

Pengaruh Profesional Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru YPPGI Kabupaten Puncak Jaya

Dece Ata Dogopia ✉, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang

✉ Deceatadagopi@gmail.com

Abstract: *The aim of this research is to determine the influence of teacher professional competence, work discipline and physical work environment on the performance of YPPGI teachers in Puncak Jaya Regency. The population in this study were 12 school teachers at YPPGI Puncak Jaya Regency. The method used in this research is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis by distributing questionnaires. The results of this research statistically show that there is an influence of teacher professional competence, work discipline and physical work environment on teacher performance together at $F 32.395$ and $sig (0.00 < 0.05)$. Teacher professional competence has an effect on teacher performance of 0.162 and a significance of 0.391 above the 0.05 significance level ($0.391 > 0.05$). Work discipline has an effect on teacher performance of 0.371 and 0.001 below the 0.05 significance level ($0.001 < 0.05$). The physical work environment has an effect on teacher performance of 0.416 and the significance is 0.005 , below the significance level of 0.05 ($0.005 < 0.05$).*

Keywords: *Teacher professional competence, work discipline, physical work environment, performance teacher*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru YPPGI Kabupaten Puncak Jaya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah di YPPGI Kabupaten Puncak Jaya yaitu 12 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif analisis dan analisis regresi linier berganda dengan melakukan penyebaran angket. Hasil penelitian ini secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru secara bersama-sama sebesar $F 32,395$ dan $sig (0,00 < 0,05)$. Kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar $0,162$ dan signifikansi $0,391$ diatas taraf signifikansi $0,05$ ($0,391 > 0,05$). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar $0,371$ dan sebesar $0,001$ dibawah taraf signifikansi $0,05$ ($0,001 < 0,05$). Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar $0,416$ dan signifikansi $0,005$ dibawah taraf signifikansi $0,05$ ($0,005 < 0,05$).

Kata kunci: Kompetensi profesional guru, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek penting yang berhubungan dengan kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan merupakan kunci untuk menciptakan generasi yang unggul dan berkualitas. Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan dan atau latihan bagi peranannya di masyarakat di masa yang akan datang. Mendidik merupakan kegiatan menunjukkan usaha kepada pengembangan budi pekerti, semangat, kecintaan, rasa kesusilaan, ketakwaan dan lain-lainnya.

Pernyataan Ball dan Forzani (2010) menjelaskan pengertian mengajar yaitu *teaching, defined as helping others learn to do particular things, is an everyday activity in which many people engage regularly. Professional classroom teaching, on the other hand is specialized work that is distinct from informal, common place showing, telling, or helping.*

Pernyataan diatas dapat diartikan bahwa mengajar, didefinisikan sebagai membantu orang lain belajar untuk melakukan hal-hal tertentu adalah aktivitas sehari-hari yang melibatkan banyak orang secara teratur. Pengajaran kelas profesional, di sisi lain adalah pekerjaan khusus yang berbeda dari informal, pertunjukkan biasa, menceritakan atau membantu. Kemudian, Darmodiharjo dalam Munib (2016) mendidik tidak dapat dilakukan secara sembarangan. Sehingga upaya dalam membentuk karakter bangsa merupakan kewajiban yang perlu dilakukan apabila bangsa ini berkehendak untuk menjadikan bangsanya yang beradab dan berbudaya. Salah satu upaya untuk membentuk bangsa yang beradab dan berbudaya dapat dilakukan melalui pendidikan di sekolah.

Sekolah merupakan salah satu organisasi yang dijadikan negara sebagai penyalur untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 pada alenia ke-empat yang berbunyi "Mencerdaskan kehidupan bangsa". Hal ini menjadi dasar bagi negara untuk benar-benar memperhatikan bidang pendidikan. Negara dalam hal ini mempunyai keharusan memberdayakan sumber daya manusia ataupun masyarakat melalui pengajaran yang berkualitas untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional menyatakan bahwa standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Delapan standar yang termuat dalam peraturan tersebut adalah standar kompetensi lulusan, standar isi, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian. Berdasarkan hal tersebut standar pendidik dan tenaga pendidik merupakan salah satu komponen yang tidak bisa dilepaskan dan mempunyai peran vital dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Standar pendidik dan tenaga pendidik adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan yang tercantum dalam PP No. 19 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 ayat 7. Standar akan menentukan kualifikasi pada guru sebagai tenaga profesional yang dapat menunjang keberhasilan pendidikan. Fakta ini di dukung data dari kompasiana.com ditulis oleh Hasanah pada tanggal 18 April 2020 yang dalam hal ini seorang guru harus memiliki kemampuan berkualitas untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu. Pernyataan dari Purba, dkk (2018) menyatakan bahwa *teacher performance is the result of quality and quantity achieved by a teacher in carrying out its duties in accordance with the responsibilities given to him starting from planning the learning process, implement and develop the learning process, evaluate the learning process and guide and train students.*

Pernyataan diatas dapat diartikan kinerja guru merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya mulai dari merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran, mengevaluasi proses pembelajaran serta membimbing dan melatih siswa. Pernyataan ini juga didukung oleh

