

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMAS ST. FAMILIA WAE NAKENG MANGGARAI
BARAT NTT**

Angela Kurniati Kunda¹, Supriyoko², Rejokirono³
¹SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT,
^{2,3}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
¹angelakurniatikunda@gmail.com ²kisupriyoko@yahoo.co.id,
³rejokironodr@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of Competence, Work Motivation and Work Environment on Teacher Performance at SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT and determine the effect of Competence, Work Motivation, Work Environment individually on Teacher Performance at SMAS St. Familia Wae Nakeng West Manggarai NTT. This research was conducted at SMAS St. Familia Wae Nakeng West Manggarai NTT. The research time is from November 2022 to February 2023. This research uses a quantitative approach. The population of this research is SMAS St. teacher. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT, totaling 65 teachers. In this study, researchers used a saturated sampling technique, which is a sampling technique if all members of the population are used as samples. By taking a sample of 65 teachers. Collecting data using a questionnaire technique, previously tested the validity and reliability. Data analysis using descriptive analysis, analysis prerequisite testing. Hypothesis testing using the product moment technique and linear regression. The results of this study indicate that competence, work motivation, and work environment together have a positive and significant influence on the performance of SMAS St. Familia Waenakeng Manggarai Barat NTT teachers' performance, this shows that the better the competence, the higher the motivation to work, and the better the work environment has a better influence on teacher performance. Competence, work motivation, and work environment individually have a positive and significant influence on the performance of St. SMAS teachers. Familia Waenakeng Manggarai Barat NTT, this shows that increasing competency, work motivation, and work environment individually will increase teacher performance, conversely decreasing competence, work motivation, and work environment individually will reduce teacher performance.

Keywords: Competence, Work Motivation, Work Environment, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT dan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja secara sendiri-sendiri terhadap Kinerja Guru di SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT. Penelitian ini dilaksanakan di SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT. Waktu penelitian bulan November 2022 sampai dengan Februari 2023. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru SMAS St. Familia Wae

Nakeng Manggarai Barat NTT yang berjumlah 65 guru. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan teknik sampel jenuh yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan mengambil sampel sejumlah 65 guru. Pengumpulan data menggunakan teknik angket, sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, pengujian prasyarat analisis. Pengujian hipotesis menggunakan teknik product moment dan regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAS St.Familia Waenakeng Manggarai Barat NTT, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi, semakin tinggi motivasi kerja, dan semakin baik lingkungan kerja memberi pengaruh semakin baik terhadap kinerja guru. Kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAS St. Familia Waenakeng Manggarai Barat NTT, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri akan meningkatkan kinerja guru, sebaliknya penurunan kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri akan menurunkan kinerja guru.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang dimiliki dirinya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 ditetapkan 8 Standar Nasional Pendidikan yaitu standar isi, standar proses, standar kompetensi standar kelulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian

pendidikan . Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik, ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, maka kinerja tenaga pendidik atau guru harus ditingkatkan.

Menurut Barnawi & Arifin (2019) bahwa kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja guru yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Selanjutnya Kusmiyanto, (1997: 49) menjelaskan bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugas-tugasnya yaitu ; 1) bekerja dengan siswa secara individual, 2) mempersiapkan dan merencanakan pembelajaran, 3) memberdayakan media pembelajaran, 4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan 5) mempunyai kepemimpinan yang aktif. Kualitas kinerja guru sangat menentukan

kualitas pelayanan dan hasil pendidikan namun realita menunjukkan bahwa kinerja guru Indonesia pada umumnya masih dalam kategori cukup dan rendah.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran pada umumnya baru berada pada kategori cukup (Hasanah, 2019 : 97). Rendahnya kinerja guru dapat disebabkan juga oleh faktor dari dalam diri guru yaitu kompetensi kepribadian. Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya adalah mengajar ilmu pengetahuan, termasuk karakter atau kepribadian. Kepribadian guru yang diekspresikan dalam tingkah laku tidak saja berpengaruh terhadap tingkah laku siswa, tetapi juga pengaruhnya dalam Proses Belajar Mengajar (PBM) di sekolah, karena itu seorang guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang mantap dan terintegrasi sehingga mampu melaksanakan fungsi-fungsi pengajaran yang pada gilirannya memberikan produk pendidikan, yang menjadikan para siswa sebagai orang dewasa yang berkepribadian Uhar Suharsaputra (2021).

Dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan disebutkan bahwa kompetensi kepribadian guru yaitu kemampuan kepribadian yang meliputi empat indikator kompetensi kepribadian guru yang harus dijadikan pedoman untuk guru. Adapun indikatornya yaitu; 1) mantap, stabil dan dewasa, 2) Arif, bijaksana, dan berwibawa, 3) berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, 4) Selalu mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara berkelanjutan. Semua guru sudah

memahami pentingnya kompetensi kepribadian bagi seorang guru namun pada kenyataannya ada guru yang masih kurang dalam penerapannya.

Menurut (Mushaf, 2017) kompetensi guru merupakan kumpulan pengetahuan, perilaku, tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah (kurikulum). Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Perbedaan kompetensi guru tersebut tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa "Dimensi kompetensi guru ada tiga yaitu : kompetensi profesional, kompetensi personal dan kompetensi sosial".

Kompetensi profesional artinya guru memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai mata pelajaran yang akan ditransformasikan kepada siswa serta penguasaan metodologinya, memiliki pengetahuan yang fundamental tentang pendidikan, memiliki pengetahuan untuk memilih dan menggunakan berbagai strategi yang tepat dalam pembelajaran. Kompetensi personal adalah kemampuan kemampuan individu untuk menunjukkan kepribadian yang mantap sehingga patut diteladani dan mampu menjadi sumber identifikasi, khususnya bagi siswa dan umumnya bagi sesama manusia. Kompetensi sosial artinya guru menunjukkan kemampuan berkomunikasi dengan baik terhadap siswanya, sesama guru, pemimpinnya dan dengan masyarakat luas.

Menurut Robbins (2008: 222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk

mencapai tujuannya. Sesuai dengan pendapat Robbins tersebut, jadi motivasi dapat dilihat dari tingkat kehadiran, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Motivasi Sebagai tenaga professional kependidikan, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan yang lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Menurut Robbins (2017) menyatakan bahwa "Motivasi kerja tersusun dalam dua faktor, yaitu faktor motivator (satisfier) dan faktor hygiene". Faktor motivator yaitu faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene yaitu faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan Selain faktor kompetensi dan motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh kinerja guru. Terlihat suasana di dalam ruangan belajar mengajar yang kurang kondusif, seperti kurangnya penerangan di dalam ruangan, kurang lengkapnya fasilitas belajar di ruangan. Ditegaskan bahwa jika merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya maka diharapkan siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Disimpulkan bahwa lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

"Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Waktu dan Tempat Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di SMAS St. Familia Wae Nakeng manggarai Barat NTT. Penelitian dilaksanakan dari bulan November 2022 sampai Februari 2023.

Target/Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAS St. Familia Wae Nakeng berjumlah 65 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007).

Prosedur

Prosedur penelitian dalam penelitian ini mengacu pada tahap-tahap yang dikemukakan oleh Arikunto (2016:22) yaitu: Pembuatan rancangan penelitian, Pelaksanaan Penelitian, Pembuatan Laporan Penelitian. Dalam penyusunan tesis ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada guru SMAS St. Familia Wae Nakeng.

