

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDS AN-NAHDHAH KOTA BATAM

Yannik Ariyati¹⁾, Randy Sahputra²⁾

Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan
yannik_ariyati@yahoo.co.id¹⁾

Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan
randysaputra7788@gmail.com²⁾

ABSTRAK

Penelitian hanya dilakukan agar dapat untuk mengetahui terhadap kinerja pegawai guru melalui variabel agar berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru di SDS AN-NAHDHAH kota Batam. Pada penelitian ini terdapat beberapa sampel yang telah diambil sebanyak 31 karyawan guru di sekolah SDS AN-NAHDHAH kota Batam. Sampel yang telah diambil melalui kuisioner yang sudah diolah menjadi data melalui teknik analisa sesuai persyaratan yang akan diuji melalui aplikasi program SPSS V25 mampu mengetahui jumlah hasil uji tersebut. V.,

variabel kompetensi dapat menunjukkan hasil penelitian yang berdasarkan nilai kompetensi t_{hitung} dengan jumlah 15.715 dapat dikatakan lebih besar dan jumlah t_{tabel} 2.039 dan signifikan jumlah 0,000 maka jumlah 0,00 tersebut lebih rendah dari jumlah 0.05 dapat dikatakan variabel kompetensi secara parsial dapat berpengaruh positif dengan jumlah 0,00 tersebut akan signifikan kepada kinerja guru. Hasil dari variabel disiplin kerja dapat dilihat berdasarkan nilai yang diperoleh dari tabel tersebut maka t_{hitung} -0.440 dan t_{tabel} 2.039 yang merupakan dalam menentukan perbandingan antara nilai, maka nilai 0.664 berarti signifikan secara hasil uji t dengan nilai 0,05, maka disiplin kerja berdampak besar terhadap kinerja karyawan pada variabel lingkungan kerja. Nilai yang diperoleh t_{hitung} -0.952 dan t_{tabel} 2.039, maka menentukan perbandingan antara nilai terdapat nilai signifikan 0,05 yang berpengaruh kepada pegawai guru.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 112.579 sedangkan nilai f_{tabel} 2.960, artinya nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} dengan angka probabilitas adalah $0.00 < 0.05$ dapat dijelaskan 3 variabel berpengaruh tersebut dapat bersama-sama akan berdampak positif dan akan signifikan kepada kinerja guru disekolah tersebut. Dapat diketahui berdasarkan nilai Adjusted R Square yaitu variabel dependen dapat dijelaskan dengan rinci oleh variabel independen sebesar 91% dan selebihnya sebesar 9% dapat mempengaruhi variabel lain diluar penelitian yang ada.

Kata Kunci: *Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama adalah manusia yang di perkerjakan oleh perusahaan/organisasi

agar tujuan perusahaan/organisasi dapat tercapai. Tujuan organisasi agar dapat sebuah tujuan yang dicapai dengan mudah melalui kinerja karyawan agar sumber daya manusia dapat diberikan

suatu pekerjaan supaya mampu meningkatkan mutu dan kualitas terhadap organisasi yang telah diberikan, sumber daya manusia memiliki skill mumpuni tersendiri dan potensi supaya organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan melalui potensi SDM karena dalam organisasi tujuannya adalah melihat apakah organisasi tersebut mampu menjadi SDM yang terbaik dan juga ada menjadi lebih baik atau modern dari sebelumnya yang telah dicapai oleh organisasi. Organisasi yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila didalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang ahli, berpotensi, dan kompeten sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas organisasi. Keberhasilan suatu dalam organisasi dapat dilihat dengan jelas apakah organisasi mampu menghasilkan sumber daya manusia yang paten agar mampu bersaing dalam organisasi dan bisa mencapai tujuan organisasi yang baik pula.