Laily dan Wahyuni (2017) menyatakan bahwa peran guru sangat penting untuk kecerdasan peserta didik yang mengubah karakter peserta didik menjadi lebih baik. Berdasarkan Usman (2017:6) guru merupakan profesi atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru, kemudian keberadaan guru bagi suatu bangsa sangat penting, terutama terhadap suatu bangsa yang sedang membangun dan mengalami pertumbuhan. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan. Kemudian perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung dengan guru yang profesional dan berkualitas. Tilaar dalam Manik dan Bustomi (2011) menyatakan peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya. Pemerintah telah banyak melakukan upaya-upaya perbaikan agar mutu pendidikan meningkat, diantaranya perbaikan kurikulum, Sumber Daya Manusia (SDM), sarana dan prasarana. Upaya peningkatan kualitas pendidikan dalam hal ini dengan direalisasikannya peningkatan anggaran pendidikan dari tahun 2018-2019. Peningkatan biaya tersebut tahun 2018 sejumlah 441,1 T dan tahun 2019 sejumlah 492,5 T. Hal ini sesuai dengan data yang dilaporkan Kementerian Keuangan dalam laporan Anggaran Pendapatan dan Belanja (APBN) tahun 2019 bahwa anggaran pendidikan meningkat. Rincian dana yang disalurkan yaitu 163,1 T di daerah Pusat, 308,4 T di distribusikan ke daerah dan pembiayaan sebesar 21 T. Data ini didapat dalam laporan keuangan pada situs resmi Kementerian Keuangan dan dapat diakses pada laman visual.kemenkeu.go.id. Kemudian dari segi kurikulum pemerintah melakukan berbagai upaya perbaikan dengan merevisi kurikulum pendidikan Indonesia dengan menyesuaikan perkembangan zaman.

Berdasarkan hal tersebut, pemerintah telah banyak memberikan perhatian terhadap pendidikan di negara ini, namun segala upaya belum memberikan hasil yang baik di dunia pendidikan Indonesia. Upaya pemerintah tersebut belum mampu memaksimalkan kualitas pendidikan Indonesia karena masih ditemukan masalah.

Permasalahan di temukan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di SD YPPGI Puncak Jaya yang berada dalam lingkup YPPGI Puncak Jaya. Wawancara dilakukan Kepada Bapak Cimes Kokoya yang menjabat sebagai Kepala SD YPPGI Puncak Jaya. Hal yang masih kongkrit dari masih adanya permasalahan di dalam pendidikan, yaitu masih banyak siswa yang nilainya belum mencapai batas Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) berdasarkan informasi dari kepala sekolah, beberapa guru ditemukan masih menggunakan metode pembelajaran yang sudah tidak relevan untuk digunakan pada kurikulum 2013 revisi seperti metode ceramah, guru yang belum menguasai secara sepenuhnya media pembelajaran yang seharusnya dan nilai kompetensi guru yang belum tuntas. Berdasarkan Undang-Undang Pasal 8 Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Usman (2017:14) menyatakan kompetensi guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Dari penjelasan diatas bahwasanya guru harus memiliki kompetensi dalam kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan siswa serta untuk menunjukkan kualitas guru dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini menjadi fenomena gap yang ada dalam penelitian ini.

Ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kedisiplinan kerja seseorang. Didukung oleh pernyataan Hasibuan (2018:194) menyatakan kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa dukungna kedisiplinan yang baik, suatu organisasi sulit untuk mencapai tujuannya. Namun, peneliti menemukan fenomena yang berbeda dilapangan terkait kedisiplinan seorang guru. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di YPPGI Puncak Jaya menemukan permasalahan mengenai kurang disiplinnya guru yang bertugas di sekolah. Hal ini didukung oleh data presensi yang peneliti dapatkan ketika melakukan observasi.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, peneliti menggaris bawahi bahwa faktor disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap permasalahan

kinerja guru dalam sistem pendidikan di Indonesia. Faktor lain yang dipercaya memberikan pengaruh juga terhadap kinerja guru adalah lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Aljani dan Guennioui (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja. Namun penelitian ini tidak sama dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti di sekolah dalam lingkup YPPGI Puncak Jaya.

Temuan fenomena yang terjadi disana yaitu ruang kerja guru sangat sempit, melihat hal tersebut menjadikan sirkulasi udara dalam ruangan terasa lembab dan tidak memberikan kenyamanan. Berdasarkan hal tersebut, faktor lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam permasalahan kinerja guru di Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian Dewi (2015) yaitu hasil analisis data menunjukkan secara parsial profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai sig. t sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $t\text{-hitung} (4,361) > t\text{ tabel} (1,666)$. Wahyuddin (2018) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian penelitian berikutnya oleh Hasan (2017) menunjukkan kompetensi profesional guru ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa berada pada kategori yang sangat tinggi. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Rahardjo (2014) yang menyatakan kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Didukung pula oleh penelitian Nurmalasari (2018) menyatakan tidak ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru akuntansi SMK Bisnis Manajemen.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu kedisiplinan kerja dari seorang guru. Berdasarkan hasil penelitian Sidanti (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang pegawai. Senada dengan hal ini didukung oleh Eros (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dan Gabriella dan Tannady (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hal berbeda dari beberapa pendapat diatas, Pudjiastuti dan Sriwodadi (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, faktor ini disebabkan kurangnya data yang generalitas. Hal ini didukung oleh pendapat Arianto (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan hal ini disebabkan karena kurangnya populasi dalam penelitian ini.

