

Jurnal Administrasi Publik dan Politik

Problem Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BunDes) Di Kabupaten Banyumas
Denok Kurniasih

Pengaruh Kepemimpinan Situasional Camat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo
Eka Fatmasari

Analisis Kinerja Guru Matematika Pada Dinas Pendidikan Kota Makassar
M. Jafar B

Analisis Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo
Maspawati Tokang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Di Makassar
Adrianus Surianto Gerikallo

Hubungan Pengawasan Dengan Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Wajo
Mastura Karateng

Pengaruh Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Perum Perumnas Regional VII Makassar
A. Zainal Abidin

Fungsi Dan Kedudukan Kepala Desa Dalam Menetapkan Peraturan Desa Di Desa Malluse Salo Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo
Erna

Pengaruh Kualitas Kinerja Birokrasi Terhadap Tingkat Pelayanan Kepada Masyarakat Di Kecamatan Mariso Kota Makassar
Masmarullang

Implementasi Kebijakan Pelayanan Publik Dalam Sistem Administrasi Negara Pada Lembaga Organisasi Pemerintah
Hamka

Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Optimalisasi Proses Pembelajaran Di Fakultas Sospol Universitas Islam Makassar
Habibie

Kesiapan Tutor Dalam Pelaksanaan Tutorial Tatap Muka Program Pendas Di Kabupaten Sidrap
Jamil

Peranan Keluarga Dalam Meningkatkan Kualitas Terhadap Sumberdaya Manusia
Megawty AP

Peran Pekerja Sosial Sebagai Pendamping Terhadap Anak Berkonflik Dengan Hukum Di Kota Makassar
Iskandar

ANALISIS KINERJA GURU MATEMATIKA PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA MAKASSAR

M. Jafar B.

Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar

Email: jafarb@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji secara empirik faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru matematika pada Dinas Pendidikan Kota Makassar, dengan tujuan: (1) Menganalisis gambaran kinerja guru matematika pada Dinas Pendidikan Kota Makassar, (2) Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru matematika pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru matematika pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Responden penelitian berjumlah 68 guru yang diambil secara disproporionate Stratified Random Sampling. Hipotesis pengaruh antara variabel-variabel yang diuji dengan analisis regresi berganda. Proses pengolahan data digunakan perangkat lunak (software) dengan Program SPSS versi 15.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, penghasilan, pendidikan, usia, masa kerja, sikap guru matematika, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja, penghasilan, pendidikan, usia, masa kerja, sikap guru matematika, dan lingkungan kerja dengan kinerja guru pada Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Kata kunci: Kinerja guru, Motivasi kerja, dan sikap guru.

Pendahuluan

Secara umum kelancaran kegiatan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kesempurnaan aparatur negara. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yaitu dengan mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi. sehingga sangat dibutuhkan guru matematika sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk mengabdikan kepada masyarakat yang juga harus memberikan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Keguruan Bab I Pasal 1 menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Guru Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang telah

ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberi tugas dalam suatu jabatan negara, atau mendapat tugas negara lainnya, serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan hal tersebut, secara khusus yang ingin dicapai adalah: (1) berkurangnya secara nyata praktik korupsi di birokrasi, dan mulai dari tataran (jajaran) pejabat yang paling diatas, (2) terciptanya sistim kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintahan yang bersih, efisien, efektif, transparan, profesional, dan akuntabel, (3) terhapusnya aturan, peraturan, dan praktik yang bersifat diskriminatif terhadap warga negara, atau golongan masyarakat, (4) meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik, (5) terjaminnya konsistensi seluruh peraturan pusat dan daerah, dan tidak bertentangan peraturan dan perundang-undangan. Setyowati (2007) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran

organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan memiliki keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Peningkatan kinerja guru matematika dalam melaksanakan pelayanan publik sangat ditentukan oleh beberapa faktor seperti; motivasi kerja guru, penghasilan guru, pendidikan formal guru, usia guru, masa kerja, sikap guru, dan lingkungan kerja. Sehubungan dengan hal tersebut Gomes (2000) menyatakan bahwa kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), sikap (*attitudes*), perilaku (*behaviour*) dan sebagainya. Selanjutnya Rijal (2004) menjelaskan bahwa secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dibagi kedalam dua perbedaan pokok, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri manusia (*intrinsik*) dan faktor yang berada dalam luar diri (lingkungan) manusia (*ekstrinsik*). Adapun faktor penghasilan yang mempengaruhi kinerja sangat ditentukan dengan penghasilan yang layak diterima. Penghasilan yang layak adalah penerimaan atau pendapatan guru matematika dari hasil kerjanya yang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarganya secara wajar seperti gaji, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, atau tunjangan profesi, bonus, honorarium, dan insentif. Menurut Prawirosentono (1999) menjelaskan bahwa kinerja seorang guru matematika akan berpengaruh baik, jika guru matematika mempunyai keahlian, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai masa depan. Oleh karena itu peran dan fungsi guru matematika pada Dinas Pendidikan Kota Makassar sangat

dibutuhkan dalam penyelenggaraan pelayanan di bidang pendidikan kepada masyarakat. Guru matematika memiliki peranan penting dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan untuk mendukung peningkatan pelayanan yang efisien dan efektif dalam proses pendidikan matematika.

Rumusan Masalah : 1) Bagaimana kinerja guru matematika dalam melaksanakan pelayanan publik pada Dinas Pendidikan Kota Makassar? 3) Bagaimana motivasi kerja, penghasilan guru, pendidikan formal, usia guru, masa kerja guru, sikap guru, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru matematika?

Metode Penelitian jenis dan lokasi penelitian yang digunakan adalah survei yang bersifat menerangkan (*explanatory research*) berdasarkan dengan teknik analisis asosiatif atau korelesional. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian bersifat inferensial tentang adanya hubungan sebab akibat antara berbagai variabel (peubah) yang diteliti.

Nama variabel penelitian : Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu: (1) Variabel terikat (Y), yaitu: Kinerja guru sebagai variabel Y, dan (2) Variabel bebas, yaitu; (a) Motivasi kerja X_1 , (b) Penghasilan X_2 , (c) Pendidikan X_3 , (d) Usia X_4 , (e) Masa kerja X_5 , f) Sikap guru matematika X_6 , (g) Lingkungan Kerja X_7 .

Tehnik dan Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan teknik; (a) Melakukan observasi, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh indera. Adapun variabel yang diobservasi adalah kinerja guru matematika dan kondisi lingkungan kerja. (b) Memberikan pernyataan sikap, dengan cara memberi pernyataan sikap untuk mengetes kecenderungan guru matematika bertindak dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. (c) Mengedarkan kuesioner, digunakan untuk mengukur

besarnya motivasi kerja, penghasilan, tingkat pendidikan, umur, dan masa kerja, dan (d) Dokumentasi, digunakan untuk memperoleh data mengenai keadaan umum guru matematika pada Dinas Pendidikan Kota Makassar sebagai data penunjang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hal yang menarik dalam penelitian ini adalah ditemukannya penurunan kinerja guru matematika Dinas Pendidikan Kota Makassar dalam variabel usia (X_4). Namun hasil statistiknya menunjukkan bahwa usia produktif dalam penelitian ini diperoleh dengan hasil yang signifikan dan lebih kecil alpha 0,05 yaitu 0,033. Penelitian ini akan diketahui dan dianalisis secara elastis tentang pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), variabel penghasilan (X_2), variabel pendidikan (X_3), variabel usia (X_4), variabel masa kerja (X_5), variabel sikap guru (X_6), dan lingkungan kerja (X_7) terhadap kinerja guru pada Dinas Pendidikan Kota Makassar (Y). selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis, juga akan diketahui dan dianalisis variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru pada Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Deskripsi kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian tentang distribusi kinerja guru matematika menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Sesuai dengan hasil analisis deskriptif dan distribusi frekuensi yang telah disajikan pada variabel kinerja guru dan indikasi tersebut didukung oleh pencapaian skor rata-rata (mean) adalah sebesar 70,24 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Distribusi responden untuk kategori sangat rendah dimulai dari nilai skor 17 sampai 30, kategori rendah dengan nilai skor 31 sampai 44, kategori sedang dengan nilai skor 45 sampai 57, kategori tinggi dengan nilai skor 58 sampai 71 dan kategori sangat tinggi dimulai dari nilai skor skor 72 sampai 85. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kinerja guru prosentase yang terbanyak sebesar 32,25 persen yang mana rata-rata kinerja guru matematika