SDS AN-NAHDHAH adalah yayasan Islam yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islam. Dalam perkembangan budaya dan teknologi yang sekarang, banyak anak-anak yang mulai diluar batas, salah satunya adalah kurangnya etika seperti banyak kasus-kasus yang terjadi seorang murid menghajar gurunya, anak dibawah umur sudah menikah, bahkan tidak sedikit kasus-kasus anak-anak melakukan kejahatan. Masih banyak kasus lainnya yang melibatkan anak-anak. Oleh sebab itu, peran sebuah sekolah sangat penting dalam membentuk pribadi seorang anak agar dapat menjadi pribadi yang lebih baik kedepannya terlepas dari peran orang tua dan keluarga. Untuk mendidik

anak-anak yang memiliki etika yang baik, perlu ditanam nilai-nilai agama yang baik agar moral anak-anak nantinya dapat dijaga dan menumbuhkan kerohanian sehingga mereka dapat melihat mana yang baik dan salah. Dalam hal ini, sekolah yang berfokus dalam nilai-nilai rohani sangat diperlukan guna membangun dan membina generasi-generasi yang bernilai imtaq dan daya saing dalam menghadapi kehidupan pada perputaran globalisasi yang kian makin pesat perkembangannya. Untuk menghadapi hal ini, diperlukan tenaga pendidik yang benar-benar memiliki nilai-nilai budaya dan rohani yang baik. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka dilakukan penelitian dengan mengambil judul yaitu **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDS AN-NAHDHAH Kota Batam.**

TELAAH PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Spencer dalam Haikal (2016) kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi berbeda, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Menurut Spencer dalam Haikal (2016) mengatakan kompetensi memiliki beberapa 5 dimensi/indikator seperti:

1. Motif, yaitu seseorang yang berkeinginan melakukan tindakan dengan cara berfikir akan menyebabkan sesuatu .

2. Sifat, yaitu karakteristik yang dimiliki seseorang untuk menanggapi situasi dengan teknik mefokuskan dalam tindakan
3. Konsep diri, kemampuan individu dapat di pandang dari seseorang.
4. Pengetahuan, yaitu dimana seseorang memiliki kemampuan dengan cepat mengetahui informasi dalam bidang tersebut.
5. Ketrampilan, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas dengan baik secara mental dan fisik yang sudah di persiapkan .

Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Halawa (2016) tentang pengertian disiplin adalah suatu sikap seseorang dengan menggunakan alat yang dipakai oleh manejer untuk mendekati karyawan dengan berkomunikasi dengan baik supaya karyawan tersebut memiliki tingkat kesadaran untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku yang sudah diatur oleh perusahaan . Disiplin kerja sangat diperlukan untuk sebagai alat komunikasi sebagai peringatan yang bersifat spesifik bagi karyawan yang tidak mampu berubah sifat dan perilaku mereka. Adapun indikator kedisiplinan menurut Hasibuan dalam Agustita (2017) sebagian berikut:

1. Tujuan dan ke pemimpin an
Tujuan yang dicapail harus jelas karena sangat dibutuhkan oleh kepemimpinan untuk sebuah perusahaan dan di tetap kan secara ideal serta cukup menantang bagi ke mampusan karyawan agar karyawan tersebut mampu mnagatsi tantangan dari pimpinan
2. Teladan Pimpinan
Untuk karyawan mampu memilih suatu tingkat kedisiplinan yang bisa menjadi motivator teladan

dan panutan oleh karyawannya agar karyawan tersebut mampu belajar dari teladan kepemimpinan tersbt

3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dengan kesejahteraan) dapat ikut mem pengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kecintaan dan keupasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya merek jalani
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujud nya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman.
5. Waskat (pengawasan melekat)
Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya.
6. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting bagi karyawan agar kedisiplinan tersbut mampu mereka lakukan.
7. Ketegasan
Ketegasan pemimpin dapat menjadi acuan bagi karyawan agar karyawan tersebut dapt mematuhi kedisiplinan kerja.
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan sangat berpengaruh antara karyawan dan juga pimpinan dalam menciptakan kedisiplinan dan juga keharmonian dalam bekerja