Selain hal diatas, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja, yaitu lingkungan kerja fisik. Mahendra (2015) yang berjudul pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Dari hasil analisis data, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,043, sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Sejalan dengan penelitian Thahir (2019) yang menyatakan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Berbeda dengan Sidanti (2015) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga dari banyaknya hasil penelitian yang beragam mengenai hal ini dengan berbagai permasalahan di lapangan, maka perlu diadakan peninjauan ulang terkait kinerja.

METODE

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh guru di SD YPPGI Puncak Jaya. Teknik pengambilan populasi sebesar 12 guru SD YPPGI Puncak Jaya. Variabel yang digunakan yaitu variabel terikat, dan variabel bebas. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu metode wawancara, observasi, dokumentasi, wawancara dan angket. Peneliti menggunakan uji validitas, dan reliabilitas. Metode analisis data peneliti menggunakan statistik deskriptif. Uji keabsahan peneliti menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja guru merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang dalam rangka pencapaian tugas dan tanggung jawab kerja sesuai prosedur dan tuntutan kerja seseorang tersebut. Kinerja guru dalam penelitian ini merupakan variabel independen yang pengukurannya menggunakan empat indikator yang terdiri dari kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian belajar. Analisis statistik deskriptif variabel kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS statistic 24*.

TABEL 1. *Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	12	62	88	75,16	6.520
Valid N (listwise)	12				

Sumber: Data penelitian diolah 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 12 responden, nilai terendah dari variabel kinerja guru adalah 62 dan nilai tertinggi adalah 88. Rata-rata nilai variabel kinerja guru adalah 75 dengan standar defiasi sebesar 6,520. Berdasarkan kategori deskriptif, nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya tergolong dalam kategori baik. Kriteria ini mengacu pada analisis deskriptif variabel kinerja guru yang ditunjukkan dalam tabel 2 berikut ini.

TABEL 2. *Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru*

No	Rentang	N	Presentase	Kriteria
1.	≥88,2-105	0	0,00%	Sangat Baik
2.	≥71,4-88,2	9	75%	Baik
3.	≥54,6-71,4	3	25%	Kurang Baik
4.	≥37,8-54,6	0	0,00%	Tidak Baik
5.	21-37,8	0	0,00%	Sangat Tidak Baik
Jumlah		12	100%	
Kategori				Baik

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan 9 guru (75%) memiliki kinerja dalam kategori baik, 3 guru (25%) memiliki kinerja yang kurang baik, 0 guru (0,00%) memiliki kinerja dalam kategori tidak baik, 0 guru (0,00%) memiliki kinerja dalam kategori sangat tidak baik. Dengan demikian, dapat diambil simpulan bahwa guru di SD YPPGI Puncak Jaya memiliki kinerja yang baik .

Hal ini menjelaskan bahwa guru di SD YPPGI Puncak Jaya memiliki tingkat kinerja guru yang baik. Terlihat dari 12 guru responden yang dilakukan penelitian memiliki rata-rata sebesar 75% dengan kategori baik, sehingga mengindikasikan guru memiliki kinerja guru yang baik dalam melakukan pekerjaan.

a. Deskripsi Variabel Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan seseorang dimana ia menjalankan tugas sesuai keahlian dibidangnya dan bertanggung jawab atas profesi keprofesionalannya. Hasil perhitungan statistik deskriptif variabel kompetensi profesional guru yang diolah dengan SPSS 24 dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

TABEL 3. *Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Profesional	12	39	59	49,50	4.585
Valid N (listwise)	12				

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 12 responden, nilai terendah dari variabel kompetensi profesional guru adalah 39 dan nilai tertinggi adalah 59. Rata-rata nilai variabel kompetensi profesional guru adalah 49,50 dengan standar deviasi sebesar 4,585. Berdasarkan kategori deskriptif, nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru di YPPGI Puncak Jaya tergolong dalam kategori baik. Kriteria ini mengacu pada analisis deskriptif variabel kompetensi profesional guru yang ditunjukkan dalam tabel 4 berikut ini.

TABEL 4. *Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Profesional*

No	Rentang	N	Presentase	Kriteria
1.	≥50,4-60	5	41,66%	Sangat Baik
2.	≥40,8-50,4	6	50%	Baik
3.	≥31,2-40,8	1	8,33%	Kurang Baik
4.	≥21,6-31,2	0	0,00%	Tidak Baik
5.	12-21,6	0	0,00%	Sangat Tidak Baik
Jumlah		12	100%	
Kategori				Baik

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan 5 guru (41,66%) memiliki kompetensi profesional guru dalam kategori sangat baik, 6 guru (50%) memiliki kompetensi profesional guru yang baik. 1 guru (8,33%) memiliki kinerja dalam kategori kurang baik, 0 guru (0,00%) memiliki kompetensi profesional guru dalam kategori tidak baik, 0 guru (0,00%) memiliki kompetensi profesional guru dalam kategori sangat tidak baik. Dengan demikian, dapat diambil simpulan bahwa guru di SD YPPGI Puncak Jaya memiliki kompetensi profesional guru yang baik.

