

# STUDI KOMPARATIF PRESTASI KERJA GURU PADA SD SARASWATI 4 DENPASAR DAN SD SARASWATI 5 DENPASAR

Komang Ayu Natarini<sup>1</sup>  
Made Yuniari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia  
e-mail: [ayu.natarini@yahoo.com](mailto:ayu.natarini@yahoo.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia

## ABSTRAK

Pendidikan merupakan sesuatu yang harus diperhatikan kualitasnya. Seperti yang kita ketahui untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas tentunya dibutuhkan tenaga pengajar (Guru) yang memiliki profesionalisme yang tinggi. Namun, pada kenyataannya kualitas guru yang kita miliki bisa dikatakan masih kurang dalam hal kualitas. Penelitian ini meneliti tentang perbandingan prestasi kerja guru di dua sekolah, yakni SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan prestasi kerja guru di kedua sekolah tersebut dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Menggunakan sampling jenuh dan analisis diskriminan sebagai teknik analisis data. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa secara parsial ketiga variabel bebas, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan mampu membedakan prestasi kerja di SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar. Secara simultan ketiga variabel bebas ini juga mampu membedakan prestasi kerja di kedua sekolah tersebut dengan ketepatan klasifikasi sebesar 56,1 persen dan didapatkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja guru.

**Kata kunci:** disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, prestasi kerja guru

## ABSTRACT

Education is something that must be considered quality. As we know to get a quality education course required of teachers who have high professionalism. However, in fact the quality of teachers that we have to say is still lacking in terms of quality. This study examines the comparative performance of the teachers at the two schools, namely SD Saraswati 4 and SD Saraswati 5 Denpasar. The purpose of this study was to compare the performance of the teachers in both schools by the number of respondents as many as 57 people. Using a saturated sampling and discriminant analysis as a technique for data analysis. Based on the analysis it is known that the partial third independent variable, the discipline of work, work environment, and the leadership was able to distinguish the performance of the SD Saraswati 4 Denpasar and SD Saraswati 5 Denpasar. These three variables simultaneously is also able to distinguish the performance of the two schools on the accuracy of classification 56.1 percent and it was found that the variable labor discipline dominant influence teachers' job performance.

**Keywords:** work discipline, work environment, leadership, job performance of teachers

## PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, baik buruk kualitas tenaga pengajar (Guru) dapat diukur dari prestasi kerjanya. Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan (Djamarah, 2002). Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sutrisno (2011:151) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Penilaian prestasi kerja guru menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Dari penelitian ini, berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pihak sekolah, masih ada unsur-unsur penentu prestasi kerja yang belum dilaksanakan oleh para guru.

Disiplin kerja dapat dijadikan sebuah alat untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2009:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi. Hukuman atau sanksi diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan penuh kesahajaan akan berdampak pada prestasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan Soelehan dan Sukartaatmadja (2009). Menurut Sedarmayanti (2009:28) lingkungan kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya penerangan di tempat bekerja, suhu udara di tempat bekerja, sirkulasi udara di tempat bekerja, kebisingan ruangan, penataan ruangan, dan keamanan di tempat bekerja. Setiap orang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, sejuk, hangat, harmonis karena pada hakekatnya lingkungan organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut (Kartono, 2009).

Tinggi rendahnya tingkat prestasi kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan. Susanto (2008) menyatakan bahwa peran pemimpin sangat dominan dalam menentukan maju mundurnya organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola pola pikir yang berfungsi sebagai simbol dari kesatuan moral bawahannya, dimana pemimpin mengekspresikan etika kerja dan nilai-nilai yang ada di organisasi. Jansen dan Yperen (2004) juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan sangat berkaitan terhadap prestasi kerja guru di kedua sekolah tersebut. Dari uraian tersebut, maka permasalahannya dirumuskan sebagai berikut.

- 1) Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara parsial membedakan prestasi kerja guru di SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar ?
- 2) Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan membedakan prestasi kerja guru di SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar?
- 3) Diantara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja guru SD tersebut?

#### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru-guru yang ada di lingkungan SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar sebanyak 57 orang. Dengan mempertimbangkan banyaknya jumlah sampel, maka teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan tujuan generalisasi dan kesalahan yang kecil. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu dengan kuesioner, wawancara, dan observasi langsung ke SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar. Untuk pengujian instrumen penelitian dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis diskriminan, dimana analisis diskriminan digunakan untuk mencari perbandingan pada objek yang diteliti.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Gambaran Umum**

SD Saraswati 4 Denpasar berdiri pada tanggal 1 Januari 1977 dengan beslit dari yayasan tanggal 1 Januari 1977 No. 37/ D29/ 77. Sekolah ini mempunyai visi

yaitu mendukung program pemerintah yakni menuntaskan program wajib belajar 9 tahun. SD Saraswati 5 Denpasar berdiri pada tanggal 1 Januari 1978 dengan Surat Keputusan Ketua Yayasan Perguruan Rakyat Saraswati Denpasar Nomor: 48/ PP/ D2a/ 1978 dengan ketua I Gusti Putu Merta, diperkuat dengan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Depdikbud Provinsi Bali Tanggal 11 Maret 1987 No: 30/I 19/Kep/I. 87 yang ditandatangani oleh Drs. I Gusti Lanang Oka, NIP: 130 433 209.