sangat baik yang berada pada kategori tinggi untuk memberikan pelayanan publik. Hal ini mengandung arti bahwa kinerja guru dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Mengapa bisa terjadi, hal ini disebabkan antara lain; rata-rata guru yang memiliki kinerja tinggi karena motivasi kerjanya berada pada kategori juga cukup baik, begitupula dengan penghasilan guru juga cukup memadai. Hasil temuan ini sejalan dengan Davis dan Newstrom (Awang, 2000) yang mengidentifikasi adanya dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang yakni kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemampuan sangat ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, sementara motivasi dibentuk oleh sikap dan situasi kerja. Selanjutnya menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: (1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi, (2) faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, (3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Penghasilan

Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa tingkat penghasilan dapat mempengaruhi kinerja guru matematika pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Hal ini disebabkan karena tingkat penghasilan guru matematika saat ini cukup memadai disamping itu juga setiap tahunnya secara signifikan ada perubahan tingkat penghasilan. Hasil analisis statistik dan distribusi frekuensi yang telah disajikan pada deskripsi variabel penghasilan guru dan indikasi tersebut didukung oleh pencapaian skor rata-rata (mean) adalah sebesar 2.622.198 termasuk angka rata-rata yang sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan distribusi frekuensi penghasilan guru yang sangat rendah dimulai dari Rp.1.200.000 sampai dengan Rp.2.100.000,-, untuk penghasilan guru yang rendah Rp.2.100.100 sampai dengan Rp.2.500.000. untuk penghasilan

guru yang sedang atau cukup memadai dari Rp.2.500.100 sampai dengan Rp.2.725.100. untuk penghasilan guru yang tinggi dimulai dari Rp.2.725.100 sampai dengan Rp.2.995.000. sedangkan penghasilan guru yang sangat tinggi dimulai dari Rp.2.995.100 sampai dengan Rp.5.000.000,-. Hasil penelitian ini menemukan bahwa rata-rata (*mean*) penghasilan guru sebesar Rp. 2.622.198. dan juga penghasilan guru dianggap cukup memadai yang berada pada kisaran Rp.2.537.100 sampai dengan Rp.2.724.500. Hal ini didukung oleh pernyataan salah seorang guru pada Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan Bagian Keguruan Dinas Pendidikan Kota Makassar (M, 11 November 2015) memberikan informasi bahwa dengan adanya kenaikan gaji setiap tahun sebesar 10% sampai 15% menambah kegairahan dalam bekerja apalagi ditambah dengan uang lauk pauk setiap bulan mampu memperbaiki kinerja guru. Hasil temuan ini sejalan dengan Siagian (2003) dengan menjelaskan bahwa seseorang sangat mengharapkan berbagai jenis imbalan-imbalan yang diterimanya dapat digolongkan pada dua jenis utama, yaitu imbalan yang bersifat finansial dan non finansial baik berupa gaji, upah, bonus, premi dan lain sebagainya berdasarkan pekerjaan dan prestasi yang dicapainya. Sehubungan dengan hal tersebut menurut Prawirosentono (1999) bahwa kinerja seorang guru akan baik, jika guru mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan / upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Pendidikan