Lingkungan Kerja

Menurut Sihombing dalam Mahendra (2018) lingkungan kerja adalah aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan terdapat aktivitas yang di lakukan dengan cara fisik maupun non fisik .ada beberapa faktor yang membuat mereka tengaggu dalam

pekerjaan yaitu mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sehingga karyawan tidak bekerja secara maksimal, sedangkan yang non fisik yaitu atasan dan bawahan harus saling berinteraksi secara langsung di luar pekerjaan maupun didalam agar terdapat bentuk sebuah hubungan kerja dalam organisasinya serta sesama pegawai. Yang termasuk indikator pada lingkungan kerja yaitu:

1. **Pewarnaan**
Pemilihan warna dapat mempengaruhi semangat kerja para karyawan.
2. **Kebersihan**
Bagi seseorang yang normal kebersihan adalah yang diinginkan untuk melakukan pekerjaan yang mereka lakukan agar ruang tersebut bisa menjadi semangat dalam bekerja.
3. **Pertukaran udara**
Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan karena sebagian waktu akan dihabiskan diluar area kerja
4. **Penerangan**
Tingkat cahaya sangat berpengaruh pada kelemahan mata yang meningkat dalam tempat kerja yang tidak diinginkan akan menyebabkan karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya yang berakibat turunnya produktivitas kerja.
5. **Keamanan**
Keamanan tempat parkir dan keselamatan kerja sangat berpengaruh terhadap konsentrasi dan kenyamanan pegawai dalam suatu pekerjaan
6. **Kebisingan**
Kebisingan merupakan faktor utama dalam bekerja. karena kebisingan tersebut akan

mengganggu konsentrasi pekerja dalam melakukan produktivitas karyawan

Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara dalam Iskandar (2014) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah di selesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja karyawan dapat dihasilkan dengan cara kualitas dan kuantitas yang telah di capai setiap karyawan yang diberikan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab. Unsur yang membentuk kinerja pegawai adalah kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Menurut Miner dalam Irawati (2017) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja secara umum, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Rusiadi (2014:35), populasi merupakan suatu objek/subjek yang terdiri dari wilayah generalisasi yang memiliki kualitas dan juga karakteristik dalam mempelajari penelitian yang telah ditetapkan, dapat kita ambil dari kesimpulan. dari beberapa populasi di dapatkan dari jumlah seluruh guru yang mengajari di SDS AN-NAHDHAH kota Batam yaitu sebanyak 31 pengajar.

Menurut Rusiadi (2014:31) sampel yaitu jumlah populasi yang diperlukan dalam sumber data yang diwakilkan dari semua populasi . Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Menurut Sugiono dalam Haikal (2016) menjelaskan apabila teknik penentuan sampel mampu menjadikan sampel pada total populasi yang terlalu dikit yaitu sampling jenuh. Dalam kaitan ini, jumlah dari populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 31 orang guru, hanya jumlah sampel ini yang dapat diambil menjadikan perwakilan semua sampel untuk penelitian yaitu 31 Orang

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang dapat dimanfaatkan dari penelitian yaitu kuisioner . Menurut Rusiadi (2014:101) angket / kuesioner adalah pertanyaan/pernyataan yang diisi atau dijawab oleh responden untuk mengambil data yang diperlukan oleh peneliti . Dari penelitian tersebut, untuk skala yang digunakan untuk menilai instrumen penelitiannya adalah skala likert. Adapun skala likert adalah sebagai berikut.

| Kode | Skor |
|------|------|
| SS | 5 |
| S | 4 |
| N | 3 |
| TS | 2 |
| STS | 1 |

Teknik Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

statistik deskriptif yaitu statistik yang diperlukan untuk menganalisa data dengan melakukan cara deskripsikan jumlah yang telah dikumpulkan tanpa harus membuat kesimpulan untuk generalisasi yang telah di berlaku pada uji statistik

2. Uji Validitas

uji validitas merupakan uji untuk mengukur seberapa jauh yang telah di uji ,agar mengetahui seberapa jauh ukuran alat untuk di ukur

3. Uji Asumsi Klasik

Yang di maksud Uji asumsi klasik yaitu ujian asumsi-asumsi yang perlu di analisa dengan basis *ordinary least square* (OLS) ,agar semua dapat terpenuhi pada regresi linier . Yang terdapat pada uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi

4. Regresi Linier Berganda

Pada Analisis regresi hanya dapat digunakan untuk meramalkan variabel terikat (Y) berdasarkan suatu variabel (X) dalam persamaan linier.