### Karakteristik Responden

#### a. Jenis Kelamin

**Tabel 1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Pada SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persen (%)
1.	Laki-laki	22	38,60
2.	Perempuan	35	61,40
Jumlah		57	100

#### b. Tingkat Pendidikan

**Tabel 2 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan Pada SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persen (%)
1.	SMU	1	1,75
2.	Diploma	2	3,51
3.	S1	48	84,21
4.	S2	6	10,53
Jumlah		57	100

#### c. Umur

**Tabel 3 Distribusi Responden Menurut Umur Pada SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar**

No.	Umur	Jumlah	
		Orang	Persen (%)
1.	20-29	11	19,30
2.	30-39	8	14,04
3.	40-49	31	54,39
4.	50-59	6	10,53
5.	60-69	1	1,75
Jumlah		57	100

## d. Asal Sekolah

**Tabel 4 Distribusi Responden Menurut Asal Sekolah Pada SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar**

No.	Asal Sekolah	Jumlah	
		Orang	Persen (%)
1.	SD Saraswati 4 Denpasar	25	43,86
2.	SD Saraswati 5 Denpasar	32	56,14
Jumlah		57	100

## e. Jabatan

**Tabel 5 Distribusi Responden Menurut Jabatan Pada SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar**

No.	Jabatan	Jumlah	
		Orang	Persen (%)
1.	Guru Kelas	36	63,16
2.	Guru Mata Pelajaran	21	36,84
Jumlah		57	100

**Hasil Penelitian****a. Uji Validitas****Tabel 6 Hasil Uji Instrumen Validitas**

No.	Variabel	Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	X1.1	0,820	Valid
		X1.2	0,799	Valid
		X1.3	0,828	Valid
		X1.4	0,895	Valid
		X1.5	0,794	Valid
2.	Lingkungan Kerja	X2.1	0,961	Valid
		X2.2	0,923	Valid
		X2.3	0,835	Valid
		X2.4	0,923	Valid
		X2.5	0,951	Valid
3.	Kepemimpinan	X3.1	0,955	Valid
		X3.2	0,952	Valid
		X3.3	0,854	Valid
		X3.4	0,944	Valid
		X3.5	0,938	Valid

**b. Uji Reliabilitas****Tabel 7 Hasil Uji Instrumen Reliabilitas**

No.	Variabel	r alpha hitung	R alpha tabel	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0,879	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,954	0,60	Reliabel
3.	Kepemimpinan	0,959	0,60	Reliabel

### c. Analisis Diskriminan

**Tabel 11 Hasil Perhitungan Homogenitas Varians**

Box's M		22,463
F	Approx.	1,390
	df1	12
	df2	287,513
	Sig.	,170

Pada Tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Box's M* adalah sebesar 0,170. Hasil ini lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa varians antara kelompok yang diteliti adalah homogen.

Variabel disiplin kerja pada prestasi kerja sedang mempunyai rata-rata sebesar 13,500, pada prestasi kerja cukup mempunyai rata-rata sebesar 15,320, pada prestasi kerja baik mempunyai rata-rata sebesar 18,458, dan pada prestasi kerja sangat baik mempunyai rata-rata sebesar 19,250.

Untuk variabel lingkungan kerja pada prestasi kerja sedang mempunyai rata-rata sebesar 15,250, pada prestasi kerja cukup mempunyai rata-rata sebesar 16,240, pada prestasi kerja baik mempunyai rata-rata sebesar 18,792, dan pada prestasi kerja sangat baik mempunyai rata-rata sebesar 17,750.

Variabel kepemimpinan pada prestasi kerja sedang mempunyai rata-rata sebesar 11,750, pada prestasi kerja cukup mempunyai rata-rata sebesar 15,520, pada prestasi kerja baik mempunyai rata-rata sebesar 17,167, dan pada prestasi kerja sangat baik mempunyai rata-rata sebesar 17,750.

Ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan dan dapat dilihat pada Tabel 12 berikut.

