

Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik pada SPN Polda Lampung

Restyna Aprilia¹, Rinderiyana²

^{1,2}Magister Manajemen, Program Pascasarjana, IIB Darmajaya Bandar Lampung
e-mail : apriarestyna70@gmail.com*, rinderiyana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik di Sekolah Polisi Negara Polda Lampung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Seluruh pendidik berjumlah 106 orang dijadikan sampel melalui teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis dengan regresi linier berganda, disertai uji *t* dan uji *F*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik, baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pendidik. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kompetensi, penerapan disiplin kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci : kompetensi, disiplin, kerja, lingkungan, kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of competence, work discipline, and the work environment on educator performance at the Lampung Regional Police Academy. A quantitative approach with an explanatory survey design was employed. All 106 educators were included as the sample using a census technique. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression, supported by t-tests and an F-test. The results show that competence, work discipline, and the work environment have positive and significant effects on educator performance, both partially and simultaneously. Competence was identified as the most dominant factor influencing performance. These findings emphasize the importance of strengthening competence, enforcing work discipline, and creating a supportive work environment to improve educator performance.

Keywords: competence, discipline, work, environment, performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan kinerja pendidik tercermin dari prestasi peserta didik, baik akademik, kesamaptaan jasmani, kesehatan, maupun mental kepribadian (Fauzi & Nugroho, 2024). Hal ini menunjukkan pentingnya penerapan metode pembelajaran yang seimbang antara teori, praktik, dan pembentukan karakter guna menghasilkan lulusan yang profesional (Dharma, 2019). Namun, capaian rata-rata nilai lulusan Diktuk BA SPN Polda Lampung TA 2023–2024 masih berada pada kategori cukup (nilai 70,00–74,00) sesuai Perkal Nomor 2 Tahun 2017, yang mengindikasikan proses pembelajaran belum optimal (SPN Polda Lampung, 2024).

Peran pendidik sebagai fasilitator pembelajaran menjadi faktor penentu kualitas pendidikan (Danim, 2021). Kinerja pendidik didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai pendidik baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021). Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pendidik dalam menjalankan peran profesionalnya untuk mencapai tujuan pembelajaran dan tujuan organisasi. Indikator

kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama (Mathis & Jackson, 2021).

Kompetensi pendidik perlu dibuktikan secara objektif melalui sertifikasi dengan kualifikasi minimal S1 (Gazali, 2019). Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berhubungan secara kausal dengan kinerja yang efektif atau unggul (Spencer dalam Moeheriono, 2019). Dalam konteks pendidik, kompetensi mencakup kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Kompetensi yang baik memungkinkan pendidik melaksanakan tugas secara optimal dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Namun, masih terdapat 47% pendidik berpendidikan D3/SMA serta tingginya pendidik yang belum tersertifikasi, baik struktural (66%) maupun fungsional (88%) (SPN Polda Lampung, 2024).

Selain kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja turut memengaruhi kinerja pendidik. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Sutrisno, 2021). Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja. Pendidik dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mampu menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar individu dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mempengaruhi perilaku serta kinerjanya (Nitisemito, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fasilitas, kenyamanan, keamanan, maupun hubungan sosial, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pendidik. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang turut menentukan tingkat kinerja pendidik dalam organisasi pendidikan. Tingkat keterlambatan kehadiran pendidik masih relatif tinggi, disertai kurang optimalnya persiapan pembelajaran (SPN Polda Lampung, 2024). Lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai, ventilasi buruk, beban kerja tinggi, serta sistem penghargaan yang belum optimal, berpotensi menurunkan kinerja dan kepuasan kerja pendidik (Flippo, 2023; Manulang, 2020; Mangkunegara, 2020; Hasibuan, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik (Prabowo, 2018; Meliyanti, 2020; Nurjana, 2020; Siagian, 2021).