Hal ini menjelaskan bahwa guru di SD YPPGI Puncak Jaya memiliki tingkat kompetensi profesional guru yang baik. Terlihat dari 50 % guru responden yang dilakukan penelitian masuk dalam kategori baik, sehingga mengindikasikan guru memiliki kompetensi profesional guru yang baik dalam melakukan pekerjaan.

b. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Hasil perhitungan statistik deskriptif variabel kinerja guru yang diolah dengan SPSS statistik 24 dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

TABEL 5. *Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	12	72	112	96.33	8.293
Valid N (listwise)	12				

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 12 responden, nilai terendah dari variabel disiplin kerja adalah 72 dan nilai tertinggi adalah 112. Rata-rata nilai variabel disiplin kerja adalah 96.33 dengan standar defiasi sebesar 8,293. Berdasarkan kategori deskriptif,

nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja di YPPGI Puncak Jaya tergolong dalam kategori sangat baik. Kriteria ini mengacu pada analisis deskriptif variabel disiplin kerja yang ditunjukkan dalam Tabel 6 berikut ini.

TABEL 6. *Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja*

No	Rentang	N	Presentase	Kriteria
1.	≥96,6-115	6	50%	Sangat Baik
2.	≥78,2-96,6	5	41,66%	Baik
3.	≥59,8-78,2	1	8,33%	Kurang Baik
4.	≥41,4-59,8	0	0,00%	Tidak Baik
5.	23-41,4	0	0,00%	Sangat Tidak Baik
Jumlah		12	100%	
Kategori				Sangat Baik

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan 6 guru (50%) memiliki disiplin kerja dalam kategori sangat baik, 5 guru (41,66%) memiliki disiplin kerja yang baik, 1 guru (8,33%) memiliki kinerja dalam kategori kurang baik, 0 guru (0,00%) memiliki disiplin kerja dalam kategori sangat tidak baik. 0 guru (0,00%) memiliki disiplin kerja dalam kategori sangat tidak baik. Dengan demikian, dapat diambil simpulan bahwa guru di YPPGI Puncak Jaya memiliki disiplin kerja yang sangat baik.

Hal ini menjelaskan bahwa guru di SD YPPGI Puncak Jaya memiliki tingkat disiplin kerja yang sangat baik. Terlihat dari 50% guru responden yang dilakukan penelitian dalam kategori sangat baik, sehingga mengindikasikan guru memiliki disiplin kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan.

c. Deskripsi Variabel Lingkungan Fisik

Hasil perhitungan statistik deskriptif variabel kinerja guru yang diolah dengan SPSS statistik 24 dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

TABEL 7. *Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja Fisik	12	33	54	44.15	4.790
Valid N (listwise)	12				

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 12 responden, nilai terendah dari variabel lingkungan kerja fisik adalah 33 dan nilai tertinggi adalah 54 Rata-rata nilai variabel lingkungan kerja fisik adalah 44,15 dengan standar defiasi sebesar 4,790. Berdasarkan kategori deskriptif, nilai rata-rata yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di YPPGI Puncak Jaya tergolong dalam kategori baik. Kriteria ini mengacu pada analisis deskriptif variabel lingkungan kerja fisik yang ditunjukkan dalam Tabel 8 berikut ini:

TABEL 8. *Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik*

No	Rentang	N	Presentase	Kriteria
1.	≥50,4-60	5	41,66%	Sangat Baik
2.	≥40,8-50,4	6	50%	Baik
3.	≥31,2-40,8	1	8,33%	Kurang Baik
4.	≥21,6-31,2	0	0,00%	Tidak Baik
5.	12-21,6	0	0,00%	Sangat Tidak Baik
Jumlah		12	100%	
Kategori				Baik

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 8. menunjukkan 5 guru (41.66%) memiliki lingkungan kerja fisik dalam kategori sangat baik, 6 guru (50%) memiliki lingkungan kerja fisik yang baik, 1 guru (8,33%) memiliki lingkungan kerja fisik dalam kategori kurang baik. 0 guru (0,00%) memiliki kinerja dalam kategori tidak baik, 0 guru (0,00%) memiliki disiplin kerja dalam kategori sangat tidak baik. Dengan demikian, dapat diambil simpulan bahwa guru di SD YPPGI Puncak Jaya memiliki lingkungan kerja fisik yang baik.

Hal ini menjelaskan bahwa guru di SD YPPGI Puncak Jaya memiliki tingkat lingkungan kerja fisik 50% berada dalam kategori baik, sehingga mengindikasikan guru memiliki lingkungan kerja fisik yang baik dalam mendukung kegiatan pekerjaan.

d. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah model regresi variabel residual memiliki retribusi normal (Ghazali, 2013:154). Metode yang dipakai dalam mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak dalam penelitian ini adalah dengan melakukan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov Test*. Apabila nilai probabilitas signifikan $K-S \geq 5\%$ atau 0,05. Maka data berdistribusi normal. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas:

TABEL 9. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			12
Normal Parameters a,b	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.8245704
Most Extreme Differences	Absolute		.075
	Positive		.056
	Negative		-.075
Kolmogorov-Smirnov Z			.558
Asymp. Sig. (2-tailed)			.914