5. Uji Hipotesis

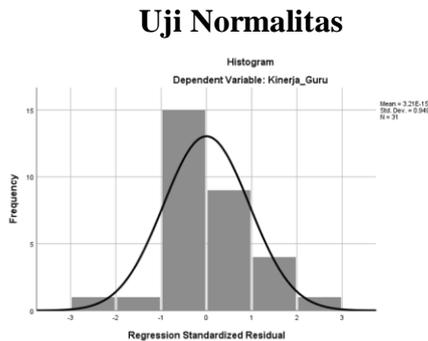
Pada penelitian uji hipotesis terdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus di penuhi karena sangat di butuhkan untuk model regresi linier yang benar. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P

plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot. Berikut adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini:



Sumber : Output SPSS V25 (2019)

Lihat gambar diatas dapat menunjukkan bahwa gambar histogram memiliki kecembungan seimbang di tengah dan berbentuk lonceng, hal ini dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu uji yang dilakukan agar mengetahui ada atau tidak nya yang signifikan pada variabel bebas dengan model linier berganda dapat dilakukan pada pengujian . Apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), Jadi model dapat dikatakn bebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini:

| Tolerance | VIF |
|-----------|-----|
| | |

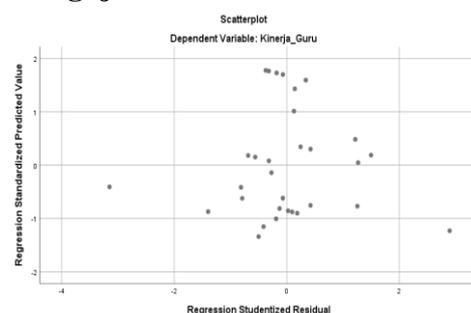
| | |
|------|-------|
| .765 | 1.307 |
| .757 | 1.321 |
| .873 | 1.146 |

Perhatikan pada tabel diatas dapat kita simpulkan sebagaimana untuk semua variabel nilai VIF besar tersebut > 10 dan 0.1 sangat jauh bagi nilai tolerance maka tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mampu melihat ketidaksamaan *varians* dari *residul* dengan melakukan pengamatan/ dapat menganalisa deteksi Heteroskedastisitas dan akan diberikan kesemua pengamatan lain nya . dengan penelitian ini maka dapat dilakukan dengan cara metedeksi Heteroskedastisitas nilai ZPRED (nilai prediksi) sama SRESID dalam posisi yang sudah di tempatkan.pada penelitian ini bisa di dapatkan dengan model yang baik dengan model yang baik dengan tidak terdapat pada pola yang sesuai grafik seperti terkumpul di tengah ,menyimpempi t kemudian di pebesar lalu menyempiy .ada berapa hasil yang telah di di lakukan pada penelitian uji Heteroskedstisitas :

Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS V25 (2019)

Kita perhatikan pada gambar diatas dapat kita jelaskan uji Heteroskedastisitas menunjukkan sebuah titik yang berantakan atau

beracak dalam posisi tidak terbentuk pola atau tren yang bergaris`.

Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi merupakan suatu bentuk yang mana bertujuan agar bisa mengetahui apakah mengalami tidak korelasi pada variabel pengganggu untuk musim tertentu dan musim sebelumnya. Cara menguji autokorelasi adalah dengan melihat model regresi linier berganda terbebas dari autokorelasi apabila nilai *Durbin Watson* berada di bawah angka 2. Dengan ini hasil observasi yang telah dilakukan beserta uji autokorelasi :

| | df1 | df2 | Sig. F Change | Durbin- Watson |
|---|-----|-----|---------------|----------------|
| 1 | 3 | 27 | .000 | 1.334 |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari Durbi-Watson adalah sebesar 1.334, dimana nilai ini lebih besar dari 0.05. Artinya, dari hasil uji ini dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat memuat prediksi yang tepat dan akurat. Berikut adalah hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini:

| B | Std. Error |
|-------|------------|
| 3.367 | 5.035 |
| .782 | .050 |
| -.009 | .021 |
| -.017 | .018 |

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda dengan 3 variabel bebas (independen) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = \alpha + b_1 \text{ Kompetensi} + b_2 \text{ Disiplin Kerja} + b_3 \text{ Lingkungan Kerja}$$

$$Y = 3.367 + 0.782 - 0.009 - 0.017$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas yang diperoleh konstanta sebesar 3.367. Hal ini berarti bahwa dengan adanya kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja nilainya konstan maka kinerja guru nilainya sebesar 3.367.
2. Variabel kompetensi sebesar 0.782, artinya bahwa peningkatan 1% variabel kompetensi dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkan peningkatan nilai kinerja guru sebesar 0.782.
3. Variabel disiplin kerja sebesar -0.009, artinya bahwa peningkatan 1% variabel disiplin kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkan penurunan nilai kinerja guru sebesar 0.009.
4. Variabel lingkungan kerja sebesar -0.017, artinya bahwa peningkatan 1% variabel lingkungan kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan akan menyebabkan penurunan nilai kinerja guru sebesar 0.017.

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha\ 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha\ 5\%$.

Hasil dari uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

| t | Sig. |
|--------|------|
| .669 | .509 |
| 15.715 | .000 |
| -.440 | .664 |
| -.952 | .349 |

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompetensi berdasarkan t_{hitung} sebesar 15.715 dan t_{tabel} sebesar 2.039, dijelaskan nilai t_{hitung} sangat besar dari pada nilai t_{tabel} dan angka signifikan dengan nilai 0.000, maksudnya nilai signifikan itu sangat kecil dari nilai 0,05 ,maka H_0 diambil H_a ditarik ,berarti pada hasil tersebut dapat di simpulkan kompetensi sangat berdampak positif kepada kinerja karyawan yang meningkat di SDS AN-NAHDHAH kota Batam.
2. Pengaruh variabel disiplin kerja berdasarkan t_{hitung} sebesar -0.440 dan t_{tabel} sebesar 2.039, berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikannya sebesar 0.664, artinya nilai signifikan ini lebih besar dari 0.05. Oleh sebab itu H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SDS AN-NAHDHAH kota Batam.
3. Pengaruh variabel lingkungan kerja b berdasarkan t_{hitung} sebesar -0.952 dan t_{tabel} sebesar 2.039, berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikannya sebesar 0.349, artinya nilai signifikan ini lebih besar dari 0.05. Oleh sebab itu H_0 diambil dan H_a ditarik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SDS AN-NAHDHAH kota Batam.

Uji Simultan (Uji f)

Pengujian ini dapat diaktivitaskan agar melihat apakah kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan akan berdampak signifikan kepada kinerja guru yang mana tingkat harapat dapat diemban dengan baik. Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah: Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > a 5\%$. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < a 5\%$. Hasil uji f dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

| Df | F | Sig. |
|----|---------|-------------------|
| 3 | 112.579 | .000 ^b |
| 27 | | |
| 30 | | |