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1969) sebagai landasan teoritis dalam menjelaskan hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pendidik pada SPN Polda Lampung. Teori ini menyatakan bahwa tujuan (goals) yang spesifik, jelas, dan menantang akan mendorong individu untuk bekerja lebih optimal dibandingkan dengan tujuan yang bersifat umum atau tidak jelas. Locke dan Latham (1990; 2002) kemudian menyempurnakan teori ini dengan menjelaskan bahwa tujuan yang efektif akan meningkatkan motivasi, mengarahkan perhatian individu pada aktivitas yang relevan, meningkatkan intensitas usaha, mendorong ketekunan dalam menghadapi hambatan, serta memacu individu untuk mengembangkan strategi kerja yang lebih efektif dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut *Goal-Setting Theory*, keberhasilan pencapaian tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, yaitu kejelasan tujuan (goal clarity), tingkat kesulitan tujuan (goal difficulty), komitmen terhadap tujuan (goal commitment), umpan balik (feedback), dan kompleksitas tugas (task complexity). Individu yang memahami tujuan

organisasi secara jelas dan memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaiannya akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih terarah, bertanggung jawab, serta mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, tujuan yang tidak dipahami dengan baik atau rendahnya komitmen individu dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan efektivitas kerja (Rahayu, 2022).

Dalam konteks organisasi pendidikan, khususnya di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Lampung, *Goal-Setting Theory* menjadi relevan karena proses pendidikan kepolisian memiliki sasaran yang jelas, yaitu menghasilkan peserta didik yang profesional, berintegritas, disiplin, dan memiliki kompetensi sesuai standar institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pendidik memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan tersebut sehingga keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja para pendidiknya. Oleh karena itu, setiap pendidik dituntut memahami tujuan institusi serta memiliki komitmen tinggi dalam melaksanakan tugas pendidikan, pelatihan, pembinaan karakter, dan evaluasi peserta didik.

Teori ini juga memberikan dasar konseptual dalam menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, serta sikap profesional memungkinkan pendidik melaksanakan tugas secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pendidik, semakin besar kemampuannya dalam merancang pembelajaran, menyampaikan materi, membimbing peserta didik, serta menyelesaikan berbagai tantangan yang muncul selama proses pendidikan. Dengan demikian, kompetensi menjadi modal utama yang mendukung keberhasilan individu dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan *Goal-Setting Theory*. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap aturan, prosedur, jadwal kerja, serta standar operasional organisasi. Dalam perspektif teori ini, individu yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam menjalankan aktivitas yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pendidik yang hadir tepat waktu, mempersiapkan materi pembelajaran dengan baik, melaksanakan proses belajar mengajar sesuai kurikulum, serta menaati seluruh ketentuan institusi akan lebih mudah mencapai target kinerja yang diharapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi meskipun individu memiliki kompetensi yang baik.

Selanjutnya, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang mendukung implementasi *Goal-Setting Theory*. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga meningkatkan motivasi, konsentrasi, dan komitmen individu terhadap tujuan organisasi. Lingkungan fisik yang memadai, seperti fasilitas pembelajaran, ruang kerja, sarana teknologi, dan media pelatihan yang lengkap, akan membantu pendidik menjalankan tugas secara optimal. Di sisi lain, lingkungan kerja nonfisik yang ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang suportif, serta budaya organisasi yang positif akan memperkuat semangat kerja dan kolaborasi antarpendidik dalam mencapai sasaran institusi.

Berdasarkan *Goal-Setting Theory*, kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang saling melengkapi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi memberikan kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif, disiplin memastikan konsistensi pelaksanaan tugas sesuai standar organisasi, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung agar individu dapat mempertahankan motivasi dan komitmen terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Sinergi ketiga faktor tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja pendidik sehingga tujuan penyelenggaraan pendidikan di SPN Polda Lampung dapat