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa lamanya menyelesaikan studi sampai pada tingkat pasca sarjana (S2) memiliki kontribusi untuk mempengaruhi kinerja guru matematika pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Hasil analisis statistik dan distribusi frekuensi yang telah disajikan pada deskripsi variabel pendidikan guru dan indikasi tersebut didukung oleh pencapaian skor rata-rata (*mean*) adalah sebesar 16,47 termasuk

angka rata-rata yang sangat baik. Hal itu didukung oleh distribusi responden yang memiliki prosentase distribusi yang paling besarnya yaitu pendidikan sarjana (S1) dengan frekuensi sebanyak 33 dan prosentasenya sebesar 48,53%. Hasil analisis ini didukung dengan hasil observasi lapangan juga menggambarkan bahwa tingkat pendidikan formal guru matematika maupun lamanya menyelesaikan studi pada Dinas Pendidikan Kota adalah sangat baik dengan hasil data yang diperoleh bahwa rata-rata tingkat pendidikan formal guru tersebut adalah pendidikan sarjana dan pascasarjana dengan prosentase sebesar 67,65%. Dari data tersebut juga menggambarkan bahwa maksimal 18 tahun lamanya guru menyelesaikan pendidikannya dari sekolah dasar sampai ke tingkat sarjana maupun pascasarjana. Hasil ini sejalan dengan Davis dan Newstrom yang menjelaskan bahwa kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (*intelligent quotient-IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge skills*). Artinya, guru yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari dengan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Usia

Data responden usiaguru mendeskripsikan bahwa variabel usia sangat bervariasi, dimana usia guru dapat mempengaruhi penurunan kinerja guru matematika pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Hasil analisis statistik dan distribusi frekuensi yang telah disajikan pada deskripsi variabel usia guru matematika dan indikasi tersebut didukung oleh pencapaian skor rata-rata (*mean*) adalah sebesar 44,10 termasuk angka rata-rata usia yang produktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia guru matematika yang sangat rendah dimulai dari usia 35 tahun sampai 38 tahun. Untuk usia guru matematika yang rendah dimulai dari usia 39 tahun sampai dengan 41 tahun. Untuk usia guru matematika sedang dimulai dari 42 tahun sampai dengan 44 tahun. Untuk kategori tinggi yaitu usia 45 s.d 48 tahun. adapun

usia yang sangat tinggi dimulai dari usia 49 tahun sampai 51 tahun. Hal itu didukung oleh distribusi responden yang memiliki prosentase distribusi yang paling besar yaitu dari 45 tahun sampai 48 tahun dengan frekuensi sebanyak 18 dan prosentasenya sebesar 27,94% yang berada di atas atau diluar rata-rata usia sebesar 44,10, Hal ini berarti nilai pencapaian usia tersebut dianggap kurang baik berdasarkan hasil analisis statistiknya. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Rhodes (1983) menemukan bahwa terdapat keyakinan yang luas bahwa usia mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan performansi. Hal tersebut sangat tergantung usia produktif seorang guru.

Masa kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja dapat mempengaruhi kinerja guru matematika pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Hasil temuan memberikan gambaran bahwa guru matematika memiliki masa kerja yang cukup memadai untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hasil analisis yang telah disajikan pada deskripsi variabel masa kerja guru matematika dan indikasi tersebut didukung oleh pencapaian skor mean adalah sebesar 16,55 termasuk angka rata-rata usia guru matematika yang memiliki pengalaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja seorang guru matematika yang sangat rendah dimulai dari nilai skor 10 tahun sampai dengan 12 tahun. Untuk masa kerja guru matematika yang rendah dimulai dari nilai skor 13 tahun sampai dengan 15 tahun. Untuk masa kerja guru matematika yang sedang dimulai dari nilai skor 16 tahun sampai dengan 18 tahun. Untuk masa kerja guru matematika tinggi dimulai dari skor 19 tahun sampai dengan 22 tahun. Sedangkan masa kerja guru matematika yang sangat tinggi dimulai dari nilai skor 23 tahun sampai dengan 25 tahun. Hasil penelitian ini diperkuat oleh George Manning dan Kent Curtis yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu kombinasi antara kemauan yang

didukung dengan kemampuan dan serta pengalaman.