Data, Intrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisisioner. Dalam hal ini angket diberikan kepada guru yang menjadi sampel untuk menilai variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuisisioner tertutup yakni angket yang berisi pertanyaan-

pertanyaan yang disertai jawaban yang terikat (sudah ditetapkan) pada sejumlah kemungkinan jawaban yang disediakan.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan regresi linear ganda (uji F dan korelasi parsial), dan uji R-Square yang telah diuji prasyarat analisisnya meliputi uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Pengujian Hipotesis

Hasil analisis akhir dalam penelitian ini terdiri atas dari analisis regresi linear berganda dan analisis korelasi parsial. Perhitungan analisis akhir pengujian menggunakan program SPSS. Berikut adalah penjelasan mengenai analisis akhir dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMAS St. Familia Wae Nakeng Kec. Lembor, Kab. Manggarai Barat, NTT. Penulis mengujinya dengan persamaan regresi linier ganda : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier ganda seperti tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Ringkasan Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1,601	8,199
Kompetensi (X1)	,354	,104
Motivasi Kerja (X2)	,305	,103

Lingkungan Kerja (X3)	,316	,125
-----------------------	------	------

a. Dependent Variable Kinerja Guru
 Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan perolehan nilai nilai persamaan regresi linier berganda pada tabel 20, maka diperoleh persamaan regresi linier ganda :
 $Y = 1,601 + 0,354 X_1 + 0,305 X_2 + 0,316 X_3$

1. Nilai Konstanta $a = 1,601$, berarti apabila variabel kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dianggap 0 maka besarnya skor kinerja guru (Y) adalah 1,601.
2. Nilai $b_1 = 0,354$, berarti apabila variabel motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel kompetensi (X_1) 1 satuan akan menaikkan skor kinerja guru (Y) sebesar 0,354.
3. Nilai $b_2 = 0,305$, berarti apabila variabel kompetensi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel motivasi kerja (X_2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel lingkungan kerja (X_3) 1 satuan akan menaikkan skor kinerja guru (Y) sebesar 0,305.
4. Nilai $b_3 = 0,316$, berarti apabila variabel kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel lingkungan kerja (X_3) 1 satuan akan menaikkan skor kinerja guru (Y) sebesar 0,316.

Selanjutnya untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan tentang adanya pengaruh positif signifikan dari variabel kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y). SMAS St. Familia Wae Nakeng Kec. Lembor, Kab. Manggarai Barat, NTT

baik secara bersama-sama atau sendiri-sendiri, maka digunakan uji F.

Analisis Determinasi (R²)

Hasil perhitungan korelasi variabel Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil Analisis Determinasi X1, X2 dan X3 dengan Y .
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,535	,512	8,165

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi.
- b. Dependent Variable : Kinerja Guru.

Variabel	Nilai Sumbangan Efektif (SE) %	Nilai Sumbangan Relatif (SR) %
Kompetensi (X1)	21,3%	39,8%
Motivasi Kerja (X2)	16,3%	30,5%
Lingkungan Kerja (X3)	15,9%	29,7%
<i>R-Square</i>	0,535	
Total	53,5%	100%

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.19 nilai *R Square* sebesar 0,535 atau 53,5%, artinya bahwa 56,5% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja). Sedangkan sisanya 55,8% dijelaskan

oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji F

Guna Menguji kebenaran hipotesis kerja yang diajukan tentang adanya pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMAS St. Familia Wae Nakeng Kec. Lembor, Kab. Manggarai Barat, NTT, digunakan analisis regresi linear berganda guna mencari nilai F dan signifikannya. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (Uji F), diperoleh ringkasan hasil seperti tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Ringkasan Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Setelah diketahui bahwa baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka besarnya pengaruh yang diberikan ini akan dihitung sumbangannya terhadap variabel terikat. Sumbangan dari masing-masing variabel bebas atau predictor terhadap sumbangan keseluruhan yaitu sumbangan relatif (SR) dan sumbangan efektif (SE). Hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Analisis Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)
 Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan prediktor tersebut dapat dijelaskan bahwa sumbangan efektif dari kompetensi sebesar 21,3% dari total 53,5% yang merupakan total sumbangan dari ketiga prediktor tersebut. Sedangkan motivasi kerja memberikan sumbangan efektif

sebesar Dan prediktor ketiga lingkungan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 16,3% dari 53,5% sumbangan total. Dan prediktor ketiga lingkungan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 15,9% terhadap kinerja guru SMAS St. Familia Wae Nakeng manggarai Barat NTT. Sementara untuk sumbangan relatif dari kompetensi 39,8%, motivasi kerja sebesar 30,5%, dan untuk variabel lingkungan kerja sebesar 29,7%.