tercapai secara optimal. Dengan demikian, *Goal-Setting Theory* memberikan dasar teoritis yang kuat dalam penelitian ini untuk menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi, penerapan disiplin kerja yang tinggi, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kemampuan pendidik dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, teori ini relevan digunakan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik pada SPN Polda Lampung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain explanatory survey untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pendidik sebagai variabel dependen (Singarimbun & Effendi, 2014). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari data SPN Polda Lampung. Teknik pengumpulan data meliputi studi pustaka dan studi lapangan berupa dokumentasi, observasi, serta penyebaran kuesioner. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* berdasarkan seluruh populasi penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di SPN Polda Lampung yang berjumlah 106 orang yang dihitung menggunakan rumus Yamane.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas, yaitu kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja serta variabel terikat, yaitu kinerja pendidik. Definisi operasional dijelaskan dalam tabel

Tabel 1. Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kompetensi	Seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas di lingkungan Polri (Perkapolri No. 20 Tahun 2007)	Tingkat kualitas yang dimiliki oleh pendidik dalam memberikan materi kepada anak didiknya	a. Kompetensi paedagogik b. Kompetensi professional c. Kompetensi kepribadian d. Kompetensi sosial (Perkapolri No. 20 Tahun 2007)	Likert
2.	Disiplin kerja	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2021)	Tingkat kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku di tempat bekerja	a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan perusahaan c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (Sutrisno, 2021)	Likert

3.	Lingkungan Kerja	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam	Kondisi tempat kerja baik yang bersifat fisik maupun nonfisik di SPN Polda Lampung	a. Lingkungan fisik b. Lingkungan nonfisik (Nitisemito, 2022)	Likert
No.	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
		menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2022)			
4.	Kinerja pendidik	Melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Mathis dan Jackson, 2021)	Kemampuan dari anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya	a. Kuantitas b. Kualitas c. Keandalan d. Kehadiran e. Kemampuan bekerjasama (Mathis dan Jackson, 2021)	Likert

Tabel: Diolah oleh peneliti, 2026

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya. Uji validitas dilakukan dengan 30 responden. Pengujian validitas menggunakan indikator valid apabila nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel. Untuk menentukan nilai r hitung, dibantu dengan program SPSS yang dinyatakan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation*. Dengan kriteria pengambilan keputusan apabila r hitung $> r$ tabel, maka kuesioner valid dan apabila Jika r hitung $< r$ tabel, maka kuesioner tidak valid.

Reliabilitas menurut Ghazali (2022) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach Reliabilitas merupakan tingkat keandalan alat ukur (kuesioner). Uji persyaratan analisis data yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji linieritas.

Data dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh kinerja pendidik bila variabel bebas kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berubah dengan model regresi linier berganda dengan persamaan matematisnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_t$$

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan rumus Koefisien Determinasi (KP), dengan rumus sebagai berikut:

$$KP = (r_{X_1X_2X_3Y})^2 \times 100\%.$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden berjumlah 106 orang telah mengisi kuesioner dengan distribusi data pendidik mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 orang (57,55%) dan berjenis kelamin perempuan sejumlah 45 orang (42,45%).

Tabel 2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	61	57,55
2.	Perempuan	45	42,45
	Total	106	100

Hasil tersebut menunjukkan pendidik dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan, hal ini disebabkan ruang lingkup pekerjaan pada pendidik lebih didominasi oleh pekerjaan di luar kantor, selain itu laki-laki juga mudah melaksanakan kerja lembur apabila pekerjaan tersebut memang harus diselesaikan setelah jam kerja selesai. Karakteristik tingkat pendidikan responden berdasarkan tabel 2 terlihat pendidik dengan tingkat pendidikan SMU/ sederajat sebanyak 15 orang (14,15%), D1/D3 sebanyak 20 orang (18,87%), S1 sebanyak 56 orang (52,83%), serta S2 sebanyak 15 orang (14,15%). Hal ini menunjukkan bahwa jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pendidik termasuk tinggi.