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui nilai *Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,914 > nilai signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah ketiga variabel yang dianalisis mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2013:156). Linieritas adalah sifat hubungan yang linier antar variabel. Hal ini berarti bahwa pada setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya. Dasar pengambilan keputusan dari uji linieritas dengan melihat kolom *linearity* pada tabel *ANOVA* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan linier apabila signifikansi kurang dari 0,05. Berikut hasil uji linieritas:

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru* Kompetensi Profesional Guru	Between Groups	(Combined) Linearity	1316,944	18	73,164	2,692	,006
		Deviations from Linearity	1024,950	1	1024,950	37,706	,000
	Within Groups		291,994	17	17,176	,632	,844
	Total		978,583	36	27,183		
			2295,527	54			

Sumber: Data diolah tahun 2024

Tabel 10 menunjukkan tingkat signifikansi pada *linearity* untuk kompetensi profesional dengan kinerja guru adalah 0,000 dibawah taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kompetensi profesional guru dan kinerja guru

merupakan model yang linier.

TABEL 11. Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru* Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	1643,355	18	91,298	5,040	,000
		Linearity	1337,786	1	1337,786	73,746	,000
	Within Groups	Deviations from Linearity	305,569	17	17,975	,992	,487
		Total	652,172	36	18,116		
			2995,527	54			

Sumber: Data diolah tahun 2024

Tabel 11 menunjukkan tingkat signifikansi pada *linearity* untuk disiplin kerja dengan kinerja guru adalah 0,000 dibawah taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara disiplin kerja dan kinerja guru merupakan model yang linier.

TABEL 12. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru* Lingkungan Kerja Fisik	Between Groups	(Combined)	1564,620	18	92,036	4,659	,000
		Linearity	1086,143	1	1086,143	54,983	,000
	Within Groups	Deviations from Linearity	478,477	17	29,905	1,514	,147
		Total	730,907	36	19,754		
			2295,527	54			

Sumber: Data diolah tahun 2024

Tabel 12 menunjukkan tingkat signifikansi pada *linearity* untuk lingkungan kerja fisik dengan kinerja guru adalah 0,000 dibawah taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara lingkungan kerja fisik dan kinerja guru merupakan model yang linier.

3. Uji Multikolonearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghazali, 2013:103). Uji multikolonearitas dilakukan dengan menggunakan nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonearitas yaitu dengan cara melihat nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF).

Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Apabila *tolerance value* dibawah 0.10 atau nilai VIF d atas 10 maka terjadi multikolonearitas. Hasil uji multikolonearitas disajikan dalam tabel berikut ini.

TABEL 13. Hasil Uji Multikolineraritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-or der	Partial	Part
(Constant)	11,017	6,631	,114	1,661	,103			
Kompetensi PG	,162	,188	,427	,865	,391	,668	,120	,071
Disiplin Kerja	,371	,108	,318	3,435	,001	,763	,433	,282
Lingkungan Kerja Fisik	,416	,143		2,915	,005	,688	,378	,239

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai TOL > 0,01 dan VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dengan variabel independent dan tidak terjadi multikolinearitas, sehingga seluruh variabel bebas tersebut dapat dikatakan baik dan dapat digunakan dalam penelitian.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah alat uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghazali, 2013: 2013: 134). Model regresi dikatakan baik apabila dapat terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Pendektesian ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas mengguakan analisis dengan uji glejser. Apabila variabel dependen maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau > 0,05.

Uji grafik *scatterplot* juga digunakan untuk mengetahui nilai prediksi variabel independent dengan rasidunya. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji glejser dan grafik *scatterplot*:

1) Hasil Uji Glejser

Hasil uji gleser dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 14. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardiz ed Coefficients		Standardiz ed Coefficient s	t	Sig.
	B	Std. Erro r			
(Constant)	-.639	4.042		-.158	.875
Kompetensi PG	.093	.114	.179	.812	.421
Disiplin Kerja	-.055	.066	-.191	-.831	.410
Lingkungan Kerja Fisik	.085	.087	.179	.980	.332

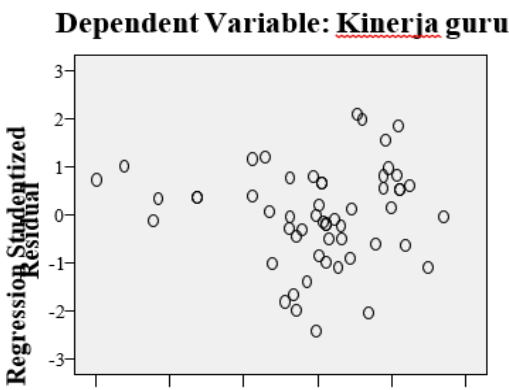
a. Dependent Variable: AbRes
Sumber: Data diolah tahun 2024.

Semua variabel bebas mempunyai nilai signifikansi > dari tingkat signifikansi 5% atau > 0,05 oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan tergolong data yang baik.