Pembahasan

Analisis pengaruh antara variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap Kinerja Guru SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Simultan Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Guru SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukan besarnya variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji R^2 memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,535.

Dari hasil uji simultan Uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 23,391 atau yang dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikansi dengan α (5%). Pada uji F tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk mengetahui sumbangan masing-

masing variabel dilakukan dengan mencari sumbangan prediktor yang meliputi sumbangan relatif dan sumbangan efektifnya. Pada pengaruh variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh Sumbangan Relatif (SR) sebesar 39,8% dan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 21,3% . Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh Sumbangan Relatif (SR) sebesar 30,5% dan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 16,3% dan variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh Sumbangan Relatif (SR) sebesar 29,7% dan Sumbangan Efektif (SE) sebesar 15,9%

Hipotesis 1 " Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT " dapat diterima.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru memiliki nilai sebesar 3,397 dengan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 5%. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru . SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Kompetensi Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT. Kompetensi Guru SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT. dapat dilihat dari empat kompetensi guru yang dimilikinya. Dengan penguasaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian,

kompetensi sosial, dan kompetensi professional maka guru dapat melakukan hal yang semestinya dilakukan guru yang tentunya sangat dibutuhkan oleh peserta didik. Hal ini sesuai dengan pendapat beberapa ahli bahwa kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Didukung oleh penelitian (Siregar, 2019) yang menunjukkan kesimpulan yang sama bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui kualitas kinerja yang baik maka para guru harus memiliki kompetensi yang baik juga.

Hipotesis 2 “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMAS St.Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru” dapat diterima.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Guru SMAS St.Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru memiliki nilai sebesar 2,961 dengan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 5%. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT. Motivasi Kerja Guru SMAS St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT Dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik disekolah maupun luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut

memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri.

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh (Sukanto & Pardjono, 2016) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor pendorong dalam setiap individu. Setiap orang memiliki alasan yang berbeda-beda dalam bekerja dan dengan terpenuhinya alasan (kebutuhan) tersebut, guru akan lebih memperbaiki kinerjanya. Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Begitupun dengan kinerja guru di SMAS St. Familia Wae Nakeng, motivasi kerja merupakan hal penting yang harus diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru yang lebih baik.

Hipotesis 3 “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMAS St.Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru ” dapat diterima.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Guru SMAS St.Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru memiliki nilai sebesar 2,524 dengan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 5%. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SMAS St.Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Indikator Lingkungan

Kerja dapat dilihat dari keadaan bangunan yang menarik dan didalamnya nyaman, peralatan kerja yang memadai, tersedianya tempat rekreasi, tempat istirahat, dan tempat olahraga, tersedianya sarana transportasi, letak gedung yang strategis, adanya rasa aman dari pegawai dan adanya loyalitas yang bersifat Vertikal dan Horizontal. Dengan demikian Lingkungan Kerja sebagai salah satu variabel yang ikut mempengaruhi Kinerja Guru dapat ditingkatkan fungsi dan kualitasnya sehingga mampu meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Armani, 2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penentu baik buruknya kinerja guru. Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang terjalin baik antara kepala sekolah, guru, siswa maupun masyarakat yang ada di sekitar sekolah, maka secara tidak langsung guru akan merasa senang untuk datang ke sekolah yang tentu secara tidak langsung kinerja pun dapat lebih baik. Menurut (Sedarmayati, 2011) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Begitu juga dengan para guru SMAS St. Familia Wae Nakeng dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan baik dengan itu maka kinerja para guru akan menciptakan peningkatan yang lebih baik.

