

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI
MOTIVASI KERJA PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS
DINAS SMP N 1 SUNGAI KANAN KABUPATEN
LABUHANBATU SELATAN**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Studi Magister Manajemen*

Oleh:

TIN ZAITUN ANUGRAH
NPM : 2220030010



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

Nama : Tin Zaitun Anugrah
Nomor Pokok Mahasiswa : 2220030010
Program Studi : Magister Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Pengesahan Tesis

Medan, 19 Desember 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P.
M.Si., M.A., M.Psi M.H., MRE, CNLP



Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M

Diketahui oleh,

Direktur

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum



Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI MOTIVASI
KERJA PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS SMP N 1 SUNGAI
KANAN KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN**

TIN ZAITUN ANUGRAH

2220030010

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini telah di pertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh
Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang
Gelar Magister Manajemen (M.M)
Pada Hari Kamis, Tanggal 19 Desember 2024

Komisi Penguji

1. **Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si** 1.....
Ketua
2. **Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.** 2.....
Sekretaris
3. **Hazmanan Khair, S.E., M.B.A., Ph.D.** 3.....
Anggota

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS SMP N 1 SUNGAI KANAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 20 Juni 2025

Penulis,



TIN ZAITUN ANUGRAH
NPM: 2220030010

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA UPTD SMP N 1 SUNGAI KANAN KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN

Tin Zaitun Anugrah

Program Pascasarjana

E-mail: tinzaitunanugrah@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja guru, untuk Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional dan lingkungan kerja secara langsung terhadap motivasi kerja, dan untuk Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional dan lingkungan kerja secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 31 responden yang merupakan guru UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PROFESSIONAL COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER PERFORMANCE MEDIATED BY WORK MOTIVATION AT UPTD SMP N 1 SUNGAI KANAN, LABUHANBATU SELATAN REGENCY

Tin Zaitun Anugrah

Graduate Program

E-mail: tinzaitunanugrah@gmail.com

The aim of this research is to identify and analyze the direct influence of professional competence, work environment, and work motivation on teacher performance, to determine and analyze the direct influence of professional competence and work environment on work motivation, and to examine and analyze the indirect influence of professional competence and work environment on teacher performance through work motivation. This research employs an associative type of study with a sample of 31 respondents, who are teachers from UPTD SMP N 1 Sungai Kanan, Labuhanbatu Selatan Regency. Data collection techniques used include questionnaires, and data analysis was performed using Partial Least Square (SmartPLS). The research findings indicate a positive and significant influence of professional competence, work environment, and work motivation on teacher performance. Additionally, there is a positive and significant influence of professional competence and work environment on work motivation. Furthermore, professional competence and work environment have a positive and significant indirect effect on teacher performance through work motivation.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah *rabbil'alamin*, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shallaallahu alaihi wasallam teladan hidup. Judul Tesis yang penulis ajukan yaitu **“Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan”**. Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah mendapatkan bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Di kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Pintu Surga Dunia dan Akhiratku, Ayahanda dan Ibunda tercinta yang senantiasa memberikan doa dan memberi dorongan serta mendidik dan memotivasi kepada penulis dalam penyelesaian Tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H, M.Hum sebagai Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E, M.Si sebagai Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P., M.Si,M.A,M.Psi,M.H, MRE.,CNLP selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan masukan dalam penyelesaian Tesis ini.
7. Bapak Assoc. Prof H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M sebagai Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan masukan dalam penyelesaian Tesis ini.
8. Seluruh Dosen di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, terima kasih atas ilmu dan pengarahan yang diberikan selama ini dan seluruh pegawai Biro Akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pasca Sarjana atas bantuan dan arahnya.
9. Teman-teman mahasiswa Pasca Sarjana Magister Manajemen UMSU yang telah memberikan dorongan kepada penulis dalam penyelesaian Tesis ini.

Kritik dan saran yang bersifat membangun demi keempurnaan Tesis ini sangat penulis harapkan. Semoga Tesis ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak.

Medan, Oktober 2024
Penulis,

Tin Zaitun Anugrah
NPM. 2220030010

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	12
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	13
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	24
2.1.2 Kompetensi	27
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	27
2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi	28
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.....	30
2.1.2.4 Indikator Kompetensi Profesional	34
2.1.3 Lingkungan Kerja	36
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	36
2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	38
2.1.3.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	39
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	42
2.1.4 Motivasi Kerja	44
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	44
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja.....	46
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	48
2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja.....	53
2.2 Kajian Penelitian yang Relevan	54
2.3 Kerangka Konseptual	57
2.4 Hipotesis.....	63

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	64
3.1 Jenis Penelitian.....	64
3.2 Defenisi Operasional.....	64
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	65
3.4 Populasi dan Sampel.....	66
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	67
3.6 Teknik Analisis Data.....	68
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
4.1 Hasil Penelitian.....	74
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	74
4.1.1.1 Identitas Responden.....	74
4.1.1.2 Jenis Kelamin.....	74
4.1.1.3 Usia.....	75
4.1.1.4 Pendidikan Terakhir.....	75
4.1.1.5 Lama Bekerja.....	76
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian.....	77
4.1.2.1 Variabel Kinerja Karyawan.....	77
4.1.2.2 Variabel Kompetensi Profesional.....	79
4.1.2.3 Variabel Lingkungan Kerja.....	83
4.1.2.4 Variabel Motivasi Kerja.....	85
4.2 Analisis Data.....	88
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	88
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	92
4.3 Pembahasan.....	98
4.3.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Karyawan.....	98
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	100
4.3.3 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja ..	102
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	103
4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	104
4.3.6 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja.....	107
4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi Kerja.....	108
BAB 5 PENUTUP.....	110
5.1 Kesimpulan.....	110
5.2 Saran.....	112
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....	116

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana Pendukung di UPTD SMP N 1 Sungai Kanan ..	4
Tabel 1.2 Nilai Rata-rata Uji Kinerja Guru.....	7
Tabel 2.1 Delapan Standar Nasional Pendidikan Di UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan	17
Tabel 2.2 Penelitian Yang Relevan	56
Tabel 3.1 Definisi Operasional	64
Tabel 3.2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	66
Tabel 3.3 Jumlah Guru UPTD SMP N 1 Sungai Kanan	66
Tabel 3.4 Skala Likert	67
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	75
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	76
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kompetensi Profesional.....	79
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja	83
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja	85
Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i>	89
Tabel 4.10 <i>AVE</i>	91
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i>	91
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i>	91
Tabel 4.13 <i>R-Square</i>	92
Tabel 4.14 <i>F-Square</i>	93
Tabel 4.15 <i>Path Coeficient</i>	94
Tabel 4.16 <i>Indirect Efefct</i>	96
Tabel 4.17 <i>Total Effect</i>	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	63
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i>	89
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstrapping (Direct Effect)</i>	95

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah salah satu kebutuhan dasar bagi kehidupan manusia karena pendidikan mempunyai peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan anak bangsa dan menjadi tempat untuk menggali potensi-potensi yang dimiliki oleh generasi anak bangsa. Seperti yang terdapat pada fungsi dan tujuan pendidikan nasional dalam (UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003) yaitu, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting di dalam menjalankan proses pendidikan karena memiliki peran dan tanggung jawab yang besar. Selain itu guru diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar karena guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional. Oleh karena itu, maka kualitas dan kuantitas guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang. Jika para guru berkinerja dan bermutu tinggi, maka dampaknya dapat dirasakan di berbagai aspek pendidikan dan perkembangan siswa, demikian pula sebaliknya.

Kinerja guru juga merupakan ukuran seberapa baik seseorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya menurut (Simamora, 2019) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan. Begitu juga dengan UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan, kinerja guru di sekolah ini sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan. Berdasarkan observasi yang dilakukan untuk mengukur kinerja guru dapat dianalisis melalui 3 sub-variabel yaitu: (1) dalam aspek perencanaan pembelajaran, (2) dalam aspek pelaksanaan pembelajaran, dan (3) dalam aspek evaluasi pembelajaran.

Guru pada dasarnya memiliki potensi untuk meningkatkan kinerjanya. Namun tidak jarang di temukan guru yang tidak dapat berkembang dan meningkatkan kinerjanya karena berbagai faktor, baik disebabkan dari dalam maupun dari luar guru itu sendiri. Hasil evaluasi kinerja secara nasional dalam memenuhi delapan standar nasional, pada tahun 2019 menunjukkan masih cukup rendah. Kinerja guru merupakan satu di antara faktor penting yang menentukan rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah untuk upaya perbaikan perlu di laksanakan Uji Kompetensi Guru (UKG).

Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi seberapa besar guru menguasai kompetensi yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang pendidik. Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan. Kompetensi yaitu pengetahuan, kemampuan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu

pekerjaan. Penguasaan kompetensi oleh guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan uji sertifikasi yaitu proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud adalah kemampuan guru dalam menguasai materi, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, mengembangkan materi pembelajaran, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan penjelasan di atas memberikan petunjuk bahwa seorang guru profesional adalah mereka yang menguasai falsafah pendidikan nasional, pengetahuan yang luas khususnya bahan pelajaran yang akan diberikan kepada murid. Namun fenomena pada kompetensi guru saat ini masih beragam, karena kualitas guru di Indonesia akhir-akhir ini menjadi sorotan disebabkan karena masih adanya guru yang dianggap belum layak mengajar di jenjangnya masing-masing. Hal ini tentunya akan berakibat pada penurunan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan dari proses pendidikan. Hasil penelitian (Rohman, 2020) menyimpulkan kompetensi profesional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan hasil penelitian (Yanita & Muslim, 2023), yang menyimpulkan tidak ada pengaruh antara kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Selain kompetensi, lingkungan kerja yang ada juga dapat mempengaruhi kinerja guru. lingkungan kerja merupakan hal yang mempengaruhi tenaga

pendidik dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja menurut adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Di UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan, kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendukung para guru dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Berikut ini data Sarana dan Prasarana yang ada di UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Tabel 1.1. Tabel Sarana dan Prasarana Pendukung di UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan Tahun 2023/2024

Data Sarpras			
No	Jenis Sarpras	Semester 2023/2024 Ganjil	Semester 2023/2024 Genap
1	Ruang Kelas	19	19
2	Ruang Perpustakaan	1	1
3	Ruang Laboratorium	2	2
4	Ruang Praktik	0	0
5	Ruang Pimpinan	1	1
6	Ruang Guru	1	1
7	Ruang Ibadah	0	0
8	Ruang UKS	0	0
9	Ruang Toilet	3	3
10	Ruang Gudang	1	1
11	Ruang Sirkulasi	0	0
12	Tempat Bermain / Olahraga	0	0
13	Ruang TU	1	1
14	Ruang Konseling	0	0
15	Ruang OSIS	0	0
16	Ruang Bangunan	1	1
Total		30	30

Sumber: UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kab. Labuhanbatu Selatan

Dari tabel di atas, Tersedianya 19 ruang kelas menunjukkan bahwa UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan memiliki cukup ruang untuk menampung jumlah siswa yang ada. Ini memastikan bahwa setiap kelas dapat dijalankan dengan baik tanpa harus berdesakan. Kondisi fisik ruang kelas,

seperti suhu yang nyaman, pencahayaan yang memadai, dan kebersihan ruang kelas, akan membantu guru dan siswa merasa lebih nyaman dan fokus dalam proses belajar mengajar. Kemudian tersedianya dua ruang laboratorium menunjukkan bahwa sekolah memiliki fasilitas untuk mendukung kegiatan praktikum, terutama dalam mata pelajaran sains, yang dapat meningkatkan pemahaman siswa melalui pengalaman langsung. Fasilitas dan perlengkapan yang lengkap dan berkualitas, seperti proyektor, komputer, dan alat bantu pengajaran lainnya, memungkinkan guru untuk mengajar dengan lebih efektif dan interaktif. Hasil penelitian (Bukhari & Pasaribu, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja individu dalam suatu organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian (Merry, Harapan & Rohana, 2020) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selanjutnya faktor yang dapat menciptakan kinerja yang optimal yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting. penghargaan dan pengakuan terhadap guru memainkan peranan kunci. Guru yang merasa dihargai dan diakui atas usaha dan prestasinya cenderung lebih termotivasi untuk terus bekerja dengan baik. Penghargaan ini bisa berupa pujian dari kepala sekolah, pemberian bonus, atau penghargaan formal pada acara-acara sekolah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan &

Bahri, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian (Hidayat, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini mengambil objek di UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang sangat membutuhkan kinerja guru yang sangat tinggi yang memiliki kompetensi professional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, karena seorang guru pada akhirnya dituntut memiliki kompetensi yang dapat mendukung minat belajar dan hasil belajar siswa. Dengan demikian langkah-langkah yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja dari para guru sangat begitu penting.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah mengenai kinerja guru. Guru kurang kreatif menciptakan suasana belajar yang menarik, dan nyaman, hal ini ditandai suasana ruangan kelas yang ribut, masih ditemukan seorang siswa mendiktekan pelajaran dan siswa yang lain mencatat sementara guru duduk dalam kelas tersebut. Sebagian besar guru tidak dapat menyusun silabus sendiri, rencana program pembelajaran di foto copy dari teman sesama guru. Oleh kerena itu terlihat masih adanya guru yang memiliki kinerja dan kemampuan diri rendah. Selain itu hasil laporan dari pengawas sekolah di temukan bahwa nilai rata-rata kinerja guru dengan ukuran Perangkat Penilaian Kinerja Guru (IPKG) masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat pada table dibawah.

Tabel 1.2. Nilai Rata-rata Uji Kinerja Guru

No	Mata Uji	Nilai rata-rata
1	Perencanaan Pembelajaran	42,50
2	Pelaksanaan Pembelajaran	57,50
3	Menilai hasil Pembelajaran	61,67

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Sesuai uraian diatas, masalah kinerja guru juga berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja guru. Berdasarkan hasil pra observasi yang dilakukan di ditemukan beberapa masalah di lapangan yang seharusnya sebagai seorang guru, guru harus dituntut memiliki kompetensi profesional dimana guru sebelum memberikan materi kepada murid harus menguasai materi dan konten pembelajaran, tapi pada kenyataan di lapangan banyak guru hanya menyangang status sebagai guru, sebagian besar guru sebelum memberikan pelajaran tidak menguasai materi dan konten pembelajaran. Dalam proses belajar mengajar guru hanya fokus pada buku pembelajaran dan menjelaskan apa adanya tanpa memberikan penjelasan secara detail dengan bahasa yang lebih mudah dipahami oleh siswa. Kondisi ini sangat memungkinkan menjadikan siswa malas dan mengantuk ketika mendengarkan penjelasan guru yang dirasa tidak ia pahami.

Lingkungan kerja dalam segi sarana dan prasarana yang ada di UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan juga belum memadai. Ruang guru hanya ada satu, hal ini kurang memadai dengan jumlah guru yang cukup banyak. Tidak adanya AC dan juga kurangnya kipas angin terkadang membuat guru gerah jika berada dalam ruang tersebut. Kemudian kebisingan yang terjadi di lingkungan sekolah yaitu kebisingan yang terjadi dari kendaraan yang melintas di depan sekolah, sehingga pada saat kegiatan belajar mengajar sering terjadi kebisingan.

Selain itu, menurut para siswa, terdapat pula guru yang mengajar menggunakan metode lama yaitu pengajarannya hanya menyampaikan materi saja tanpa melibatkan keaktifan siswa. Hal ini membuat siswa jenuh karena hanya

mendengarkan saja tanpa tahu apa yang dimaksud oleh guru. Disinilah penilaian motivasi mengajar terlihat. Apakah mereka tidak mempunyai semangat dalam melakukan pekerjaannya atau mereka tidak tertarik dengan bidangnya tersebut. Hal ini perlu dipahami oleh seorang guru bagaimana meningkatkan motivasi kerjanya dalam bentuk keseriusan mengajar agar siswa menjadi lebih produktif dan semangat dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan efikasi diri, transparansi, motivasi kerja dan kinerja guru.

1. Sebagian besar guru tidak dapat menyusun silabus sendiri, rencana program pembelajaran di fotokopi dari teman sesama guru. Oleh karena itu terlihat masih adanya guru yang memiliki kinerja dan kemampuan diri rendah.
2. Sebagian besar guru hanya fokus pada buku pembelajaran dan menjelaskan apa adanya tanpa memberikan penjelasan secara detail dengan bahasa yang mudah dipahami oleh siswa. Menunjukkan masih rendahnya kualitas kompetensi guru.
3. Sarana dan prasarana yang ada di UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan belum memadai.

4. Masih rendahnya motivasi mengajar guru, erdapat guru yang mengajar menggunakan metode lama yaitu pengajarannya hanya menyampaikan materi saja tanpa melibatkan keaktifan siswa.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor kompetensi professional, lingkungan kerja dan motivasi kerja dan dalam penelitian ini penulis menjadikan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan?

6. Apakah ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

7. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang dimediasi motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut kompetensi profesional, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan kinerja guru pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Menurut (Supardi 2014) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Sedangkan menurut (Abbas, 2017) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2016). Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari seseorang serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Kinerja tidak lepas dari apa yang dinamakan evaluasi kinerja yang merupakan penilaian atas hasil kerja seseorang serta tujuan evaluasi kinerja. Tujuan evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para seseorang dapat kita ketahui dibagi menjadi dua (Simamora, 2019), yaitu:

1) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang seseorang dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

2) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang seseorang dimasa yang akan datang.

Menurut (Mangkunegara, 2019) tujuan dari evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara seseorang tentang persyaratan kerja yang ideal.

- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang seseorang, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada seseorang untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga seseorang termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Melakukan penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan maka semua pihak yang terlibat dari penilaian ini akan merasakan manfaat dari hal tersebut. Bagi orang yang berkecimpung di dalam sebuah manajemen sumber daya manusia tentu saja keberadaan dari penilaian ini sangat penting. Berikut ini beberapa manfaat penilaian kinerja menurut (Nitisemito, 2014):

- 1) Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan
- 2) Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas seseorang sebab ada feedback atau umpan balik untuk seseorang yang berprestasi
- 4) Menghargai setiap kontribusi
- 5) Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan seseorang

Ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja menurut (Rivai, 2018), yaitu sebagai berikut:

1) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2) Keputusan penempatan

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir seseorang, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan seseorang dengan kepentingan perusahaan.

5) Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi seseorang, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja.

6) Evaluasi Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7) Definisi Proses Seseorang

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan seseorang di departemen SDM.

8) Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10) Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan seseorang.