2) Hasil Uji *Scatterplot*

Uji Scatterplot adalah uji di mana terjadinya penyebaran titik-titik yang timbul dan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebaran berada diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2013:135). Hasil uji *scatterplot* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Scatterplot



GAMBAR 1. Hasil Uji Scatterplot
Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan gambar grafik *scatterplot* terlihat titik- titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan tergolong data yang baik.

e. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi profesional guru (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya (Y), maka perlu mengetahui persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part
(Constant)	11,017	6,631	,114	1,661	,103			
Kompetensi PG	,162	,188	,427	,865	,391	,668	,120	,071
Disiplin Kerja	,371	,108	,318	3,435	,001	,763	,433	,282
Lingkungan KF	,416	,143		2,915	,005	,688	,378	,239

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah Tahun 2024

Dari Hasil Output SPSS, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y=11,017 + 0,162 X1 + 0,371 X2 + 0,416 X3 + e$$

f. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat (kinerja guru) yaitu melalui *SPSS for windows release versi 24*. Apabila tingkat signifikansi < 0,05 maka H1 diterima, hal ini berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara simultan atau bersama-sama.

TABEL 16. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1505.491	3	501.830	32.395	.000 ^a
Rasidual	790.036	51	15.491		
Total	2295.527	54			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru
Sumber: Data diolah tahun 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 32,395 dan signifikansinya $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kompetensi guru profesional, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru sehingga H_{a1} diterima.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji pengaruh langsung (t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah dngan melihat nilai signifikansi atau dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka hipotesis *alternative* yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen diterima. Hasil pengujian statistik parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

TABEL 17. Hasil Uji Pengaruh Langsung (Uji t)

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11,017	6,631	,114		1,661	,103
Kompetensi PG	,162	,188	,427		,865	,391
Disiplin Kerja	,371	,108	,318		3,435	,001
Lingkungan Kerja Fisik	,416	,143			2,915	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Tabel 4.17 menunjukkan nilai koefisien regresi pada tabel kompetensi profesional guru bertanda positif sebesar 0,162 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada kompetensi profesional guru akan mengakibatkan kinerja guru naik sebesar 0,162. Berdasarkan analisis regresi uji t diketahui bahwa variabel kompetensi profesional guru (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 0,865 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,391 diatas taraf signifikansi 0,05 ($0,391 > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru sehingga H_2 ditolak.

Nilai koefisien regresi pada tabel 4.17 disiplin kerja bertanda positif sebesar 0,371 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada disiplin kerja akan mengakibatkan kinerja guru naik sebesar 0,371. Berdasarkan analisis regresi uji t diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,435 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 dibawah taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga H_3 diterima.

Nilai koefisien regresi pada tabel lingkungan kerja fisik bertanda positif sebesar 0,416 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada lingkungan kerja fisik akan mengakibatkan kinerja guru naik sebesar 0,416. Berdasarkan analisis regresi uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_3) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,915 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,005 dibawah taraf signifikansi 0,05 ($0,005 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga H_4 diterima.

3. Koefisien Determinasi Simultan dan Parsial

1. Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Uji koefisien determinasi simultan dilakukan untuk mengetahui besar kontribusi variabel independen yaitu kompetensi profesional guru, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya. Perhitungan menggunakan *IBM SPSS statistic 24*.

TABEL 18. *Koefisien Determinasi Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di YPPGI Puncak Jaya.*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.656	.636	3.93585	1.515

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 18 tersebut menunjukkan bahwa besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,636 jika dipresentasikan dengan dikali 100% maka besarnya R^2 adalah 63,2%. Angka tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi profesional guru, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SD YPPGI Puncak Jaya secara bersama-sama sebesar 63,6%. Sedangkan sisanya yaitu 36,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

2. Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Uji koefisien determinasi parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen yaitu kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya. Perhitungan dilakukan menggunakan bantuan program *IBM SPSS* sebagai berikut:

TABEL 19. *Koefisien Determinasi Parsial*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
(Constant)	11,017	6,631	,114	1,661	,103			
Kompetensi PG	,162	,188	,427	,865	,391	,668	,120	,071
Disiplin Kerja	,371	,108	,318	3,435	,001	,763	,433	,282
Lingkungan KF	,416	,143		2,915	,005	,688	,378	,239

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 19 tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi profesional guru memiliki nilai *correlations partial* sebesar 0,120. Nilai tersebut kemudian dikuadratkan ($0,120^2$) = 0,0144 dan di presentasikan ($0,0144 \times 100\%$) = 1,44%. Secara parsial, kompetensi profesional guru berpengaruh sebesar 1,44% terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya. Disiplin Kerja memiliki nilai *corelations partial* sebesar 0,433. Nilai tersebut kemudian dikuadratkan ($0,433^2$) = 0,187489 dan di presentasikan ($0,187489 \times 100\%$) = 18,74%. Secara partial disiplin kerja berpengaruh sebesar 18,74% terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya. Lingkungan kerja fisik memiliki nilai *correlations partial* sebesar 0,378. Nilai tersebut kemudian dikuadratkan ($0,378^2$) = 0,142884 dan dipresentasikan ($0,142884 \times 100\%$) = 14,288%. Secara partial lingkungan kerja fisik berpengaruh sebesar 14,28% terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya.

PEMBAHASAN

- Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SD YPPGI Puncak Jaya.