**Tabel 12 Hasil Perhitungan Rata-Rata Dalam Tabel *Group Statistics***

Prestasi Kerja		Mean
Sedang	Disiplin Kerja	13,500
	Lingkungan Kerja	15,250
	Kepemimpinan	11,750
Cukup	Disiplin Kerja	15,320
	Lingkungan Kerja	16,240
	Kepemimpinan	15,520
Baik	Disiplin Kerja	18,458
	Lingkungan Kerja	18,792
	Kepemimpinan	17,167
Sangat Baik	Disiplin Kerja	19,250
	Lingkungan Kerja	17,750
	Kepemimpinan	17,750
Total	Disiplin Kerja	16,789
	Lingkungan Kerja	17,351
	Kepemimpinan	16,105

## 1) Pengujian Hipotesis

**Tabel 13 Hasil Perhitungan Untuk Pengujian Secara Parsial Dalam Tabel *Test of Equality of Group Means***

	Wilk's Lamda	F	df1	df2	Sig.
Disiplin Kerja	,602	11,668	3	53	,000
Lingkungan Kerja	,845	3,250	3	53	,029
Kepemimpinan	,800	4,418	3	53	,008

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat besarnya nilai signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05, ini berarti secara parsial variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dapat membedakan prestasi kerja guru SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar.

**Tabel 14 Hasil Perhitungan Untuk Pengujian Secara Simultan Dalam Tabel *Wilk's Lamda***

Test of Function (s)	Wilk's Lamda	Chi-square	Df	Sig.
1 through 3	,549	31,524	9	,000



Sedangkan secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Namun pada *1 through 3* telah menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara ketiga variabel bebas sebagai faktor pembeda dari prestasi kerja .

## 2) Analisis Variabel yang Berpengaruh Dominan

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja memiliki hasil hitung terbesar yaitu 0,988 (98,8%) yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja guru di kedua sekolah ini. Selanjutnya diikuti oleh variabel lingkungan kerja dengan hasil hitung sebesar 0,816 (81,6%) dan variabel kepemimpinan dengan hasil hitung sebesar 0,718 (71,8%).

## 3) Fungsi Diskriminan dan Klasifikasi

$$Z = c + w_1x_1 + w_2x_2 + w_3x_3$$

$$Z = -7,240 + 0,431(16,7) + 0,349(17,21) + 0,361(16,16)$$

$$Z = 11,796$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan hasil sebesar 11,796 yang berarti Z lebih besar dari nol (0) maka prestasi kerja guru di kedua sekolah tergolong baik. Selanjutnya untuk hasil ketepatan klasifikasi dapat dilihat pada Tabel 15 berikut.

		prestasi kerja	Predicted Group Membership			
			Sedang	Cukup	Baik	Sangat Baik
Original	Count	Sedang	3	1	0	0
		Cukup	7	8	7	3
		Baik	1	1	19	3
		Sangat Baik	0	0	2	2
%		Sedang	75,0	25,0	0	0
		Cukup	28,0	32,0	28,0	12,0
		Baik	4,2	4,2	79,2	12,5
		Sangat Baik	0	0	50,0	50,0

Hasil matrik klasifikasi menunjukkan bahwa 32 dari 57 observasi telah diklasifikasikan secara benar dan ada 27 observasi yang diklasifikasikan salah. Jadi dengan demikian ketepatan klasifikasi adalah  $(32/57)$  atau 56,1%.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan secara parsial variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan membedakan prestasi kerja guru di SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar. Sedangkan secara simultan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan juga membedakan prestasi kerja guru di SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar dengan ketepatan klasifikasi sebesar 56,1 persen. Dengan variabel disiplin kerja (X1) menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja guru di SD Saraswati 4 Denpasar dan SD Saraswati 5 Denpasar dengan nilai tertinggi yaitu sebesar 98,8 persen.

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan, kepemimpinan merupakan faktor yang pengaruhnya tidak terlalu signifikan terhadap prestasi kerja guru. Walaupun demikian, faktor kepemimpinan harus tetap diperhatikan karena dengan kepemimpinan yang baik dan tegas akan mampu membawa para guru lebih disiplin dan serius dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dalam penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan instrumen pengujian data yang lebih baik serta pengklasifikasian data terutama responden agar lebih terstruktur.

## DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, Melayu, SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Janssen, Onne, Nico W. Van Yperen. 2004. Employees' Goal Orientations, The Quality of Leader-Member Exchange, And The Outcomes of Job Performance And Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*. Vol. 47, No. 3, Hal. 368-384.
- Kartono. Sriwidodo, Untung. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 3, No. 2, Hal. 89-96.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Soelehan, Aan, Iswandi Sukartaatmadja. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Warga SMP Perintis, Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok. *Jurnal Ranggagading*. Vol. 9, No. 1, Hal. 61-69.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Akademi Angkatan Udara Yogyakarta). *Excellent*. Vol. 1, No. 2, Hal. 1-17.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana.
- Suyana Utama, SE, MS, Made. 2009. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Edisi Ketiga. Denpasar.
- Yamin, Sofyan. Kurniawan, Heri. *SPSS Complete (Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS)*. Seri 1. Jakarta: Salemba Intelek.

[www.arminaperdana.blogspot.com](http://www.arminaperdana.blogspot.com)

[www.kabar-pendidikan.blogspot.com](http://www.kabar-pendidikan.blogspot.com)

[www.kmp-malang.com](http://www.kmp-malang.com)