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 112.579 sedangkan nilai f_{tabel} 2.960, artinya nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} jumlah 0,00 probabilitas $< 0,05$ dapat disimpulkan H_0 tidak terima dan H_a diterima,dijelaskan dengan variabel X_1, X_2, X sangat berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja guru di sekolah SDS AN-NAHDHAH kota Batam.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linier berganda bisa dipakai untuk menjadi bahan presentasi sumbang yang sangat berpengaruh kepada variabel independen dengan dilakukan simultan untuk variabel depen.dengan ini uji determinasi R^2 dapat menghasilkan beberapa uji berganda :

| R | R | Adjusted R | Std. Error |
|---|---|------------|------------|
|---|---|------------|------------|

| | Square | Square | of the |
|-------------------|--------|--------|----------|
| | | | Estimate |
| .962 ^a | .926 | .918 | 1.41372 |

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Adjusted R Square adalah 0.918 atau 91%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 91%, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 9% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja
Kompetensi sangat berpengaruh dengan kinerja guru karena mampu mengubah cara belajar oleh guru maka nya itu sangat positif dan signifikan tinggi kompetensi seorang guru akan berdampak semakin tinggi pula kinerjanya. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja seorang guru di sekolah SDS AN-NAHDHAH kota Batam.
2. Penyebab Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di sekolah
Disiplin kerja berpengaruh tidak berpengaruh terhadap kinerja guru saat ini karena disiplin kerja hanya merupakan peraturan agar guru tersebut tidak melanggar peraturan yang telah dibuat, artinya disiplin kerja ini tidak berpengaruh kepada guru yang tidak terlalu berdampak terhadap kinerjanya. Disiplin kerja tidak terlalu memiliki pengaruh yang cukup terhadap kapasitas yang bagus kepada kinerja guru yang ada di

sekolah SDS AN-NAHDHAH kota Batam karena disiplin kerja tidak berefek dengan tugas nya sebagai guru

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru
Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, artinya situasi lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang guru. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja seorang guru di sekolah SDS AN-NAHDHAH kota Batam.
4. Akibat terjadinya kompetensi ,disiplin kerja,dan lingkungan kerja kepada kinerja guru
Penelitian ini telah dihasilkan bahwa penelitian tersebut menunjukan secara bersama-sama telah berpengaruh positif terhadap variabel kompetensi,disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang signifikan kepada kinerja guru di sekolah SDS AN-NAHDHAH di kota Batam .dengan variabel tersebut dapat diartikan bahwa variabel jumlah yang telah dihasilkan yaitu 91% yang 9% berpengaruh terhadap variabel tersebut dapat diartikan tidak masuk pada penelitian model saat ini

PENUTUP

Kesimpulan

Dari uji SPSS menghasilkan nilai data yang berpengaruh oleh variabel.penelitian ini telah diambil dari kesimpulan yaitu :

1. Secara parsial, Pengaruh variabel kompetensi berdasarkan t_{hitung} jumlah 15.715 dan t_{tabel} berjumlah 2.039,

- dapat dijelaskan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikannya sebesar 0.000, dapat dijelaskan nilai signifikan ini lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDS AN-NAHDHAH kota Batam.
2. Secara parsial, Pengaruh variabel disiplin kerja berdasarkan t_{hitung} sebesar -0.440 dan t_{tabel} sebesar 2.039, berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikannya sebesar 0.664, artinya nilai signifikan ini lebih besar dari 0.05. Oleh sebab itu H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SDS AN-NAHDHAH kota Batam.
 3. Secara parsial, Pengaruh variabel lingkungan kerja berdasarkan t_{hitung} sebesar -0.952 dan t_{tabel} sebesar 2.039, berarti ini dapat dikatakan lingkungan kerja yang signifikan dengan nilai 0,349 tidak akan berpengaruh di lingkungan sekolah di SDS AN-NAHDHAH kota Batam.
 4. Secara simultan, dari hasil uji f , yang dihasilkan dengan total 112,579 sebaliknya 0,349 yang di dapatkan f_{tabel} adalah f_{hitung} lebih banyak dari pada f_{tabel} maka dengan 0,000 yang didapat oleh probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 di ambil & H_a ditarik, dengan ini dapat dilihat variabel tersebut berdampak sangat terhadap kinerja guru di sekolah SDS AN-NAHDHAH di kota Batam.