Analisis data yang diolah kemudian diperoleh hasil dari analisis yang menunjukkan

bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya. Dari hasil uji simultan menunjukkan hasil yang signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan memiliki F-hitung sebesar 32,395. Berdasarkan hal tersebut, mengenai hipotesis H1 menyatakan diterima dan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya. Sehingga apabila secara simultan kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan maka akan memberikan hasil yang meningkat pula terhadap kinerja guru. Kemudian apabila terjadi penurunan maka akan memberikan hasil yang menurun terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji determinasi simultan diketahui bahwa pengaruhnya secara simultan sebesar 63,6% terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki keterkaitan secara bersama untuk menunjang kinerja guru menuju yang lebih baik. Berdasarkan hal tersebut, kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya dapat meningkat karena adanya kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Hal tersebut menunjukkan antara kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang meningkat menimbulkan simbiosis mutualisme antar variabel sehingga memiliki pengaruh yang kuat jika tidak terpisahkan antara satu dengan yang lainnya.

b. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru

Kompetensi profesional guru dalam penelitian ini terbukti tidak dapat meningkatkan kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya. Hal ini terlihat dari besarnya nilai signifikansi $0,391 > 0,05$ dan memiliki thitung 0,865. Oleh karena hal itu hipotesis (H2) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru tidak dapat diterima atau ditolak. Penolakan hipotesis ini mengidentifikasi bahwa pengaruh kompetensi profesional guru tidak dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Temuan tersebut bertolak belakang dengan Teori Kinerja oleh Gibson (1987:204) yang menyatakan bahwa faktor individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi profesional termasuk ke dalam faktor yang berasal dari individu. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Wirawan (2009: 6-8) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang meliputi pengetahuan dan keterampilan.

Hasil analisis menunjukkan hasil yang berpengaruh positif dan tidak signifikan, artinya masih bertanda positif atau memiliki pengaruh namun lemah dan tidak memberikan pengaruh besar. Namun demikian, hasil penelitian tersebut inkonsisten dengan peneliti dari Dewi (2015), Sopandi (2015) yang mengungkapkan bahwa keberadaan variabel kompetensi profesional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil temuan dalam penelitian ini bahwa secara teoritis kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru tidak terbukti. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka dilakukan analisis lebih mendalam terkait kondisi lapangan selama penelitian. Berdasarkan pengamatan peneliti selama pengambilan data ditemukan bahwa beberapa responden dalam pengisian angket untuk angket kompetensi profesional guru cenderung menilai dengan skor tinggi karena merasa bahwa demikian dapat meningkatkan citra positif guru di YPPGI Puncak Jaya.

Peneliti berasumsi bahwa penyebab hasil penelitian tidak sejalan dengan hipotesis awal dikarenakan beberapa guru di SD YPPGI Puncak Jaya memungkinkan menjawab dengan skor tinggi dan memberikan hasil yang kurang akurat. Asumsi lain yaitu bahwa guru memberikan nilai tinggi ketika pengisian angket atau kuesioner dikarenakan memiliki hubungan terhadap instansi sekolah. Secara teoritis, fenomena tersebut merupakan salah satu bentuk untuk meningkatkan citra positif sekolah karena

guru yang bekerja di instansi tersebut memiliki kompetensi profesional dan citra sekolah akan baik. Kusnandar (203: 131) dalam Nurmalasari (2018) memberikan penjelasan bahwa kelemahan dari penilaian diri yaitu: 1) cenderung subjektif; 2) data mungkin ada yang pengisian tidak jujur; 3) dapat terjadi kemungkinan subjek yang dinilai menilai dengan skor tinggi; 4) hasil kurang akurat; 5) kemungkinan objek yang dinilai tidak memahami adanya kemampuan yang dimiliki.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD YPPGI Puncak Jaya.

Disiplin kerja dalam penelitian ini terbukti mampu mempengaruhi kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya. Hal ini ditunjukkan dari nilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru bertanda positif sebesar 3,435 berdasarkan thitung dan nilai signifikansi 0,001 yang berarti signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, mengenai hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya. Penerimaan H2 bermakna bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki guru di SD YPPGI Puncak Jaya maka kinerja guru akan semakin baik, begitu pula sebaliknya apabila terdapat penurunan disiplin kerja yang dimiliki guru di SD YPPGI Puncak Jaya, maka kinerja dari guru juga mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Kinerja oleh Gibson (1987:204) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu yang dimana kedisiplinan termasuk kedalam faktor tersebut. Hasibuan (2018:194) juga menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kemudian didukung pula pernyataan oleh Siagian dalam Sardjana, dkk (2018) yang menyatakan bahwa:

Discipline contributes importantly to the improved performance. Work discipline includes attitude, behavior, and deed appropriate to both written and non-written organizational regulation. Work discipline is a very important part or variable in human resource development. Therefore, work discipline is desirable in an organization to prevent oversight, deviation, or inattentiveness from occurring, leading to the wastefulness in doing work.