Tabel 3. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMP/Sederajat	-	-
2.	SMU/Sederajat	15	14,15
3.	D1/D3	20	18,87
4.	S1	56	52,83
5.	S2	15	14,15
	Total	106	100

Tabel 4. Karakteristik Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	≤ 20	0	-
2.	21 – 30	26	24,53
3.	31 – 40	36	33,96
4.	≥ 41	44	41,51
	Total	106	100

Persebaran usia pendidik dijelaskan dalam tabel 3, yaitu usia antara 21-30 tahun sebanyak 26 orang (24,53%), usia 31-40 tahun sebanyak 36 orang (33,96%) dan usia ≥ 41 tahun sebanyak 44 orang (41,51%). Hal ini menunjukkan bahwa pendidik memiliki usia cukup produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 5. Karakteristik Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 – 5	0	0,00
2.	6 – 10	25	23,58
3.	11 – 15	43	40,57
4.	≥ 15	38	35,85
	Total	106	100

Lama masa bekerja pada pendidik, yaitu lama bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 25 orang (23,58%), 11-15 tahun sebanyak 43 orang (40,57%), dan di atas 15 tahun sebanyak 38 orang (35,85%). Hal ini menunjukkan bahwa pendidik memiliki pengalaman kerja yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang kompetensi pada Lampiran 2, Lampiran 3, Lampiran 4 dan Lampiran 5 maka dapat dihitung interval kelas sebagaimana dikemukakan oleh Sudjana (2013) sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

$$I = \frac{NT - NR}{K} = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Berdasarkan interval kelas di atas, maka distribusi frekuensi variabel kompetensi dapat dilihat seperti tabel berikut ini.

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden tentang Kompetensi

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	42 – 50	24	22,64
2.	Baik	34 – 41	57	53,78
3.	Kurang baik	26 – 33	22	22,64
4.	Tidak baik	18 – 25	1	0,94
5.	Sangat tidak baik	10 – 17	0	0,00
Jumlah			106	100,00

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa sejumlah 24 responden (22,46%) menyatakan kompetensi dalam kategori sangat baik, menyatakan kompetensi dalam kategori sangat baik, 57 responden (53,77%) menyatakan kompetensi dalam kategori baik, 22 responden (22,64%) menyatakan kompetensi dalam kategori kurang baik, sementara 1 responden (0,95%) menyatakan kompetensi dalam kategori tidak baik dan tidak ada responden yang menyatakan kompetensi dalam kategori sangat tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi pendidik pada SPN Polda Lampung termasuk dalam kategori baik.

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pendidik

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	42 – 50	25	23,58
2.	Baik	34 – 41	53	50,00
3.	Kurang baik	26 – 33	28	26,42
4.	Tidak baik	18 – 25	0	0,00
5.	Sangat tidak baik	10 – 17	0	0,00
Jumlah			106	100,0

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh jawaban sebanyak 25 responden (23,58%) menyatakan sangat baik, 53 responden (50,00%) menyatakan baik, 28 responden (26,42%) menyatakan kurang baik, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik maupun sangat tidak baik. Hal ini bermakna bahwa responden mayoritas menyatakan baik.

Uji validitas data dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS yang dinyatakan dengan nilai Corrected-Item Total Correlation. Kategori pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item soal tersebut dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya, r_{hitung} dengan $n(30) = 0,361$. Hasil uji validitas pernyataan kompetensi (X_1) dapat dilihat dalam tabel 8.

Tabel 8. Hasil uji validitas pernyataan kompetensi (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_2	0,631	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_3	0,666	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_4	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_5	0,596	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

