.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas ini diketahui dari tampilan normal probability plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas. Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti memiliki VIF lebih kecil dari 5 dengan demikian keempat variabel bebas yang diteliti tidak saling berhubungan (non multikolinieritas) sehingga dapat digunakan sebagai variabel bebas penelitian. Hasil pengujian ditunjukkan tabel 6.

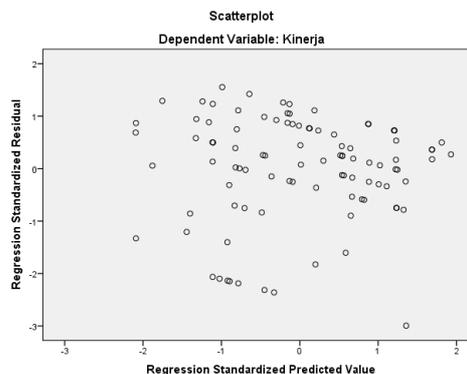
Tabel 6. Hasil Pengujian Uji Asumsi Multikolinieritas

Variabel		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi (X1)	0.114	2.767
2	Disiplin kerja (X2)	0.44	2.965
3	Lingkungan kerja (X3)	0.027	3.516

Sumber : Data Primer Diolah 2016

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik Scatterplot. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

3. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas yang diuji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P < 0,05$, maka Ho ditolak

$P \geq 0,05$, maka Ho diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi berganda yang distandarisir, dari hasil olahan komputer sub *program SPSS 20 for Windows* yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil analisis regresi berganda terdapat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi

No	Keterangan	Nilai		
1	R	0.875		
2	R Square	0.765		
3	Adjusted R Square	0.759		
4	Std. Error of the Estimate	0.944		
5	F	123.681		
6	Sig	0.000		
7	Constanta	0.15		
8	Model	B	Beta	Sig
9	Kompetensi X1	0.212	0.303	0.026
10	Disiplin Kerja X2	0.269	0.453	0.000
11	Lingkungan Sekolah X3	0.737	0.882	0.002

Model Summary

- Angka R sebesar 0.875 menunjukkan bahwa korelasi nilai pengamatan dan nilai prediksi cukup kuat.
- Angka R *square* atau koefisien determinasi adalah 0.765 Hal ini berarti bahwa model mempunyai daya ramal 76,5% variasi Y dijelaskan oleh model.
- Adjusted R Square yaitu 0.759. Hal ini berarti 75.9% variasi dari variabel terikat bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas, sedangkan sisanya 24.1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
- Standard Error of Estimate (SEE) adalah 0,944. Makin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel terikat.

Hasil persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 0.015 + 0.212X_1 + 0.269X_2 + 0.737X_3$$

b. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dengan analisis regresi linier berganda. Tabel 4.13 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih

kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis 1 :

Hasil analisis regresi pada tabel 7, diperoleh koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo sebesar 0,694 dengan nilai $p = 0,026 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompetensi yang diterapkan di sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi mempunyai peran yang sangat penting dari suatu proses belajar mengajar yang dilakukan di sekolah dengan indikator yaitu kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo, yang diartikan bahwa semakin baik kompetensi yang diterapkan maka kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo akan semakin meningkat. Dengan demikian maka hipotesis penelitian yang berbunyi “Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar” **diterima**.

2. Uji Hipotesis 2 :

Hasil analisis regresi pada tabel 7, diperoleh koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo sebesar 0.269, dengan nilai $p = 0,00 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang diterapkan di sekolah dasar yang ada di Kecamatan Wajo dengan indikator yaitu sikap, perilaku, dan tanggungjawab berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo, yang diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang ada pada guru maka kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo akan semakin meningkat. Dengan demikian maka hipotesis kedua dalam penelitian penelitian ini yang berbunyi “Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar ” **diterima**.

3. Uji Hipotesis 3 :

Hasil analisis regresi pada tabel 7, diperoleh koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo sebesar 0,737 dengan nilai $p = 0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah yang ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan sekolah yang merupakan lingkungan dimana tempat guru mengajar dan melakukan aktivitas sehari-hari dengan indikator yaitu lingkungan fisik, sosial, dan psikis berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo, yang diartikan bahwa semakin baik lingkungan sekolah, maka kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo akan semakin meningkat. Dengan demikian maka hipotesis ketiga dalam penelitian penelitian ini yang berbunyi “Lingkungan sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar” **diterima**.