Pernyataan tersebut dapat diartikan disiplin memberikan kontribusi penting untuk peningkatan kinerja. Disiplin kerja meliputi sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan ketentuan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk mencegah terjadinya kekhilafan, penyimpangan atau ketidakpedulian yang dapat mengakibatkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan

Dari pernyataan tersebut dapat ditarik simpulan bahwa disiplin kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung oleh pernyataan Shaleh, dkk (2020) yang menyatakan bahwa:

With the discipline of teachers, school activities are carried out in an orderly and smooth manner, with learning properly implemented to achieve curriculum targets. Besides, student achievements are also optimally realized. Furthermore, there is a balance between work disciplines, with an increase in attitudes towards the teaching profession, which consists of experienced intellectual capacity, morals, faith, devotion, discipline, responsibility, broad educational insight, managerial ability, skills, and creativity.

Pernyataan diatas dapat diartikan bahwa dengan kedisiplinan guru, kegiatan sekolah dilaksanakan dengan tertib dan lancar, dengan pembelajaran yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai target kurikulum. Selain itu, prestasi siswa

juga terealisasi secara optimal. Selanjutnya terdapat keseimbangan antara disiplin kerja, dengan peningkatan sikap terhadap profesi guru yang terdiri dari kapasitas intelektual yang berpengalaman, akhlak, iman, pengabdian, disiplin, tanggung jawab, wawasan pendidikan yang luas, kemampuan manajerial, keterampilan dan kreativitas.

Beberapa penelitian juga menyampaikan hal yang sama seperti yang dikemukakan oleh Harlie (2011) yang menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai korelasi parsial tertinggi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian lain yang dibahas oleh Sidanti (2015) dengan hasil penelitian yang membuktikan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan.

Peningkatan kedisiplinan sebagai salah satu revolusi yang sedang diterapkan sekolah di SD YPPGI Puncak Jaya. Kedisiplinan guru di sekolah senantiasa berupaya untuk meningkatkan ketaatan guru terhadap peraturan yang ada. Contoh nyata upaya peningkatan kedisiplinan salah satunya pada bagian presensi. Dengan cara-cara baru dimana yang dahulunya presensi menggunakan tanda tangan tulis, saat ini peningkatan yang dilakukan dengan mengubah menjadi presensi menggunakan sidik jari. Adanya upaya peningkatan yang dilakukan terhadap kedisiplinan di sekolah tersebut yang diyakini akan memberikan dampak positif bagi kinerja guru di sekolah.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru di SD YPPGI Puncak Jaya.

Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini terbukti mampu mempengaruhi kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya. Hal ini ditunjukkan dari nilai lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru sebesar 2,915 berdasarkan thitung dan nilai signifikansi 0,005 yang berarti signifikansi karena kurang dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut mengenai hipotesis 4 (H4) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya dapat diterima. Penerimaan H4 bermakna bahwa semakin tinggi lingkungan kerja fisik maka kinerja guru akan semakin baik, begitu pula sebaliknya. Apabila lingkungan kerja fisik mengalami penurunan maka kinerja guru akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Kinerja oleh Gibson (1987:205) yang menyatakan kinerja dipengaruhi salah satu faktor, yaitu faktor organisasi yang mana lingkungan kerja fisik termasuk dalam faktor organisasi. Dikuatkan dengan pernyataan Sedarmayanti (2009:26) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Menurut Aljani dan Guennioui (2016) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga organisasi dapat memperoleh kepercayaan karyawan. Sejalan dengan pernyataan dari Gie (2009: 212) yang menjelaskan bahwa “empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yakni cahaya, warna, udara, dan suara”. Dari teori tersebut dapat ditarik simpulan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh Mahardiani (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dibahas Mahendra (2015) yang berjudul pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Dari hasil analisis data, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,043, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan fisik terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan data analisis mengenai pengaruh kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi profesional guru, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya dengan nilai F sebesar 32,395 dan signifikansinya 0,00 ($0,00 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif secara parsial antara kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya namun tidak signifikan yaitu sebesar 0,162 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,391 diatas taraf signifikansi 0,05 ($0,391 > 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya sebesar 0,371 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 dibawah taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SD YPPGI Puncak Jaya sebesar 0,416 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 dibawah taraf signifikansi 0,05 ($0,005 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Aljani & Guennioui. 2016. *Multinational companies 'human resource management Practices' and their organizational culture impact on employees' loyalty: Case of Japanese multinational company in Maroco. Procedia – Social Behavioral Sciences* 230 (2016) 204-211.
- Arianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Tenaga Pengajar. *Jurnal Ecomomia*. 9(2), 191-200.
- Azrin, Amrillah. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Sembawa Banyuasin. *Jurnal Orasi Bisnis*. 10(5).
- Ball, D L., Forzani, F.M. (2010). The Work of Teaching and the Challenge for Teacher Education. *Journal of Teacher Education*. 60(5), 479-511.
- Bredeson, P, V. (2000). *Teacher Learning as Work and at Work: exploring the content and contexts of teacher professional development. Journal of In- Service Education*. 26(1), 63-72.
- Dewi, T. Anggia. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. *Promosi (Jurnal Pendidikan Ekonomi)*. 3(1), 24-35.
- Eros, E. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi*. 1(1), 1-12.
- Febiningtyas & Ekaningtias (2014). *The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency. Journal The Indonesian Accounting Review*. 4(2), 97-106.
- Gabriel dan Tannady. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Jurnal Sains dan Teknologi Informasi*. ISBN: 978-602-52720-2-8.