Sikap guru

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa deskripsi responden mengenai sikap guru matematika menyebutkan nilai sikap guru matematika berada pada kategori yang baik sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap mampu memengaruhi kinerja guru matematika pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Berdasarkan hasil analisis statistik dan distribusi frekuensi yang telah disajikan pada deskripsi variabel kinerja guru matematika dan indikasi tersebut didukung oleh pencapaian skor rata-rata (mean) adalah sebesar 53,35 termasuk dalam kategori baik. Hasil penelitian telah menggambarkan bahwa sikap guru yang sangat negatif dimulai dari nilai skor 14 sampai dengan 25. Untuk sikap guru matematika yang negatif dimulai dari nilai skor 26 sampai dengan 37. Untuk sikap guru matematika yang netral dimulai dari nilai skor 38 sampai dengan 48. Untuk sikap guru matematika yang positif dimulai dari nilai skor 49 sampai dengan 60. Sedangkan sikap guru matematika yang sangat positif dimulai dari nilai skor 61 sampai dengan 70. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa nilai rata-rata sikap guru matematika sebesar 59,35 dan berada pada sikap guru matematika yang cukup baik pada kisaran 49 sampai dengan 60. Hal ini mengandung arti bahwa sikap guru matematika dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru matematika untuk melaksanakan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan M.J Rosenberg (1997) mengemukakan bahwa orang mencari kesesuaian antara kepercayaan dan perasaan mereka terhadap objek, dan menyarankan bahwa perubahan sikap tergantung dari salah satu perubahan atau kepercayaan untuk dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Lingkungan kerja

Hasil penelitian distribusi responden lingkungan kerja menggambarkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori yang baik untuk memperbaiki kinerja guru

pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Sesuai dengan hasil analisis statistik dan distribusi frekuensi yang telah disajikan pada deskripsi variabel kinerja guru dan indikasi tersebut didukung oleh pencapaian skor rata-rata (*mean*) adalah sebesar 73,97 termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja guru yang sangat tidak baik dimulai dari nilai skor 18 sampai dengan 32. Untuk lingkungan kerja guru yang kurang baik dimulai dari nilai skor 33 sampai dengan 39. Untuk lingkungan kerja guru matematika yang cukup baik dimulai dari nilai skor 40 sampai dengan 60. Untuk lingkungan kerja guru matematika yang baik dimulai dari nilai skor 61 sampai dengan 75. Sedangkan lingkungan kerja yang sangat baik dimulai dari nilai skor 76 sampai dengan 90. Hasil penelitian menemukan nilai rata-rata untuk lingkungan kerja guru matematika yang terbaik sebesar 73,97 dan berada pada kategori lingkungan kerja yang cukup baik. Hal ini mengandung arti bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak yang sangat luas untuk dapat memperbaiki kinerja guru matematika dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Hasil ini sejalan dengan Hawthorne study oleh Elton Mayo (Heidjerman Ranupano, 1990) menyimpulkan bahwa ada pengaruh besar lingkungan kerja terhadap kinerja guru matematika. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh upah atau insentif saja, tetapi juga oleh lingkungan kerja. Dengan mengubah-ubah kondisi kerja guru matematika (seperti guru matematika harus bekerja ditempat yang kurang penerangannya dan diganti dengan bekerja ditempat yang cukup penerangannya dan lain-lain) dan ternyata perubahan kondisi ini mempengaruhi hasil kerja guru matematika tersebut.