pernyataan_6	0,482	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_7	0,631	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_8	0,666	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_9	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_10	0,387	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan Tabel 8, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan variabel disiplin kerja yang diujicobakan memiliki validitas.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Pernyataan Disiplin Kerja (X₂)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,539	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_2	0,574	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_3	0,580	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_4	0,739	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_5	0,562	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_6	0,399	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_7	0,557	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_8	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_9	0,399	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_10	0,509	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan Tabel 9, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan variabel lingkungan kerja yang diujicobakan memiliki validitas.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Pernyataan Lingkungan Kerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,539	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_2	0,574	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_3	0,580	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_4	0,739	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_5	0,562	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_6	0,399	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_7	0,557	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_8	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_9	0,399	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_10	0,509	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan Tabel 10, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan variabel lingkungan kerja yang diujicobakan memiliki validitas.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kinerja Pendidik (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,557	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_2	0,612	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_3	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_4	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_5	0,583	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_6	0,612	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_7	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_8	0,473	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_9	0,557	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_10	0,706	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan Tabel 11, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan variabel kinerja pendidik yang diujicobakan memiliki validitas. Uji reliabilitas pernyataan menggunakan rumus Alpha Cronbach r_{11} melalui bantuan komputer program SPSS.

Tabel 12. *Reliability Statistics* Variabel Kompetensi

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Berdasarkan Tabel 12, hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel kompetensi didapat hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,877 > 0,60, sehingga pernyataan kompetensi bisa dikatakan reliabel.

Tabel 13. *Reliability Statistics* Variabel Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10

Berdasarkan Tabel 13 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel disiplin kerja didapat hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,863 > 0,60, sehingga pernyataan disiplin kerja bisa dikatakan reliabel.

Tabel 14. *Reliability Statistics* Variabel Lingkungan Kerja

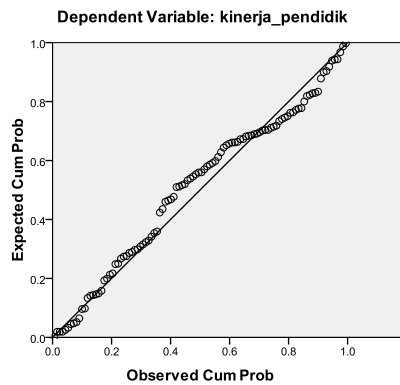
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	10

Berdasarkan Tabel 14 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel lingkungan kerja didapat hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,855 > 0,60, sehingga pernyataan lingkungan kerja bisa dikatakan reliabel.

Tabel 15. *Reliability Statistics* Variabel Kinerja Pendidik

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	10

Berdasarkan Tabel 15 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel lingkungan kerja didapat hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,875 > 0,60, sehingga pernyataan kinerja pendidik bisa dikatakan reliabel. Hasil *reliability statistics*, menunjukkan nilai $r_{11} > 0,6$ yang bermakna bahwa kuesioner reliabel. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas menggunakan kurva penyebaran P-Plot yang disajikan dalam gambar 1.



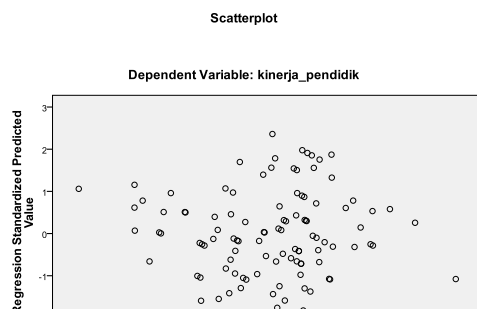
Gambar 1. Pola Penyebaran PPlot

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa data tersebar mengikuti atau berada di sekitar garis normal. Sehingga variabel independen, yaitu kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen, yaitu kinerja pendidik yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik tidak terdapat korelasi di antara variabel independen, hal tersebut dapat dilihat melalui uji multikolinieritas dengan nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) dan nilai toleransi dengan $VIF > 10$ dan nilai toleransi $< 0,10$ yang menandakan multikolinieritas (Ghozali, 2022).