Secara keseluruhan, penilaian kinerja guru berperan sebagai alat yang efektif dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Dengan penilaian yang tepat, kita dapat mendorong guru untuk terus berkembang dan berinovasi, sehingga pada akhirnya menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru berdasarkan delapan standar nasional pendidikan Di UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1. Delapan Standar Nasional Pendidikan Di UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan

No	Kondisi Saat Ini
1	Standar Isi : Kurikulum 1.1 Kurikulum 90% memenuhi standar Nasional Pendidikan (perangkat pembelajaran sudah disusun untuk semua mata pelajaran) 1.2 Program Bilingual belum berjalan 1.3 Masih menjalankan sistim paket dan moving class
2	Pengembangan Proses Pembelajaran: 2.1 Proses pembelajaran belum memenuhi standar nasional pendidikan, yaitu baru 70% guru melaksanakan CTL 2.2 Guru yang menggunakan media ICT dalam pembelajaran 40%
3	Standar Kelulusan: 3.1 Prestasi akademik lulusan belum memenuhi standar nasional (rata-rata KKM 70% dan rata-rata NUAN 6,5) 3.2 Prestasi non akademik sekolah masih rendah (rata-rata mencapai kej uaraan ting kat kabu paten/kota)
4	Pengembangan pendidikan dan tenaga kependi di kan: 4.1 Pendidik dan tenaga kependidikan terdapat 90% memenuhi standar nasional pendidi kan
5	Pengembangan prasarana dan sarana : 5.1 Prasarana, sarana ,media pembelajaran, bahan ajar, sumberbelajar terdapat rata-rata 75 % memenuhi standar nasionalpendidi kan 5.2 Perlengkapan Almari di kelas baru 20%
6	Pengembangan pengelolaan: 6.1 80% fungsi-fungsi pengelolaan sekolah memenuhi standar nasionalpendidi kan
7	Pengembangan pembiayaan: 7.1 Pembiayaan sedang (dibawah Rp.300.000/bln / anak atau sekitar53%)
8	Pengembangan penilaian: 8.1 Guru dan sekolah 95% melaksana kan sistim penilaian sesuai dengan tuntutan kurikulum atau standar nasional pendidikan (belum memenuhi standar nasional)

Sumber : UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan (2024)

Berikut ini adalah penjelasan dari delapan standar nasional pendidikan berdasarkan tabel di atas.

1) Standar Isi: Kurikulum:

a) Kesiapan dan kecakapan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran:

Guru harus mampu menyusun dan mengimplementasikan perangkat

pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

- b) Implementasi program bilingual: Jika program bilingual tidak berjalan, ini bisa mempengaruhi kemampuan guru dalam memberikan materi kepada siswa yang membutuhkan pembelajaran dalam dua bahasa.
- c) Adaptasi terhadap sistem paket dan moving class: Sistem ini memerlukan penyesuaian dari guru dalam hal manajemen kelas dan metode pengajaran.

2) Pengembangan Proses Pembelajaran:

- a) Tingkat pemahaman dan penerapan CTL: Guru yang lebih memahami dan menerapkan CTL lebih efektif dalam menciptakan pembelajaran yang kontekstual dan relevan bagi siswa.
- b) Penggunaan media ICT dalam pembelajaran: Guru yang menggunakan media ICT cenderung lebih inovatif dan dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses belajar.

3) Standar Kelulusan:

- a) Kualitas hasil akademik siswa: Merupakan cerminan dari efektivitas pengajaran guru dan metode yang digunakan.
- b) Partisipasi dan prestasi dalam kegiatan non-akademik: Guru yang mendorong siswa untuk aktif dalam kegiatan non-akademik membantu dalam pengembangan keterampilan lain yang penting bagi siswa.

4) Pengembangan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan:

- a) Kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan: Guru yang berkualifikasi dan berkompeten mampu memberikan pengajaran yang berkualitas dan relevan.

5) Pengembangan Prasarana dan Sarana:

- a) Ketersediaan dan kualitas prasarana, sarana, media pembelajaran, bahan ajar, dan sumber belajar: Fasilitas yang memadai membantu guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif.
- b) Kelengkapan fasilitas di kelas: Fasilitas yang memadai di kelas membantu guru dalam menjalankan tugasnya dengan lebih baik.

6) Pengembangan Pengelolaan:

- a) Efektivitas manajemen sekolah: Manajemen sekolah yang baik mendukung guru dalam menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien.

7) Pengembangan Pembiayaan:

- a) Ketersediaan dana dan alokasi anggaran: Pembiayaan yang memadai memastikan bahwa guru memiliki sumber daya yang diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran.

8) Pengembangan Penilaian:

- a) Kesesuaian sistem penilaian: Sistem penilaian yang sesuai dengan tuntutan kurikulum membantu guru dalam mengevaluasi dan meningkatkan proses belajar mengajar.

Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah langkah krusial dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2016) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas/keterikatan seseorang, komitmen dan disiplin kerja.

Berikut penjelasannya:

1) Kemampuan dan Keahlian/Kompetensi

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab

sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. seseorang harus memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki efikasi diri/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan. Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan pada akhirnya keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika seseorang merasa

senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas/keterikatan seseorang

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan karena seseorang merasa terikat dengan perusahaan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik demi mencapai tujuan dari perusahaan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan seseorang untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan seseorang/perasaan keterikatan seseorang (*employee engagement*) kepada perusahaan.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha seseorang untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Seseorang yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan (Sutrisno, 2016) menyatakan ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan dan motivasi. Berikut penjelasannya:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan seseorang.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

5) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi

dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6) Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

Dengan mengidentifikasi dan mengatasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, kita dapat menciptakan kondisi yang lebih kondusif bagi mereka untuk memberikan yang terbaik bagi siswa. Dukungan yang tepat dan pengelolaan yang baik akan membantu guru merasa dihargai dan termotivasi, sehingga mereka dapat fokus pada tugas utama mereka, yaitu mendidik generasi penerus bangsa. Melalui upaya bersama, kita dapat membangun sistem pendidikan yang lebih baik dan menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan global.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk mengukur efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan. Memahami dan menggunakan indikator kinerja yang tepat dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan merayakan pencapaian yang telah diraih. (Sutrisno, 2016), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat pengukruan dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

2) Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu seseorang tersebut.

4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Selain itu (Wirawan, 2014), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas kerja

2) Kualitas kerja

3) Efisiensi pelaksanaan tugas

Ada beberapa indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2019), yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan seseorang tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang terhadap perusahaan, maupun sikap seseorang tersebut terhadap seseorang lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Melalui penerapan indikator kinerja yang efektif, sekolah dan lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa setiap guru memiliki standar yang tinggi dalam pengajaran dan pembelajaran. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa. Pada akhirnya, penggunaan indikator kinerja yang tepat akan membantu menciptakan guru-guru yang lebih profesional, berdedikasi, dan kompeten, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih tinggi.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi sangat berguna untuk membaantu organisasi dalam menciptakan budaya kinerja tinggi. Kompetensi dalam konteks guru sangat diperlukan dalam setiap proses belajar mengajar, perencanaan dan sebagainya.

Kompetensi profesional adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu (Sutrisno, 2016). Sedangkan (Fahmi, 2016) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Menurut (Wibowo, 2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Berdasarkan beberapa pernyataan ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas di satu perusahaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat dan salah satunya adalah kompetensi. Menurut (Sutrisno, 2016) ada 5 (lima) karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) *Motives*, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
- 2) *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.
- 3) *Self Concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 4) *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bias melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
- 5) *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

Sedangkan menurut (Moeheriono, 2019), beberapa karakteristik kompetensi terdiri dari:

- 1) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri (*selfconfidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).
- 2) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- 3) Bawaan (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada area tertentu.
- 5) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.
- 6) Konsep diri, watak sifat dan motif kompetensi lebih tersembunyi, dalam dan berbeda pada titik sentral kepribadian seseorang juga cenderung sulit untuk dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan.

Dengan mengidentifikasi dan mengembangkan karakteristik kompetensi yang relevan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis. Selain itu, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan membantu individu untuk terus belajar dan berinovasi, menjadikan mereka aset yang lebih berharga bagi organisasi. Melalui fokus yang konsisten pada kompetensi, kita dapat membangun

budaya kerja yang dinamis, produktif, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bagaikan magnet yang sangat kuat menyedot perhatian semua kalangan, utamanya yang berkecimpung dalam dunia pengembangan sumber daya manusia (SDM). Menurut (Handoko, 2020) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.
- 2) Keterampilan, memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.
- 3) Pengalaman, juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

- 4) Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*), merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- 5) Motivasi, merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan.
- 6) Isu Emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
- 7) Kemampuan intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.
- 8) Budaya organisasi, mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi organisasi), komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dll.

Adapun menurut (Wibowo, 2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan penakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran signifikan seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan praktik rekrutmen, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi, kebiasaan, komitmen, dan proses organisasi.

Dengan mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor ini secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan, pada gilirannya, produktivitas serta kinerja keseluruhan. Upaya untuk menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung, menyediakan peluang pelatihan yang berkelanjutan, dan memotivasi karyawan akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan. Pada akhirnya, pengembangan kompetensi yang terarah dan berkelanjutan adalah kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dan kesuksesan jangka panjang.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan untuk mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut (Sutrisno, 2016), Ada beberapa aspek indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2) Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5) Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6) Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Menurut (Thoha, 2020) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2) Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang *programer computer*. Disamping pengetahuan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.

3) Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Penerapan indikator kompetensi yang tepat memungkinkan organisasi untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, dan merancang program pengembangan yang sesuai. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendorong budaya peningkatan berkelanjutan dalam organisasi. Dengan fokus yang konsisten pada pengukuran dan pengembangan kompetensi, organisasi dapat membangun tenaga kerja yang lebih kuat, lebih adaptif, dan lebih siap untuk menghadapi tantangan masa depan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para pegawai dan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Sunyoto (2018) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada

disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018).

Menurut Daryanto (2017) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% pegawai *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2016). Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

Lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para pegawai, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja pegawai sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Saripuddin, 2015).

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi produktivitas, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan. Pemahaman yang baik mengenai jenis-jenis lingkungan kerja dapat membantu organisasi dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal bagi para karyawannya. Menurut Setiana (2019) lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) jenis yakni sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja / pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama pegawai / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus menurut (Robbins, 2016) :

- 1) Lingkungan Umum, segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi
 - a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
 - b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.
- 2) Lingkungan Khusus Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dengan memahami dan mengelola jenis lingkungan kerja ini secara efektif, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, tetapi juga membangun rasa keterikatan dan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan. Pada akhirnya, lingkungan kerja yang sehat dan seimbang adalah fondasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dan kesejahteraan bersama.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kepuasan karyawan, sementara

lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan berbagai masalah kesehatan dan keselamatan. Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan (Sunyoto, 2018) yaitu :

1) Hubungan Pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu : hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan – rekan kerja maupun atasan.

2) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik.

3) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk juga penerangan matahari, Hal ini sering kali pegawai memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut ketelitian.

4) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan dalam ventilasi.

5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman menimbulkan ketenangan dan keamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Abdullah (2015) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
- 8) Musik di tempat kerja
- 9) Keamanan di tempat kerja

Setiana (2019) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruangan kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Terdapat sarana lingkungan khusus ataupun secara umum untuk pegawai menjadi nyaman dan mudah

Dengan mengelola dan memperbaiki faktor-faktor ini, organisasi dapat menciptakan suasana yang mendukung kinerja optimal dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mengurangi tingkat stres dan turnover, serta meningkatkan kepuasan dan keterikatan karyawan. Pada akhirnya, perhatian yang konsisten terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja akan membawa manfaat jangka panjang bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan, menciptakan tempat kerja yang lebih sehat, lebih bahagia, dan lebih produktif.

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi. Untuk mengukur kualitas lingkungan kerja, berbagai indikator dapat digunakan sebagai acuan. Indikator-indikator ini membantu organisasi dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan merayakan pencapaian yang telah diraih. Menurut Sunyoto (2018) bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1) Hubungan karyawan

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

2) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4) Keamanan

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman, penting untuk memperhatikan aspek keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan harus diwujudkan dengan baik.

Sedangkan menurut Setiana (2019) terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Dari dua pendapat yang berbeda tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi.

Teori motivasi higiene dikembangkan oleh (Herzberg, 1959) dan dikenal juga dengan Teori Dua Faktor. Teori ini membagi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menjadi dua kelompok utama: faktor motivator dan faktor *higiene*.

1) Faktor Motivator

Faktor-faktor ini terkait dengan kebutuhan intrinsik karyawan, yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Jika faktor ini terpenuhi, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Contoh faktor motivator adalah:

- a) Pencapaian (*Achievement*)
- b) Pengakuan (*Recognition*)
- c) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- d) Pengembangan karier (*Career advancement*)
- e) Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)

2) Faktor Higiene

Faktor ini terkait dengan kebutuhan ekstrinsik dan lebih berfokus pada lingkungan kerja. Ketika faktor ini tidak terpenuhi, mereka bisa menyebabkan ketidakpuasan, tetapi pemenuhannya tidak selalu menyebabkan peningkatan motivasi. Contoh faktor *higiene* adalah:

- a) Kebijakan perusahaan (*Company policies*)
- b) Kondisi kerja (*Working conditions*)
- c) Gaji (*Salary*)
- d) Hubungan dengan rekan kerja (*Interpersonal relations*)
- e) Keamanan kerja (*Job security*)

Menurut (Herzberg, 1959), untuk meningkatkan motivasi, perusahaan harus fokus pada faktor motivator, sementara faktor *higiene* hanya mencegah ketidakpuasan tetapi tidak cukup untuk memotivasi karyawan secara signifikan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2018).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Kadarisman, 2017). Menurut (Mangkunegara, 2019) motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisai.

Adapun (Wibowo, 2016) mengungkapkan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja

Pada dasarnya semua orang dalam menjalani aktivitas rutin di kehidupannya sehari-hari membutuhkan suatu dorongan semangat yang berasal dari sebuah motivasi agar tiap individu menjadi lebih bergairah dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Motivasi bertujuan memberi rasa senang pada tiap individu atau kelompok agar lebih maksimal dalam menjalankan suatu aktivitas, kegiatan, pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi itu sendiri tentunya memiliki manfaat dan tujuan sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini.

Manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya (Planda, 2018).

Selanjutnya (Bukhari & Pasaribu, 2019) menyatakan motivasi dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan dan dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
- 2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.
- 3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki manfaat untuk menjadi penggerak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itu, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan.

Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh beberapa para ahli berikut ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Sunyoto, 2018) ada tujuh, yaitu:

1) Motivasi kerja,

Motivasi kerja adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dimotivasi kerjakan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing- masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian SDM, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan.

5) Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat

mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Menurut (Sutrisno, 2016) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang palaing ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masamereka juga berharap akan dapat kesempatan meduduki jabatan dalam perkantoran.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja keras yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi pera karyawan.

Menurut (Ardana, Mujiati, & Utama, 2014) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain:

1) Karakteristik individu yang terdiri dari:

- a) Minat
- b) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
- c) Kebutuhan individual
- d) Kemampuan atau kompensasi
- e) Pengetahuan tentang pekerjaan
- f) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

2) Faktor Pekerjaan

- a) Gaji dan benefit yang diterima
- b) Kebijakan-kebijakan perusahaan
- c) Supervisi
- d) Hubungan antar manusia
- e) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
- f) Budaya organisasi

Dengan mengelola faktor-faktor ini dengan baik, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang memotivasi dan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik. Motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kinerja tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pada akhirnya, perhatian yang konsisten terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi akan membawa manfaat jangka panjang bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan, menciptakan tempat kerja yang lebih dinamis, inovatif, dan sukses.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai pilihan. Sesuai pendapat (Wibowo, 2016) bahwa indikator motivasi kerja adalah *engagement*, *commitment*, *satisfaction*, dan *turnover*. Adapun indikator motivasi

kerja menurut (Fadillah, Widodo, & Budiarmo, 2013) yaitu tanggung jawab prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang.

(Sedarmayanti, 2015) menyebutkan ada sembilan indikator motivasi kerja, antara lain adalah gaji, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggung jawab. Sedangkan (Mangkunegara, 2019) menyebutkan bahwa indikator motivasi yaitu kerja keras, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, dan pemanfaatan waktu.

Penerapan indikator motivasi secara konsisten membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif dan adaptif terhadap kebutuhan karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka. Pada akhirnya, fokus yang tepat pada indikator motivasi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja, kepuasan kerja, dan keberhasilan jangka panjang organisasi, menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis.

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul yang penulis teliti yang disajikan pada Tabel 2.2. di bawah ini.

Tabel 2.2. Penelitian Yang Relevan

No	Judul>Nama/ Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru <i>Andika Pramana Nugraha</i> (2020)	Independen: Lingkungan kerja dan kompetensi Dependen: Kinerja Guru	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa; (1) Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru, melalui uji

No	Judul>Nama/ Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil
				beda Kruskall Wallis (2) Ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru, melalui uji Kruskall Wallis.
2	Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru <i>Sri Wahyuningsih (2020)</i>	Independen: Kompetensi Dependen: Kinerja Guru	Regresi Linier Berganda	Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3	Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Guru SMP Negeri 1 Karangsembung) <i>Sinta Fitriah dan Irfan Helmy (2023)</i>	Independen: Kompetensi Profesional Dan Lingkungan Kerja Fisik Dependen: Kinerja Guru Intervening: Kepuasan Kerja	Analisis Deskriptif Dan Analisis Statistika	Kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
4	Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah kejuruan <i>Astrid Setianing Hartanti dan Tjutju Yuniarsih (2018)</i>	Independen: Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Dependen: Kinerja Guru	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.
5	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus Sd Inpres Ujungkatinting, Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng <i>Sri Hastuti, Muhammad Hidayat & Haeranah</i>	Independen: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Guru	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini diketahui bahwa (1) Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Sedangkan motivasi dan

No	Judul>Nama/ Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil
	<i>Alwany</i> (2023)			lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng
6	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa (Penelitian di MTs. Persis Tarogong Kecamatan Tarogong Kidul - Garut) <i>Deni Gani M. Noo , Ummu Salamah dan Hanny Latifah</i> (2021)	Independen: Motivasi Kerja Dependen: Kinerja Guru	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mewujudkan capaian hasil belajar siswa di MTs. Negeri 1 Garut.
7	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba <i>Andi Agustina, Misykat Malik Ibrahim, Dan Andi Maulana</i> (2020)	Independen: Motivasi Kerja Dependen: Kinerja Guru	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.
8	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening <i>Meta Lianasari dan Slamet Ahmadi</i> (2022)	Independen: Kompetensi dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Intervening: Motivasi kerja	Analisis Regresi, Uji Asumsi Klasik Dan Analisis Jalur (Path Analysis)	Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel kompetensi dan kinerja karyawan, dan juga motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
9	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik <i>Indah Mardiana, Kasmir, dan Safuan</i> (2021)	Independen: Kompetensi dan Kompensasi Dependen: Kinerja Karyawan Intervening: Motivasi Karyawan	Teknik Analisis Jalur	Kinerja diasumsikan dipengaruhi secara positif oleh kompetensi, kompensasi dan motivasi yang berkaitan di PT. Solusi Inti Multiteknik. Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi, kompensasi dan motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan.

No	Judul>Nama/ Tahun	Variabel	Alat Analisis	Hasil
10	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya <i>Rizki Prasetya Wardana dan Indra Prasetyo</i> (2023)	Independen: Kompetensi dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Intervening: Motivasi Kerja	Teknik Analisis Jalur	Kompetensi berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja.

Sumber: data di olah oleh Penulis (2024)

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru

Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi seberapa besar guru menguasai kompetensi yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang pendidik. Menurut (Widodo, 2017) kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan. Kompetensi yaitu pengetahuan, kemampuan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam konteks ini, apabila guru memiliki kompetensi secara profesional dalam mengajar, maka akan memungkinkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mendidik siswa.

Penguasaan kompetensi oleh guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan uji sertifikasi yaitu proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru yang telah memenuhi standar kompetensi guru. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional.

Kompetensi profesional yang dimaksud adalah kemampuan guru dalam menguasai materi, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, mengembangkan materi pembelajaran, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Hasil penelitian (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Syahputra & Tanjung, 2020); dan (Tufti & Siswadi, 2022) menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja merupakan hal yang mempengaruhi tenaga pendidik dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja menurut (Afandi, 2017) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Apabila kondisi lingkungan kerja di UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan baik, maka akan mendukung para guru dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien dalam hal ini kinerja guru akan meningkat. Kondisi fisik ruang kelas, seperti suhu yang nyaman, pencahayaan yang memadai, dan kebersihan ruang kelas, akan membantu guru dan siswa merasa lebih nyaman dan fokus dalam proses belajar mengajar.