Analisis kinerja guru

Kinerja guru adalah salah satu faktor penting dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik, maka diperlukan faktor yang bisa memberi dukungan terhadap

perbaikan kinerja seorang guru matematika seperti; dorongan motivasi kerja, penghasilan yang memadai, tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi, usia kerja yang mapan, masa kerja yang cukup, sikap guru matematika dalam memberikan layanan, dan kondisi lingkungan kerja. Namun demikian yang menjadi masalah bagaimanakah hubungan faktor-faktor tersebut terhadap kinerja guru matematika dalam memberikan pelayanan publik pada Dinas pendidikan Kota Makassar dapat diungkapkan, benarkah hubungan itu ada, dan berapa besar kontribusi faktor-faktor tersebut baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama serta apakah ada peningkatan kinerja guru matematika dalam memberikan pelayanan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, penghasilan, pendidikan, usia, masa kerja, sikap, dan lingkungan kerja guru matematika. Berdasarkan rumusan masalah kedua yaitu apakah faktor: motivasi kerja, penghasilan, pendidikan, usia, masa kerja, sikap guru matematika, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru matematika pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Dengan menggunakan analisis berganda untuk membuktikan hipotesa kerja dan menolak hipotesa nol, maka hasil penelitian ini membahas secara jelas tentang pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), variabel penghasilan (X_2), variabel pendidikan (X_3), variabel usia (X_4), variabel masa kerja (X_5), variabel sikap guru matematika (X_6), dan kondisi lingkungan kerja (X_7) terhadap kinerja guru matematika pada Dinas Pendidikan Kota Makassar (Y). Adapun model persamaan regresi hasil penelitian ini diperoleh, yaitu: $Y = 17,725 + 0,359X_1 + 1,132X_2 + 0,301X_3 - 0,184X_4 + 0,287X_5 + 0,242X_6 + 0,247X_7$. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh bersama-sama mempengaruhi kinerja guru matematika pada Dinas Pendidikan Kota Makassar dengan kriteria yang pertama yaitu angka signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari angka alpha 0,05. Sedangkan kriteria kedua yaitu dengan memperhatikan F_{hitung} sebesar 114,100 lebih besar dari F_{tabel} sebesar

1,67. Hal ini berarti secara bersama-sama motivasi kerja, penghasilan, pendidikan, usia, masa kerja, sikap guru, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru pada Dinas Pendidikan Kota Makassar. Adapun secara sendiri-sendiri motivasi kerja, penghasilan, pendidikan, usia, masa kerja, sikap guru, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru pada Dinas Pendidikan Kota Makassar, hal ini sejalan dengan *Davis dan Newstrom* yang mengidentifikasi dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu kemampuan dan motivasi. Sekaitan dengan hal itu sesuai dengan pendapat Syafri Mangkunegara (2009) menyebutkan bahwa kalau kejelasan peran dan kompetensi sudah terpenuhi maka karyawan akan lebih mampu meningkatkan kinerja jika didukung lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini dapat dilihat dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik antara lain berupa fasilitas kerja termasuk peralatan kerja, ruangan, kursi dan meja, listrik, pendingin ruangan, kebisingan yang rendah, dan alat pengaman. Sementara non fisik antara lain berupa gaya kepemimpinan manajer yang partisipatif, kompensasi, mutu hubungan vertikal dan horisontal seperti kebersamaan serta lingkungan sosial. Jadi semakin nyaman lingkungan kerja semakin tinggi kinerja guru.

Kesimpulan : 1) Kinerja guru berada pada kategori dengan skala penilaian tinggi dalam melaksanakan pelayanan publik. Hal ini disebabkan karena a) mendapat dukungan dengan adanya motivasi kerja guru yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya, b) penghasilan guru yang diterima cukup memadai untuk meningkatkan kinerjanya, c) tingkat pendidikan formal guru yang tinggi, d) usia guru sangat bervariasi, namun usia yang mendekati pensiun cukup tinggi, e) guru yang memiliki masa kerja yang cukup lama mampu meningkatkan pengalamannya, g) sikap guru positif karena dalam memberikan pelayanan publik, berperilaku sopan dengan tingkah