Pada observasi yang telah dilakukan maka dapat membaca dari hasil yang telah di keluarkan dengan baik, dengan masukan dari penelitian tersebut dapat dipahami sebagai berikut :

1. Bagi manajemen sekolah, hasil penelitian ini dapat membantu sebagai bahan untuk menilai kinerja seorang guru dilihat dari kompetensi seorang guru dengan memberikan pelatihan yang lebih banyak lagi agar pemahaman dan keahlian para guru lebih banyak lagi, disiplin kerja seorang guru dengan memberikan edukasi tentang hal-hal yang telah ada di sekolah baik aturan maupun sanksinya serta lingkungan kerja tempat guru tersebut bekerja dengan lebih memberikan kenyamanan keadaan tempat guru tersebut bekerja serta lingkungan sekolah agar tercipta kondisi dan mental guru yang prima dan selalu fokus..
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai sumber referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan melihat hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru

Keterbatasan

Penelitian telah dilakukan untuk mengetahui seberapa penelitian ini mampu di uji sesuai prosedur yang telah di lakukan, namun dapat memiliki beberapa keterbatasan di miliki oleh penelitian tersebut:

1. Penelitian dilakukan untuk menguji beberapa variabel yang bisa menularkan secara Representatif dilakukan dengan penelitian yang masih terbilang sedikit yaitu hanya 31 responden. Sehingga masih terasa kurang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Regina Reza. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar*

- Santosa Perkasa Banjarnegara. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Agustita, Maulina. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Ahmad, Rodi Ginanjar. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sileman*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ainun, Miftahul, dkk. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa. Vol 1 (2).
- Ananto, Reza. (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch)*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Desi, Pipit Natalia. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Babadan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Felicia, Clarisa. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Letda Sujono Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Ferdiana, Santi. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Express Kencana Lestari)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Program Studi Manajemen. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Haikal, Lutfi Pasya. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus Pada SMA Negeri 7 Tangerang Selatan)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Halawa, Masrin. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah*. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Tebuka Jakarta.
- Indrawati, Nita. (2017). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertahanan Kota Kendari*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Halu Oleo Kendari.
- Irawati. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kendari*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Halu Oleo Kendari.
- Iskandar, Sentot, dkk. (2014). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja*

- Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi.* Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship. Vol 8, No 2.
- Mahendra, Agung Pratama. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Kanreg I BKN Yogyakarta).* Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia Jakarta.
- Musdalifah. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makasar.* Jurnal Ad'ministrare. Vol 3, No 1.
- Nurchahyo, A. (2011). *Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan.* Jurnal Eksis, 7 (2), 1972-1982.
- Pujiastuti, Sri. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Profesional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kabupaten Pemalang Melalui Motivasi Kerja.* Tesis. Program Studi Pendidikan Ekonomi Pascasarjana. Universitas Negeri Semarang.
- Riyanda, Muhammad. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.* Skripsi. Fakultas Ekonomi. Program Studi Manajemen. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rusiadi et al. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan.* Medan : USU Press.
- Sambira, Martha. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penghubung Buton.* Tesis. Program PascaSarjana. Universitas Halu Oleo Kendari.
- SDS AN-NAHDHAH. (2019). *Data Pokok Pendidikan Dasar Dan Menengah. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.* Diakses Pada Tanggal 4 April 2019 di (<http://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id/sekolah/1F1F4C877D8BC5DE76CA>)
- Sedarmayanti, (2010) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* CV Mandar Maju. Bandung.
- Siagan, S. P. (2014) *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Cetakan 23. CV Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen SDM.* Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tanjung, R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service.* Jurnal Bening, 6(1), 202-213.
- Titi Riansari, Achmad Sudiro, Rofiaty (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.* JURNAL Aplikasi Manajemen (JAM) | Volume 10 | Nomor 4 | Desember 2012. PP 811-820.
- Veithzal Rivai dan Sagala, Ella, J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik.* Jakarta: RajagrafindoPersada.