Selain itu, fasilitas dan perlengkapan yang lengkap dan berkualitas, seperti proyektor, komputer, dan alat bantu pengajaran lainnya, memungkinkan guru untuk mengajar dengan lebih efektif dan interaktif. Hasil penelitian (Bahri, Zaki, & Zulkarnain, 2018); (Farisi & Utari, 2020); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Siagian & Khair, 2018); dan (Marbun & Jufrizen,

2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja

Guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang maksimalnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Munculnya motivasi sangat berhubungan dengan kompetensi profesional. Apabila guru merasa sudah berkompeten atas pekerjaannya maka guru akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya (Faridah, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan (Suhardi, 2019) dan (Lianasari & Ahmadi, 2022) menyimpulkan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Menurut (Rivai, 2018) terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen. Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2014). Dalam konteks tenaga kerja guru, apabila guru di UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan merasa adanya kenyamanan di lingkungan kerja, maka dapat memicu motivasi kerja mereka untuk bekerja lebih baik sehingga tugas dalam mendidik siswa akan dicapai secara maksimal.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irianti & Utami, 2012); (Khoiri, 2013) menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Mangkunegara, 2019). Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting. penghargaan dan pengakuan terhadap guru memainkan peranan kunci.

Guru yang merasa dihargai dan diakui atas usaha dan prestasinya cenderung lebih termotivasi untuk terus bekerja dengan baik. Penghargaan ini bisa berupa pujian dari kepala sekolah, pemberian bonus, atau penghargaan formal pada acara-acara sekolah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susilo, Jufrizen, & Khair, 2023); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Gultom, 2014); (Fachrezi & Khair, 2020); dan (Hasibuan & Bahri, 2018) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.6 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, ataupun dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Dalam psikologi motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku. Artinya dengan motivasi guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, dengan motivasi guru akan mampu membentuk semangat kerja yang tinggi pula (Sugiono, Wulandari, & Mandacan, 2022).

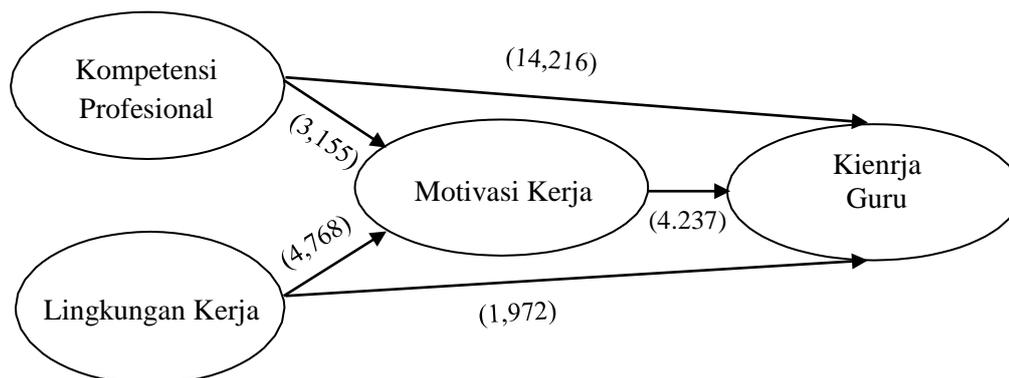
Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerjaseorang guru. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hasil penelitian (Sya'roni, 2023) menyatakan profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru dimediasi oleh motivasi kerja.

2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Motivasi Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai membuat guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Misalnya, ruang kelas yang bersih dan dilengkapi dengan teknologi pendidikan modern dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru untuk mengajar. Guru yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen pada pekerjaannya, lebih proaktif dalam mencari cara-cara baru untuk mengajar, dan lebih responsif terhadap kebutuhan siswa. Mereka lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional dan menerapkan pengetahuan baru dalam pengajaran.

Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan cara meningkatkan dorongan internal dan eksternal yang memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja yang positif, baik secara fisik maupun psikososial, meningkatkan motivasi kerja guru, yang kemudian mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru harus mencakup perbaikan lingkungan kerja serta strategi untuk meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian (Josephine & Harjanti, 2017) menyatakan motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat keterkaitan antara kompetensi profesional dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang dapat gambarkan ke dalam bentuk paradigma penelitian dengan skema kerangka konseptual pada gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teori-teori pada kajian teori sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru karyawan pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
3. Ada pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
5. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
6. Ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimediasi motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dimediasi motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Guru (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019).	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Keandalan - Sikap (Mangkunegara, 2019)
Kompetensi Profesional (X1)	Kompetensi profesional adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu (Sutrisno, 2016).	<ul style="list-style-type: none"> - Pengetahuan (<i>knowledge</i>) - Pemahaman (<i>understanding</i>) - Kemampuan/Keterampilan (<i>skill</i>) - Nilai (<i>value</i>) - Sikap (<i>attitude</i>) - Minat (<i>interest</i>)

Variabel	Definisi	Indikator
		(Sutrisno, 2016)
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2018).	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan karyawan - Suasana kerja - Tersedianya fasilitas kerja - Keamanan (Sunyoto, 2018)
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019).	<ul style="list-style-type: none"> - Kerja keras, - Orientasi tugas/sasaran - Usaha untuk maju - Ketekunan - Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian dalam penelitian ini adalah UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Jln. Kartini No. 12 Langgapayung Kel. Langgapayung Kec. Sungai Kanan Kab. Labuhanbatu Selatan Prov. Sumatera Utara Indonesia, Langgapayung

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Juli 2024 sampai dengan selesai. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di liat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Juli 2024				Agts 2024				Sept 2024				Okt 2024				Nov 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																				
	a. Observasi	■																			
	a. Identifikasi masalah		■																		
	b. Pengajuan Judul			■																	
	c. Penyusunan Proposal				■	■	■	■													
2	Pelaksanaan																				
	a. Bimbingan Proposal						■														
	b. Seminar Proposal							■													
	c. Revisi Proposal								■												
3	Penyusunan Laporan																				
	a. Pengebaran Angket									■	■										
	b. Pengumpulan Data										■	■									
	c. Penyusunan Tesis											■	■	■	■						
	d. Seminar Hasil																		■		
	e. Sidang Tesis																			■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini guru PNS dan PPPK UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 31 orang.

Tabel 3.3. Jumlah Guru UPTD SMP N 1 Sungai Kanan

No	Jabatan/Sertifikasi	Jumlah
1	PNS	23
2	PPPK	8
Total		31

Sumber: UPTD SMP N 1 Sungai Kanan

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh guru PNS dan PPPK UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 31 orang, karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel ini digunakan, dan sampel ini disebut sampel jenuh dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket. Angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) angket merupakan pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar angket yang diberikan pada responden di ukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.4. Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

3.6 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideproposalkan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian dijabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan dirahankan untuk mendiproposalkan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *structural equation model-partial least square* (SEM-PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah

residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*. Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* (2) analisis model struktural (*inner model*), yakni *R-square*; *F-square*; pengujian hipotesis. Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

1) *Convergent Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali & Latan, 2015). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang

diukur. Namun (Ghozali & Latan, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

2) *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

3) *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

4) *Composite Reliability*

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.60-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018).

1) *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

2) *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

a. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

b. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2)

jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

c. *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1.1 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

4.1.1.2 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	3	9.7	9.7	9.7
	Perempuan	28	90.3	90.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 28 (90,3%) orang guru perempuan dan guru laki-laki sebanyak 3 (9,7%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah guru UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang berjenis kelamin perempuan. al ini mencerminkan tren umum di dunia pendidikan, di mana profesi guru, terutama di tingkat sekolah dasar dan menengah, lebih banyak diisi oleh perempuan. Salah satu alasan yang sering dikemukakan adalah bahwa profesi guru sering dipandang sebagai pekerjaan yang membutuhkan sikap peduli, empati, serta kemampuan komunikasi yang tinggi, yang sering diasosiasikan dengan peran tradisional perempuan dalam masyarakat.

4.1.1.3 Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	4	12.9	12.9	12.9
	31-40 Tahun	19	61.3	61.3	74.2
	> 40 Tahun	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 19 (61,3%) orang guru yang berusia 31-40 tahun, 8 (25,8%) orang guru yang berusia di atas 40 tahun, dan 4 (12,9%) orang guru yang berusia 20-30 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah guru yang berusia 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada dalam rentang usia produktif, di mana mereka telah memiliki pengalaman yang cukup dalam mengajar namun masih memiliki energi dan antusiasme yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Usia ini juga sering dianggap sebagai masa puncak karir, di mana mereka sudah melewati tahap adaptasi dengan profesi mereka dan memiliki stabilitas dalam kehidupan pribadi serta profesional.

4.1.1.4 Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	31	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 31 (100%) orang guru S1. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa keseluruhan guru yang bekerja di UPTD SMP N 1 Sungai Kanan adalah Sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa semua tenaga pendidik di sekolah ini telah memenuhi standar kualifikasi minimal pendidikan formal yang ditetapkan oleh pemerintah untuk profesi guru. Dengan latar belakang pendidikan yang seragam ini, diharapkan para guru memiliki pengetahuan dan keterampilan pedagogis yang memadai untuk mengelola proses belajar mengajar secara efektif.

4.1.1.5 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	4	12.9	12.9	12.9
	6-10 Tahun	24	77.4	77.4	90.3
	> 10 Tahun	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 24 (77,4%) orang guru yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, 4 (12,9%) orang guru yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, dan 3 (9,7%) orang guru yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah guru yang sudah bekerja selama 6-10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pengajar di UPTD SMP N 1 Sungai Kanan memiliki pengalaman yang cukup matang dalam menjalankan tugas mereka. Rentang waktu kerja ini mencerminkan bahwa mereka sudah familiar

dengan dinamika sekolah, kurikulum, serta karakteristik siswa, yang membuat mereka lebih efektif dalam proses pengajaran.