4. Uji Hipotesis 4:

Hasil analisis regresi pada tabel 7, diperoleh koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo sebesar 0.303, koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo sebesar 0,453, dan koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo sebesar 0,882. Ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru, disusul oleh variabel disiplin kerja, dan kompetensi. Dengan demikian maka hipotesis keempat dalam penelitian ini yang berbunyi “Lingkungan sekolah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo” **diterima**.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo

Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara umum persepsi guru tentang variabel tentang kompetensi berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 4.58. Hal ini dapat dinyatakan bahwa kompetensi guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo berkategori baik dengan indikator yaitu kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profesionalisme. Selanjutnya hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo sebesar 0,212 dengan nilai $p = 0,026 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru maka kinerja guru tersebut semakin tinggi.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompetensi mempunyai peran yang sangat penting dari suatu proses belajar mengajar yang dilakukan di sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Semakin tinggi atau semakin baik kompetensi dari seorang guru, maka semakin memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Menilai sebuah kompetensi guru tidak terlepas dari penilaian kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional. Keempat indikator ini menjadi indikator penentu berhasil tidaknya seorang guru dalam meningkatkan kompetensinya yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Seorang guru dituntut untuk memiliki kompetensi profesional. Guru memiliki kemampuan profesi yang dapat mengajar, membimbing, membina dan mencerdaskan peserta didik untuk menjadi anak didik yang cerdas dan berkualitas. Ini berarti, kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru merupakan sebuah amanah dan tanggungjawab untuk mewujudkan kinerja guru.

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama yang berbunyi bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Onong (2007:38) bahwa kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dinilai berdasarkan kompetensi pedagogik sebagai kompetensi tingkat pengetahuan, kompetensi kepribadian sebagai kompetensi sikap, kompetensi sosial sebagai kompetensi pengalaman dan kompetensi profesional sebagai kompetensi penguasaan atau keterampilan. Hasil pengujian ini juga relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh H. Muhammad Arifin, 2014 dengan judul penelitian *The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tetapi budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo

Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara umum persepsi guru tentang variabel tentang disiplin kerja berada pada daerah baik dengan rata-rata skor 4,57. Hal ini dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo berkategori baik dengan indikator yaitu sikap, perilaku, dan tanggungjawab. Selanjutnya hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh bahwa koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo sebesar 0,453 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka kinerja guru tersebut semakin tinggi. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah, maka diperlukan sikap guru yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada

peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah. Dengan kata lain sikap guru dalam hal kedisiplinan sangat diperlukan dalam meningkatkan tujuan sekolah. Untuk itu, menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru. Dengan kedisiplinan di dalam mengajar guru proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien.

Perilaku guru dalam hal disiplin merupakan sikap patuh terhadap peraturan yang ada, yang bersumber dari dalam hati atau naluri seseorang. Perilaku disiplin adalah suatu keadaan atau kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan baik itu tertulis maupun tidak tertulis yang dilakukan dengan senang hati, suka rela dan tanggung jawab berdasarkan kesadaran yang tumbuh dalam diri seseorang, serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung, selama peraturan itu tidak melanggar norma-norma agama

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik guru untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Terkadang kurang tahanan guru tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada guru. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya.

Hal ini sejalan dengan teori Muchdarsyah Sinungan (2005:146) menjelaskan "Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".

Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua yang berbunyi bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Henry Simamora (2004:610) "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi".

3. Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo

Hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh koefisien pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Wajo sebesar 0,737 dengan nilai $p = 0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah yang ada di Kecamatan Wajo berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Wajo. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan sekolah yang ada di sekolah maka kinerja guru di sekolah tersebut semakin tinggi.

Lingkungan fisik merupakan kondisi yang ada dalam lingkungan sekolah berupa keadaan atau suasana ruang belajar, ruang kelas yang nyaman, media pembelajaran yang tersedia serta sarana pendidikan yang cukup memadai. Lingkungan fisik yang nyaman dan tersedia di sekolah akan memberikan semangat dan gairah kerja guru dalam mengajar dan memberikan pembelajaran untuk anak didiknya.

Lingkungan sosial yang ada di sekolah merupakan kondisi yang ada dalam lingkungan sekolah dimana terjalin komunikasi yang baik antara guru dengan anak didik, antara guru dengan orang tua siswa, antara guru dengan sesama guru, dan antara guru

dengan kepala sekolah serta stage holder lainnya. Lingkungan sosial yang kondusif akan membuat guru-guru betah untuk berlama-lama di sekolah dalam mendidik, mengajar, dan melatih siswa di sekolah.