Tabel 16. Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi	0,810	1,235
Disiplin kerja	0,699	1,431
Lingkungan kerja	0,741	1,350

Tabel 16 menunjukkan bahwa nilai toleransi variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai nilai toleransi lebih besar dari 0,10 (10%) sementara nilai $VIF < 10$ yang bermakna bahwa antara variabel independen tidak terdapat gejala multikolonieritas. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas. Merujuk kepada tabel Durbin Watson bahwa nilai batas dalam (du) pada sampel (n) = 106 dengan prediktor (k) = 3 yaitu sebesar 1,7420, sedangkan nilai Durbin Watson hasil perhitungan yaitu 1,981.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi, positif, dan negatif atau dengan kata lain kinerja pendidik selain dipengaruhi oleh variabel independen juga dipengaruhi oleh kinerja pendidik pada

periode sebelumnya. Hipotesis untuk uji linieritas adalah; H_0 = tidak ada hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen dan H_a = Ada hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 17. Output Uji Linieritas

No	Nilai Fhitung	Nilai Signifikan	Simpulan
1.	102,601	0,000	H_a diterima, H_0 ditolak
2.	38,697	0,000	H_a diterima, H_0 ditolak
3.	32,858	0,000	H_a diterima, H_0 ditolak

Berdasarkan tabel 17, nilai signifikansi kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik masing-masing sebesar 0,000. Karena seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian, model regresi dinyatakan signifikan dan layak digunakan untuk memprediksi kinerja pendidik.

Tabel 18. Koefisien Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.916	3.159		.606	.546
kompetensi	.500	.063	.556	7.932	.000
disiplin_kerja	.209	.081	.194	2.579	.011
lingkungan_kerja	.226	.079	.208	2.842	.005

Pada Tabel 18, nilai konstanta sebesar 1,916 menunjukkan bahwa kinerja pendidik tetap sebesar 1,916 poin tanpa pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Koefisien regresi kompetensi X_1 sebesar 0,500 berarti setiap peningkatan 1 poin kompetensi akan meningkatkan kinerja pendidik sebesar 0,500 poin, dengan variabel lain dianggap konstan. Koefisien regresi lingkungan kerja X_3 sebesar 0,226 menunjukkan bahwa peningkatan 1 poin lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pendidik sebesar 0,226 poin. Koefisien kompetensi merupakan yang terbesar, sehingga kompetensi menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pendidik.

Tabel 19. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.583	3.095

Berdasarkan tabel 19, hasil perhitungan koefisien penentu di atas dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu memperjelaskan kinerja pendidik SPN Polda Lampung sebesar 59,5%, sedangkan sisanya sebesar 40,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini seperti budaya kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, remunerasi, beban kerja dan lain sebagainya.

Tabel 20. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pendidik SPN Polda Lampung

t_{hitung}	$t_{tabel} (n-k-2; \alpha 0,05)$	Kondisi	Kesimpulan
7,932 (sig. 0,000)	1,983	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,000 < 0,05)	H_0 ditolak dan H_a diterima

Variabel kompetensi dari tabel 20, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,932 lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $n-k-2$ (1,983) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil significant yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik SPN Polda Lampung.

Tabel 21. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik SPN Polda Lampung

t_{hitung}	$t_{tabel} (n-k-2; \alpha 0,05)$	Kondisi	Kesimpulan
2,579 (sig. 0,011)	1,983	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,011 < 0,05)	H_0 ditolak dan H_a diterima

Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,579 lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $n-k-2$ (1,983) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil significant yang diperoleh sebesar 0,011 lebih besar dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik SPN Polda Lampung.

Tabel 22. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik SPN Polda Lampung

t_{hitung}	$t_{tabel} (n-k-2; \alpha 0,05)$	Kondisi	Kesimpulan
2,842 (sig. 0,005)	1,983	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,005 < 0,05)	H_0 ditolak dan H_a diterima

Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,842 lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $n-k-2$ (1,983) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil signifikan, yaitu 0,005 lebih besar dari α , yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik SPN Polda Lampung. Untuk menguji pengaruh bersama-sama, maka digunakan Uji F. Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat dijelaskan secara rinci dalam tabel 23.

Tabel 23. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik SPN Polda Lampung

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1434.374	3	478.125	49.906	.000 ^a
	Residual	977.211	102	9.581		
	Total	2411.585	105			

Untuk pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} (49,906) > F_{tabel} (df_1, df_2) (3,102) (2,694) dan nilai signifikansi (sig.) 0,000 < α 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik SPN Polda Lampung.