4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

4.1.2.1 Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Guru

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	74,2	7	22,6	1	3,2	0	0	0	0	31	100
2	18	58,1	12	38,7	1	3,2	0	0	0	0	31	100
3	11	35,5	19	61,3	1	3,2	0	0	0	0	31	100
4	18	58,1	11	35,5	2	6,5	0	0	0	0	31	100
5	20	64,5	10	32,3	1	3,2	0	0	0	0	31	100
6	23	74,2	7	22,6	1	3,2	0	0	0	0	31	100
7	16	51,6	13	41,9	2	6,5	0	0	0	0	31	100
8	18	58,1	11	35,5	2	6,5	0	0	0	0	31	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari Tabel 4.5 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja guru Bahwa:

1) Indikator Kualitas

- a) Jawaban responden saya selalu memberikan materi pelajaran yang berkualitas dan mudah dipahami oleh siswa mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 74,2% dan menjawab setuju yaitu sebesar 22,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 86,8% guru memberikan materi pelajaran yang berkualitas dan mudah dipahami oleh siswa.
- b) Jawaban responden saya berupaya menjaga kualitas pengajaran dengan metode yang inovatif dan menarik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,1% dan menjawab setuju yaitu sebesar 38,7%. Hal ini

menunjukkan bahwa 96,8% guru mampu menjaga kualitas pengajaran dengan metode yang inovatif dan menarik.

2) Indikator Kuantitas

- a) Jawaban responden saya selalu menyelesaikan semua tugas pengajaran tepat waktu dan sesuai dengan standar sekolah mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 35,5% dan menjawab setuju yaitu sebesar 61,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 96,8% guru mampu menyelesaikan semua tugas pengajaran tepat waktu dan sesuai dengan standar sekolah.
- b) Jawaban responden saya mampu mengelola beban kerja dengan baik, termasuk menyelesaikan semua tanggung jawab pengajaran mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,1% dan menjawab setuju yaitu sebesar 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 93,6% guru mampu mengelola beban kerja dengan baik, termasuk menyelesaikan semua tanggung jawab pengajaran.

3) Indikator Keandalan

- a) Jawaban responden saya dapat diandalkan dalam memberikan bimbingan kepada siswa secara konsisten mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,5% dan menjawab setuju yaitu sebesar 32,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 96,8% guru dapat diandalkan dalam memberikan bimbingan kepada siswa secara konsisten.
- b) Jawaban responden saya berupaya untuk selalu memberikan hasil kerja yang dapat diandalkan dalam setiap situasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 74,2% dan menjawab setuju yaitu sebesar 22,6%. Hal ini

menunjukkan bahwa 96,8% guru selalu berupaya memberikan hasil kerja yang dapat diandalkan dalam setiap situasi.

4) Indikator Sikap

- a) Jawaban responden saya selalu menunjukkan sikap positif dan profesional dalam menjalankan tugas saya sebagai guru mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,6% dan menjawab setuju yaitu sebesar 41,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 93,5% guru selalu menunjukkan sikap positif dan profesional dalam menjalankan tugas.
- b) Jawaban responden saya berkomitmen untuk selalu bersikap jujur, terbuka, dan adil dalam setiap interaksi dengan siswa dan kolega mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,1% dan menjawab setuju yaitu sebesar 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 93,6% guru selalu berkomitmen untuk selalu bersikap jujur, terbuka, dan adil dalam setiap interaksi dengan siswa dan kolega.

4.1.2.2 Variabel Kompetensi Profesional (X1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi profesional sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi Profesional

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	61,3	9	29	1	3,2	2	6,5	0	0	31	100
2	19	61,3	5	16,1	3	9,7	4	12,9	0	0	31	100
3	15	48,4	14	45,2	2	6,5	0	0	0	0	31	100
4	20	64,5	10	32,3	1	3,2	0	0	0	0	31	100
5	23	74,2	7	22,6	1	3,2	0	0	0	0	31	100
6	18	58,1	12	38,7	1	3,2	0	0	0	0	31	100
7	11	35,5	19	61,3	1	3,2	0	0	0	0	31	100
8	18	58,1	11	35,5	2	6,5	0	0	0	0	31	100
9	20	64,5	10	32,3	1	3,2	0	0	0	0	31	100
10	23	74,2	7	22,6	1	3,2	0	0	0	0	31	100

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
11	16	51,6	13	41,9	2	6,5	0	0	0	0	31	100
12	18	58,1	11	35,5	2	6,5	0	0	0	0	31	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompetensi profesional bahwa:

1) Indikator Pengetahuan

- a) Jawaban responden saya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang mata pelajaran yang saya ajarkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61,3% dan menjawab setuju yaitu sebesar 29%. Hal ini menunjukkan bahwa 90,3% guru memiliki pengetahuan yang mendalam tentang mata pelajaran yang diajarkan.
- b) Jawaban responden saya merasa yakin dengan pengetahuan saya dan mampu menjawab pertanyaan siswa dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,3% dan menjawab setuju yaitu sebesar 16,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 77,4% guru merasa yakin dengan pengetahuannya dan mampu menjawab pertanyaan siswa dengan baik.

2) Indikator Pemahaman

- a) Jawaban responden saya memahami dengan baik kebutuhan belajar siswa dan cara mengajarkan materi secara efektif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,4% dan menjawab setuju yaitu sebesar 45,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 93,6% guru memahami dengan baik kebutuhan belajar siswa dan cara mengajarkan materi secara efektif.
- b) Jawaban responden saya mampu memahami perbedaan individu siswa dan menyesuaikan pendekatan pengajaran sesuai kebutuhan mereka mayoritas

responden menjawab sangat setuju sebesar 64,5% dan menjawab setuju yaitu sebesar 32,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 96,8% guru mampu memahami perbedaan individu siswa dan menyesuaikan pendekatan pengajaran sesuai kebutuhan mereka.

3) Indikator Kemampuan

- a) Jawaban responden saya memiliki keterampilan yang baik dalam menyampaikan materi pelajaran secara menarik dan interaktif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 74,2% dan menjawab setuju yaitu sebesar 22,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 96,8% guru memiliki keterampilan yang baik dalam menyampaikan materi pelajaran secara menarik dan interaktif.
- b) Jawaban responden saya mampu mengelola kelas dengan efektif dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,1% dan menjawab setuju yaitu sebesar 38,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 96,8% guru mampu mengelola kelas dengan efektif dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

4) Indikator Nilai

- a) Jawaban responden saya menghargai dan menerapkan nilai-nilai profesionalisme dalam setiap aspek pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 35,5% dan menjawab setuju yaitu sebesar 61,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 96,8% guru menghargai dan menerapkan nilai-nilai profesionalisme dalam setiap aspek pekerjaan.
- b) Jawaban responden saya percaya bahwa pendidikan yang baik dapat mengubah masa depan siswa dan berusaha mewujudkannya setiap hari

mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,1% dan menjawab setuju yaitu sebesar 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 93,6% guru percaya bahwa pendidikan yang baik dapat mengubah masa depan siswa dan berusaha mewujudkannya setiap hari.

5) Indikator Sikap

- a) Jawaban responden saya bersikap terbuka terhadap saran dan kritik untuk meningkatkan kualitas pengajaran saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,5% dan menjawab setuju yaitu sebesar 32,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 96,8% guru bersikap terbuka terhadap saran dan kritik untuk meningkatkan kualitas pengajaran.
- b) Jawaban responden saya menjaga sikap yang ramah dan penuh empati dalam berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 74,2% dan menjawab setuju yaitu sebesar 22,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 96,8% guru menjaga sikap yang ramah dan penuh empati dalam berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja.

6) Indikator Minat

- a) Jawaban responden saya bersemangat untuk mencari cara baru dan kreatif dalam menyampaikan materi kepada siswa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,6% dan menjawab setuju yaitu sebesar 41,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 93,5% guru bersemangat untuk mencari cara baru dan kreatif dalam menyampaikan materi kepada siswa.
- b) Jawaban responden minat saya dalam pendidikan mendorong saya untuk terus belajar dan berkembang sebagai guru mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,1% dan menjawab setuju yaitu sebesar 35,5%. Hal

ini menunjukkan bahwa 93,6% guru memiliki minat untuk terus belajar dan berkembang sebagai guru.

4.1.2.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	58,1	11	35,5	2	6,5	0	0	0	0	31	100
2	20	64,5	9	29	2	6,5	0	0	0	0	31	100
3	18	58,1	11	35,5	2	6,5	0	0	0	0	31	100
4	20	64,5	11	35,5	0	0	0	0	0	0	31	100
5	18	58,1	13	41,9	0	0	0	0	0	0	31	100
6	17	54,8	14	45,2	0	0	0	0	0	0	31	100
7	18	58,1	12	38,7	1	3,2	0	0	0	0	31	100
8	21	67,7	9	29	1	3,2	0	0	0	0	31	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

1) Indikator Hubungan Karyawan

- a) Jawaban responden komunikasi dan kerjasama antar karyawan sangat mendukung untuk kelancaran tugas saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58,1% dan menjawab setuju yaitu sebesar 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 93,6% komunikasi dan kerjasama antar karyawan sangat mendukung untuk kelancaran tugas guru.
- b) Jawaban responden saya memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja saya di sekolah mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,5% dan menjawab setuju yaitu sebesar 29%. Hal ini

menunjukkan bahwa 93,5% guru memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja.

2) Indikator Suasana Kerja

- a) Jawaban responden lingkungan kerja di sekolah membuat saya merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,1% dan menjawab setuju yaitu sebesar 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 93,6% lingkungan kerja di sekolah membuat guru merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
- b) Jawaban responden saya merasa suasana kerja yang positif di sekolah ini membantu saya mengembangkan potensi saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 64,5% dan menjawab setuju yaitu sebesar 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 100% guru merasa suasana kerja yang positif di sekolah membantu mengembangkan potensi mereka.

3) Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja

- a) Jawaban responden fasilitas yang ada di tempat kerja mempermudah saya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,1% dan menjawab setuju yaitu sebesar 41,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 100% fasilitas yang ada di tempat kerja mempermudah guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- b) Jawaban responden fasilitas yang tersedia di sekolah memadai untuk mendukung saya dalam menjalankan tugas sehari-hari mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 54,8% dan menjawab setuju yaitu sebesar 45,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 100% fasilitas yang tersedia di

sekolah memadai untuk mendukung guru dalam menjalankan tugas sehari-hari.

4) Indikator Keamanan

- a) Jawaban responden sekolah telah menyediakan fasilitas keamanan yang baik untuk kenyamanan kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,1% dan menjawab setuju yaitu sebesar 38,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 96,8% sekolah telah menyediakan fasilitas keamanan yang baik untuk kenyamanan kerja guru.
- b) Jawaban responden lingkungan kerja yang aman di sekolah ini membuat saya merasa lebih tenang dalam menjalankan tugas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,7% dan menjawab setuju yaitu sebesar 29%. Hal ini menunjukkan bahwa 96,7% lingkungan kerja yang aman di sekolah ini membuat guru merasa lebih tenang dalam menjalankan tugas.

4.1.2.4 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	61,3	9	29	1	3,2	2	6,5	0	0	31	100
2	15	48,4	12	38,7	3	9,7	1	3,2	0	0	31	100
3	21	67,7	7	22,6	3	9,7	0	0	0	0	31	100
4	17	54,8	11	35,5	1	3,2	2	6,5	0	0	31	100
5	17	54,8	11	35,5	1	3,2	2	6,5	0	0	31	100
6	16	51,6	13	41,9	2	6,5	0	0	0	0	31	100
7	19	61,3	9	29	1	3,2	2	6,5	0	0	31	100
8	19	61,3	5	16,1	3	9,7	4	12,9	0	0	31	100
9	15	48,4	14	45,2	2	6,5	0	0	0	0	31	100
10	20	64,5	10	32,3	1	3,2	0	0	0	0	31	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

1) Indikator Kerja keras

- a) Jawaban responden saya selalu berusaha bekerja dengan maksimal untuk memberikan yang terbaik bagi siswa mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61,3% dan menjawab setuju yaitu sebesar 29%. Hal ini menunjukkan bahwa 90,3% guru selalu berusaha bekerja dengan maksimal untuk memberikan yang terbaik bagi siswa.
- b) Jawaban responden saya senang menghadapi tantangan dan selalu bekerja keras untuk mencapai tujuan sekolah mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,4% dan menjawab setuju yaitu sebesar 38,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 87,1% guru senang menghadapi tantangan dan selalu bekerja keras untuk mencapai tujuan sekolah.

2) Indikator Orientasi tugas/sasaran

- a) Jawaban responden saya berorientasi pada hasil yang optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,7% dan menjawab setuju yaitu sebesar 22,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 90,3% guru selalu berorientasi pada hasil yang optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan.
- b) Jawaban responden saya memastikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,8% dan menjawab setuju yaitu sebesar 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 90,3% guru memastikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

3) Indikator Usaha untuk maju

- a) Jawaban responden saya selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam mengajar mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,8% dan menjawab setuju yaitu sebesar 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 90,3% guru selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam mengajar.
- b) Jawaban responden saya bertekad untuk terus maju dan berkembang sebagai seorang pendidik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,6% dan menjawab setuju yaitu sebesar 41,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 93,5% guru bertekad untuk terus maju dan berkembang sebagai seorang pendidik.

4) Indikator Ketekunan

- a) Jawaban responden saya selalu gigih dalam menyelesaikan tugas-tugas mengajar tanpa menyerah mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,3% dan menjawab setuju yaitu sebesar 29%. Hal ini menunjukkan bahwa 90,3% guru selalu gigih dalam menyelesaikan tugas-tugas mengajar tanpa menyerah.
- b) Jawaban responden saya tidak mudah menyerah dan terus berusaha sampai tugas saya selesai dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,3% dan menjawab setuju yaitu sebesar 16,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 77,4% guru tidak mudah menyerah dan terus berusaha sampai tugas saya selesai dengan baik.

5) Indikator Pemanfaatan waktu

- a) Jawaban responden saya mampu mengatur waktu dengan baik sehingga setiap tugas dapat diselesaikan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,4% dan menjawab setuju yaitu sebesar 45,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 93,6% guru mampu mengatur waktu dengan baik sehingga setiap tugas dapat diselesaikan tepat waktu.
- b) Jawaban responden saya selalu menggunakan waktu saya secara efektif dan efisien dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,5% dan menjawab setuju yaitu sebesar 32,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 96,8% guru selalu menggunakan waktu saya secara efektif dan efisien dalam bekerja.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

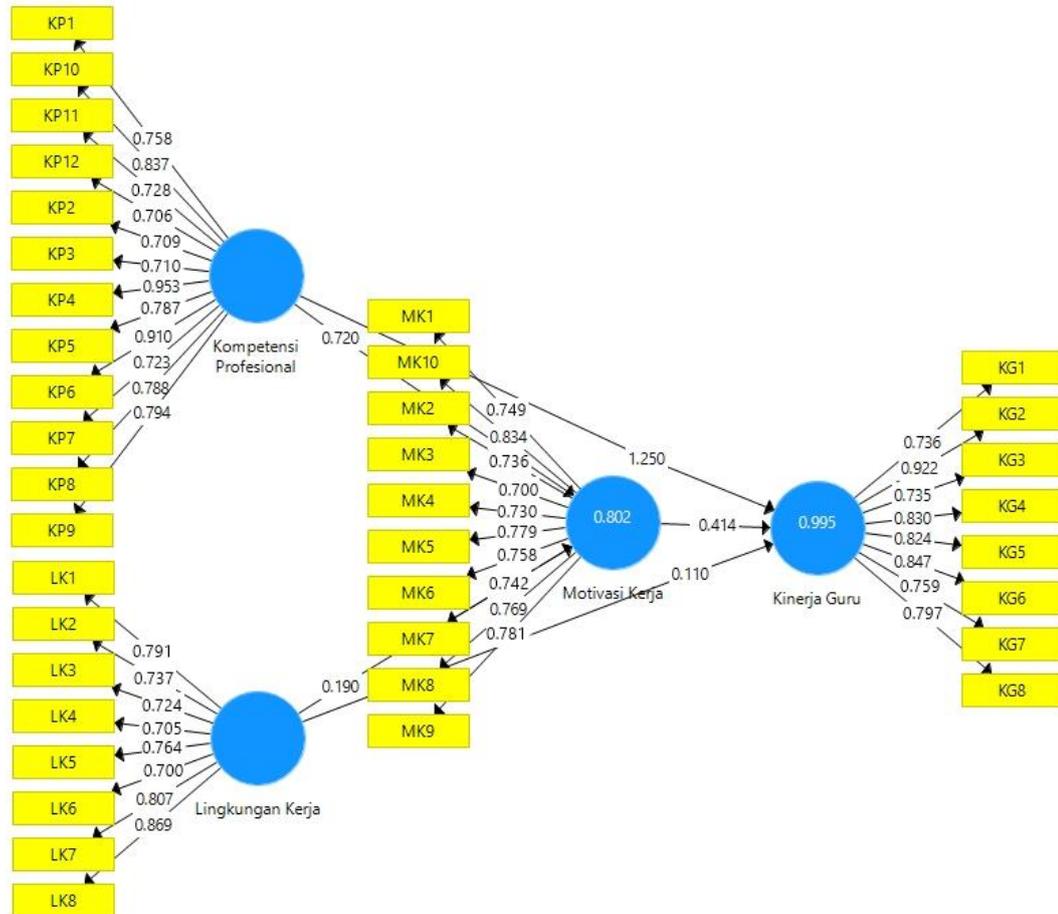
4.2.1.1 *Convergent Validity*

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.9. *Outer Loading*

	Kinerja Guru	Kompetensi Profesional	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
KG1	0,736			
KG2	0,922			
KG3	0,735			
KG4	0,830			
KG5	0,824			
KG6	0,847			
KG7	0,759			
KG8	0,797			
KP1		0,758		
KP10		0,837		
KP11		0,728		
KP12		0,706		
KP2		0,709		
KP3		0,710		
KP4		0,953		
KP5		0,787		
KP6		0,910		
KP7		0,723		
KP8		0,788		
KP9		0,794		
LK1			0,791	
LK2			0,737	
LK3			0,724	
LK4			0,705	
LK5			0,764	
LK6			0,700	
LK7			0,807	
LK8			0,869	
MK1				0,749
MK10				0,834
MK2				0,736
MK3				0,700
MK4				0,730
MK5				0,779
MK6				0,758
MK7				0,742
MK8				0,769
MK9				0,781

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)



Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.10. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Guru	0,660
Kompetensi Profesional	0,676
Lingkungan Kerja	0,529
Motivasi Kerja	0,560

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, dan $> 0,53$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.11. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kinerja Guru	0,880
Kompetensi Profesional	0,879
Lingkungan Kerja	0,721
Motivasi Kerja	0,716

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, 0,53-0,70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.12. Composite Reliability

	Composite Reliability
Kinerja Guru	0,907
Kompetensi Profesional	0,906
Lingkungan Kerja	0,709
Motivasi Kerja	0,730

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru	0,995	0,994
Motivasi Kerja	0,802	0,788

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.13 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.994 Artinya kemampuan variabel X yaitu kompetensi profesional dan lingkungan kerja dalam menjelaskan Y (kinerja guru) adalah sebesar 99,4% dengan demikian model tergolong kuat; *R-Square Adjusted* model jalur II = 0.788. Artinya kemampuan variabel X yaitu kompetensi profesional dan lingkungan kerja dalam menjelaskan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 78,8% dengan demikian model tergolong kuat.