laku yang baik, h) lingkungan kerja guru yang kondusif dan nyaman dalam melaksanakan pelayanan publik karena ruangan kerja yang bersih, teratur, dan rapih; 2) Adanya keeratatan hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja guru matematika, penghasilan guru matematika, usia guru matematika, masa kerja guru matematika, sikap guru matematika dan lingkungan kerja dengan kinerja guru matematika ditemukan hubungan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru matematika secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan adanya dorongan motivasi kerja, penghasilan yang cukup tinggi, latar belakang pendidikan tinggi yang sesuai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, masa kerja yang cukup lama dengan menunjukkan memiliki pengalaman yang cukup matang dalam melaksanakan tugasnya, sikap yang sopan dan santun dalam memberikan pelayanan, dan serta lingkungan kondusif untuk dapat melaksanakan tugas; 3) Motivasi kerja guru, penghasilan, Pendidikan, Usia, Masa kerja, Sikap guru dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru pada Dinas Pendidikan Kota Makassar; 4) Motivasi kerja guru matematika, penghasilan, Pendidikan, Masa kerja, Sikap guru matematika dan lingkungan kerja secara parsial (sendiri-sendiri) dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja guru matematika kecuali variabel usia karena usia guru matematika mendekati pensiun akan mengurangi kinerjanya dalam melaksanakan pelayanan publik.

Daftar Pustaka

- Anonim. 2009. Makassar dalam Angka 2008/2009. Makassar: Badan Pusat Statistik.
- Arikunto. Suharsimi. 1995. Manajemen Penelitian. (Cetakan Ketiga. Edisi Revisi II). Jakarta: Rineka Cipta.
- Awang, Anwaruddin. 2006. "Pemberdayaan Pelayanan Publik" (*Jurnal Ilmu Administrasi / Volume 3 / No. 3 2006*)

- Gani, Mursalim Umar. 2005. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Komitmen Karyawan". *Jurnal Economic Resources*, 17(VI): 259-276.
- Gaspersz. 2004. Vincent, *Perencanaan Strategik untuk Peningkatan Kinerja Sector Public (Suatu Pengantar)*. Jakarta: Gramedia.
- Gibson. et. al. 1990. *Organisasi dan Manajemen; Perilaku-Struktur-Proses*. (Edisi Keempat). Alih bahasa Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kerlinger, Fred N. Elazar J Pedhaur. 1973. *Multiple Regression Behavior Research*. Holt, Rinehart and Watson; Inc. Terjemahan Taufiq IR. New York: Nur Cahaya.
- Mangkunegara A. Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, Abraham H. 1954. *Motivasi dan Kepribadian I; Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Penerjemah Nurul Imam. (Cetakan keempat) 1993 (edisi Revisi). Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Osborne, David. Gaebler, Ted. 1992. *Mewirusahaakan Birokrasi; Mentrasformasi Semangat Wirausaha ke Dalam Sektor Publik*. Diterjemahkan oleh Abdul Rasyid Tahun 1996. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Pendidikan Guru yang Rendah Hambat Kinerja Pemerintah. 2007. Selasa 13 Maret. Tempointeraktif. Page 1-2. Diakses 24 Maret 2007
- Priyatno, Dewi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS (Statistic Product and Service Solution) untuk Analisis data dan Uji Statistik*. (Edisi Ketiga). Yogyakarta: MediaKom.
- Ranupandojo, Heidjerachman. 1990. *Tanya-Jawab Manajemen*. Yogkarta: UPP AMP YKPN.
- Rijal, Syamsul. 2004. *Analisis Kinerja Karyawan pada Tiga Industri Besar Sulawesi Selatan; Suatu Aplikasi Teori Motivasi* Disertasi tidak diterbitkan. Makassar: PPs-Unhas.
- Setyowati, Endah. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi (*Jurnal Vol. IV, No. 1, September 2003*).
- Siagian, Sondang, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.