Lebih lanjut menurut Herzberg sebagaimana dikutip oleh Hersey dan Blanchard (1998:64) aktifitas yang dilakukan oleh manusia dapat berjalan dengan baik jika situasi dan kondisinya mendukung serta memungkinkan aktifitas itu terlaksana. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kondisi lingkungan sekolah harus diciptakan dengan sedemikian rupa sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan tugas. Lingkungan sekolah yang kondusif akan mendorong guru lebih berprestasi optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru Sekolah dasar di Kecamatan Wajo ternyata terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nakpodia, E.D. 2011. *Work Environment and Productivity among Primary School Teacher in Nigeria*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja akan memperbaiki produktivitas guru sekolah dasar di Nigeria. Teori yang mendukung yaitu teori *conditional*, teori *safe and safety*, teori *facility infrastructure* dan teori *acceleration*. Teori *conditional* atau kondisi dikemukakan oleh Cross (2005:33) bahwa kondisi kerja merupakan syarat penentu keberhasilan kerja.

Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo ternyata terbukti.

4. Lingkungan Sekolah yang Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Wajo.

Hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh nilai beta koefisien pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Wajo sebesar 0,882 dengan nilai $p = 0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Wajo. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan sekolah yang ada di sekolah maka kinerja guru di sekolah tersebut semakin tinggi. Ini menjelaskan bahwa lingkungan sekolah merupakan suatu kondisi yang ada dalam lingkungan sekolah yang dapat memberikan pengaruh dalam bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, lingkungan sekolah di sekitar sangat penting untuk diperhatikan, dalam hal ini khususnya lingkungan atau kondisi yang ada di sekolah tempat kita bekerja. Lingkungan sekolah mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang sangat baik di dalam sebuah tempat, termasuk sekolah.

SIMPULAN

1. Koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar sebesar 0,212 dengan nilai $p = 0,026 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompetensi yang diterapkan di sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi mempunyai peran yang sangat penting dari suatu proses belajar mengajar yang dilakukan di sekolah dengan indikator yaitu kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar, yang diartikan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh guru maka kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar akan semakin meningkat.
2. Koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar sebesar 0,453 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh guru yang ada di Kecamatan Wajo Kota Makassar dengan indikator yaitu sikap, perilaku, dan tanggungjawab berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar

- di Kecamatan Wajo Kota Makassar, yang diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh guru maka kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar akan semakin meningkat.
3. Koefisien pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar sebesar 0,737 dengan nilai $p = 0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah yang dimiliki guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan sekolah yang merupakan lingkungan dimana tempat guru mengajar dan melakukan aktivitas sehari-hari dengan indikator yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan psikis berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar, yang diartikan bahwa semakin baik lingkungan sekolah yang dimiliki guru, maka kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar akan semakin meningkat.
 4. Hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diperoleh nilai beta koefisien pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Wajo sebesar 0,882 dengan nilai $p = 0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Wajo. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan sekolah yang ada di sekolah maka kinerja guru di sekolah tersebut semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimin, Zaenal. 2004. *Orientasi Pendidikan Kebutuhan Khusus*: <http://www.ultraguest.com/view/1206334701>.
- Cross. S.C. 2005. *Pay Satisfaction and Outcome Organization*. *Psychologi Journal*. Vol. 58; pp. 613-640.
- Davis, Keith and Newstrom. 2000. *Perilaku dalam Organisasi: Edisi Ketujuh*, PT. Erlangga; Jakarta
- Depdiknas. 2005. *Menuju Pembangunan Pendidikan Nasional Jangka Panjang*. Balitbang; Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara. AP. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan Cetakan Pertama, Penerbit PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Munandar, SCU. 1992. *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah. Petunjuk bagi Para Orang Tua dan Guru*; PT.Gramedia Pustaka Utama; Jakarta.
- Nakpodia, E.D. 2011. *Educational Administration. A New Approach*. Warri : Jokonase Nig.Co. Nigeria
- Nugroho, Agung. 2005. *Strategy Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*; Penerbit Andi; Yogyakarta.
- Pattanayak, B., 2002, *Human Resources Management*, Published by Asoke K. Ghosh, Prentice-hall of India, New Delhi.
- Pomanto, Ramdhan M. 2015. Aktual.Co. Tribun Timur Online; Makassar
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Santoso, Singgih. 2002. *Riset Pemasaran, Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS*; PT. Alexmedia Kompetindo; Jakarta.
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Keempat, LP3ES, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas*. Bumi Aksara; Jakarta
- Syah, Muhibbin. 2003. *Psikologi Belajar*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Terry, George, 2005, *Dasar-Dasar Manajemen*, PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Werther, W.B., and Davis. K. 2003. *Human Resources and Personal Management*. Mc.Graw Hill In; New York