Hipotesis 4 “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMAS St. Familia Wae Nakeng

Manggarai Barat NTT Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru” dapat diterima.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari penelitian ini didapatkan fakta bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan demikian bahwa semakin tinggi atau baiknya kompetensi guru maka dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi guru di SMAS St. Familia Waenakeng Manggarai Barat NTT relatif cukup baik, hal ini pihak sekolah harus mempertahankannya sedangkan beberapa hal masih adanya guru dalam melaksanakan tugasnya masih belum melaksanakannya maka pihak sekolah mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan tentang kualitas pembelajaran sehingga memberikan yang terbaik pada sekolah . Kompetensi guru yang baik atau memadai seperti menguasai bahan mengajar, mampu mengelola program belajar, dan dapat menguasai kelas ketika belajar serta mampu menggunakan media atau sumber belajar, sehingga dapat mengakibatkan proses mengajar menjadi lebih relevan atau berjalan dengan baik akan mempengaruhi kinerja guru. Penulis menyimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara temuan analisis, teori dan pandangan dengan penelitian sebelumnya.
2. Dari penelitian ini didapatkan fakta bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, yang

artinya semakin baik motivasi kerja akan semakin baik pula kinerja guru. Dengan demikian manajemen sekolah perlu meningkatkan kompetensi untuk meningkatkan kinerja guru, caranya antara lain dengan memberikan pelatihan, seminar dan memberikan kesempatan bagi yang ingin melanjutkan pendidikan. Selain itu juga perlu meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru, caranya antara lain dengan diadakan pelatihan bersama, memberikan penghargaan dan kompensasi yang cukup baik dan acara-acara yang mampu mengembangkan rasa kebersamaan dan rasa memiliki, sehingga guru akan bekerja dengan motivasi tinggi.

3. Dari penelitian ini didapatkan fakta bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, lingkungan kerja yang kondusif menawarkan rasa perlindungan dan mendorong guru untuk dapat mengajar atau bekerja secara maksimal, sehingga efisiensi guru dapat ditingkatkan dengan bekerja secara maksimal. Dengan demikian terlihat bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan lebih baik kinerja gurunya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk dapat mengajar sehingga dengan bekerja optimal dapat membuat kinerja guru meningkat sedangkan beberapa hal masih adanya guru yang belum nyaman dalam lingkungan kerja maka perlu adanya perbaikan yang berhubungan dengan lingkungan sekolah sehingga guru akan betah ditempatkan kerjanya untuk

melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

4. Dari penelitian ini didapatkan fakta bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa secara bersama baik atau tidaknya kompetensi guru, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru. Sedangkan tanda positif dari hasil uji menunjukkan bahwa dengan baiknya kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja maka akan terjadi peningkatan pada kinerja guru, begitu juga sebaliknya. Dalam melaksanakan kewajiban organisasi, kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, I. (1970). Kontribusi Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dialogika Manajemen Dan Administrasi*, 1(1), 19–26. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v1i1.163>
- Alifa, Islah & Normansyah, I. (2020). Pengaruh Sharia Compliance, Good Corporate Governance Dan Kompetensi Amil Zakat Terhadap Pengelolaan Dana Zakat (Studi Kasus Pada Baznas (BAZIS) DKI Jakarta). *Metode Penelitian*, 32–41. <http://repository.stei.ac.id/2118/>
- Zubaidah, R. A. (2016b). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Palembang*. 1(2), 8–20

- Giantoro, H. M., Haryadi, H., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(2). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i2.1290>
- Armani, A. R. & M. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 70–82.
- Ali, H. M., Ramdani, A., & ZM, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(1), 163–172. <https://doi.org/10.29303/jipp.v1i2.12>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers' performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Aprida, Y., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Reseach*, 1(2), 160–164.
- Cahyaningrum, R. (2020). Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Media Manajemen Pendidikan*, 3(1), 100. <https://doi.org/10.30738/mmp.v3i1.4633>
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Jakarta: Depdiknas.
- Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management Journal*, 6(1), 26–33. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Imansyah, M., Arafat, Y., & Wardiah, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 135. <https://doi.org/10.31851/jmks.v5i2.3756>
- Novtri Mariatie; Siti Hasanah; Syarifuddin; Erlin Fanggidae; Raden Roro Wulan Ayu Wardani "Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan mediasi Motivasi Kerja" 112 <http://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/master>
-