Pembahasan

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik SPN Polda Lampung, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (7,932) > t_{tabel} (1,983) dan nilai signifikansi

$0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan atribut pribadi yang menentukan keberhasilan kinerja (Anthony, 2020), sedangkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2021). Hasil ini sejalan dengan penelitian Heri dan Fitri Andayani (2020) serta Ahmad Fauzi dan Gilang Nugroho (2024) yang menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin baik kompetensi pendidik maka semakin meningkat pula kinerjanya, dan sebaliknya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik SPN Polda Lampung, ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (2,579) $> t_{tabel}$ (1,983) dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karena mencerminkan kepatuhan terhadap norma dan tanggung jawab kerja (Sudjana, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Meliyanti dan Dharmawan (2020) serta Nurjana (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hazara Cipta Pesona. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja pendidik maka semakin meningkat kinerjanya, dan sebaliknya.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik SPN Polda Lampung, ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (2,842) $> t_{tabel}$ (1,983) dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta hubungan kerja dan berdampak pada semangat kerja dan kinerja pegawai (Darmodiarjo, 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Meliyanti dan Khaidarmansyah (2024) pada PT Adi Sarana Armada Tbk Cabang Lampung yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja pendidik SPN Polda Lampung.

Pengujian simultan menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik SPN Polda Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (49,906) $> F_{tabel}$ (3,102 dan 2,694) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan atribut personal yang menentukan keberhasilan kinerja (Anthony, 2020), disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap norma dan tanggung jawab kerja (Sudjana, 2021), sedangkan lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi semangat dan kinerja pegawai (Darmodiarjo, 2023). Kinerja sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Heri dan Fitri Andayani (2020), Ahmad Fauzi dan Gilang Nugroho (2024), serta Nurjana (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin baik kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja pendidik SPN Polda Lampung.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja masing-masing maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik SPN Polda Lampung. Kompetensi pendidik berada pada kategori baik, namun penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan masih menjadi indikator dengan persentase terendah. Disiplin kerja juga termasuk kategori baik, tetapi penyelesaian pekerjaan sesuai hari dan jam kerja menunjukkan nilai terendah. Lingkungan kerja dinilai baik, meskipun

ketersediaan penyejuk ruangan yang mendukung kenyamanan kerja masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pendidik dapat dilakukan melalui penguatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, penerapan disiplin kerja yang konsisten melalui penempatan berbasis asesmen, serta perbaikan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan efektivitas proses pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, A & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al-Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*. Vol. 18. No. 1.
- Anthony & Robert, N. (2020). Sistem Pengendalian Manajemen. *Salemba Empat*. Jakarta.
- Sudarwan, D. (2021). Pengantar Pendidikan. *Alfabeta*. Bandung.
- Dharma (2019). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. *Pustaka Pelajar*. Yogyakarta.
- Marlina, G. (2019). Dasar-dasar Pendidikan. Mizan. Bandung.
- Ghozali, I. (2022.) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Undip. Semarang.
- Hasibuan & Malayu, S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Haji Mas Agung. Jakarta.
- Heri & Andayani, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Neo Politea*. Vol. 1. No. 2.
- Kartini, K. (2020). Pengantar Ilmu Mendidik Teoritis. *Mandar Madya*: Bandung.
- Mangkunegara & Anwar, P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Remaja Rosdakarya*: Bandung.
- Manulang, M. (2020). Manajemen Personalia. Edisi Ketiga. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Dharmawan, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*. Vol. 6. No. 2.
- Nurjana, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*. Vol. 3. No. 1.
- Prabowo, Sanusi & Sumarsono. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Wiga: *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*. Vol. 8. No. 1.
- Siagian & Sondang P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bumi Aksara*. Jakarta.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2007 tentang Standar Komponen Pendidikan untuk Pendidikan Pembentukan dan Pendidikan Pengembangan Di Lingkungan Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Polri.