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel

eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14. F-Square

	Kinerja Guru	Motivasi Kerja
Kinerja Guru		
Kompetensi Profesional	37,022	0,487
Lingkungan Kerja	0,410	0,034
Motivasi Kerja	6,429	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (kompetensi profesional) terhadap Y (kinerja guru) memiliki nilai = 37,022, maka efek yang besarg dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja guru) memiliki nilai = 0,410, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X1 (kompetensi profesional) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki nilai = 0,487, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 4) Variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki nilai = 0,034, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 5) Variabel Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja guru) memiliki nilai = 6,429, maka efek yang besar dari variabel mediator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15. *Direct Effect*

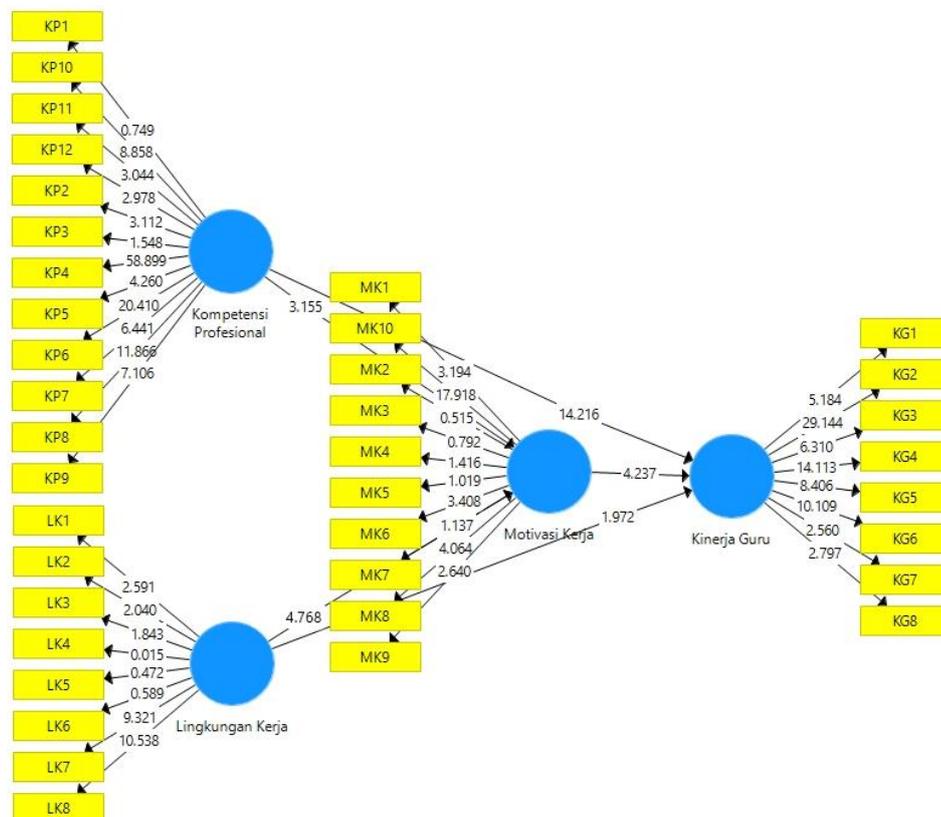
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Profesional -> Kinerja Guru	1,250	1,273	0,088	14,216	0,000
Kompetensi Profesional -> Motivasi Kerja	0,720	0,773	0,228	3,155	0,002
Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru	0,110	0,071	0,056	1,972	0,049
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,190	0,148	0,247	4,768	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0,414	0,395	0,098	4,237	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(|O/STDEV|)*), antara lain:

- a) X1 terhadap Y: nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 14,216 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh X1 (kompetensi profesional) terhadap Y (kinerja guru) adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat di artikan bahwa jika kompetensi profesional meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat
- b) X2 terhadap Y: nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 1,972 dan *P-Value* = 0.049 < 0.05 artinya, pengaruh X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja guru) adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat di artikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

- c) X1 terhadap Z: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,155$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh X1 (kompetensi profesional) terhadap Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat di artikan bahwa jika kompetensi profesional meningkat maka motivasi kerja juga akan meningkat.
- d) X2 terhadap Z: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,768$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh X2 (lingkungan kerja) terhadap Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat di artikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka motivasi kerja guru juga akan meningkat.
- e) Z terhadap Y: nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,237$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$, artinya, pengaruh Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja guru) adalah positif dan signifikan. Hal ini dapat di artikan bahwa jika motivasi kerja guru meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.



Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

- a) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/kompetensi profesional) dan (X2/lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/OCB).
- b) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z/motivasi kerja), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/kompetensi profesional) dan (X2/lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/OCB).

Tabel 4.16. *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Profesional -> Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0,298	0,314	0,143	2,078	0,038
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0,279	0,348	0,200	2,786	0,012

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.16 yaitu:

- a) Pengaruh tidak langsung (X1) -> (Z) -> (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 2,078, dengan *P-Values* 0.038 < 0.05 (signifikan), maka motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru.
- b) Pengaruh tidak langsung (X2) -> (Z) -> (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 2,786 dengan *P-Values* 0.012 < 0.05 (signifikan), maka motivasi kerja

memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.17. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Profesional -> Kinerja Guru	0,952	0,959	0,106	9,013	0,000
Kompetensi Profesional -> Motivasi Kerja	0,720	0,773	0,228	3,155	0,002
Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru	0,110	0,071	0,056	1,972	0,049
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,190	0,148	0,247	4,768	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0,414	0,395	0,098	4,237	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- Total effect* untuk hubungan X1 (kompetensi profesional) dan Y (kinerja guru) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 9,013 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan X2 (lingkungan kerja) dan Y (kinerja guru) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 1,972 dengan *P-Values* $0.049 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan X1 (kompetensi profesional) dan Z (motivasi kerja) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 3,155 dengan *P-Values* $0.002 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- Total effect* untuk hubungan X2 (lingkungan kerja) dan Z (motivasi kerja) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 4,768 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

e) *Total effect* untuk hubungan Z (motivasi kerja) dan Y (kinerja guru) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,237 dengan *P-Values* $0.006 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru, X1 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 14,216$ dan *P- Values* 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

Nilai positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan. Hal ini berarti pengembangan kompetensi profesional, seperti kemampuan pedagogis, pengetahuan mendalam di bidangnya, serta keterampilan dalam mengelola kelas, secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Dengan demikian, fokus pada peningkatan kompetensi profesional melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan sangat penting untuk mendorong kinerja yang lebih baik di lingkungan pendidikan.

Dari hasil pengolahan kuesioner pada variabel kompetensi profesional, menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju pada beberapa bagian pernyataan angket. Salah satunya pada bagian pernyataan “saya memiliki keterampilan yang baik dalam menyampaikan materi pelajaran secara menarik dan interaktif” mendapat skor 74,2% . Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan memiliki

kompetensi yang kuat dalam mengelola pembelajaran secara efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan minat belajar siswa dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Kemampuan ini menjadi salah satu aspek penting dari kompetensi profesional guru yang berpengaruh positif terhadap kinerja mereka di kelas.

Namun, tidak semua guru SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan memiliki kompetensi yang sama. Kondisi ini dapat dilihat dari hasil angket, bahwa masih ada responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Pada pernyataan angket nomor 2 yaitu “saya merasa yakin dengan pengetahuan saya dan mampu menjawab pertanyaan siswa dengan baik”, sebanyak 7 (22,6%) responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju.

Jawaban kurang setuju dan tidak setuju dari responden terhadap pernyataan tersebut menunjukkan bahwa masih ada sebagian guru di SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang merasa kurang yakin dengan pengetahuan mereka atau merasa belum mampu menjawab pertanyaan siswa dengan baik. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan dalam tingkat kompetensi profesional di antara para guru, terutama terkait penguasaan materi pelajaran dan kepercayaan diri dalam mengajar. Kondisi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pelatihan, keterbatasan akses terhadap sumber belajar terbaru, atau minimnya kesempatan untuk pengembangan diri secara profesional. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan lebih lanjut guna meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri guru, sehingga seluruh tenaga pendidik dapat memberikan performa yang optimal.

Untuk itu, penting bagi SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan untuk mengadakan program pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi para guru. Program ini bisa berupa pelatihan peningkatan kompetensi dalam penguasaan materi pelajaran, metode pengajaran interaktif, serta strategi dalam menjawab pertanyaan siswa dengan percaya diri. Selain itu, sekolah juga perlu menyediakan forum diskusi atau kegiatan berbagi pengalaman di antara guru untuk saling mendukung dan memperbaiki keterampilan mengajar. Langkah-langkah ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dan membangun rasa percaya diri yang lebih kuat di kalangan guru, sehingga kualitas pembelajaran dapat semakin ditingkatkan. Hasil penelitian (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Syahputra & Tanjung, 2020); dan (Tupti & Siswadi, 2022) menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, X_2 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(=O/STDEV) = 1,972$ dan $P-Values$ 0.049 dengan taraf signifikan $0.049 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Nilai positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar guru yang harmonis, serta dukungan dari pihak manajemen sekolah, berkontribusi secara langsung terhadap produktivitas dan efektivitas guru

dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan, pada akhirnya, kualitas pembelajaran di SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Dari hasil pengolahan kuesioner pada variabel lingkungan kerja, menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju pada beberapa bagian pernyataan angket. Salah satunya pada bagian pernyataan “lingkungan kerja yang aman di sekolah ini membuat saya merasa lebih tenang dalam menjalankan tugas” mendapat skor 67,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa suasana kerja di SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang aman menjadi faktor penting yang mendukung kinerja guru, karena rasa aman secara fisik maupun psikologis memungkinkan mereka untuk fokus lebih baik dalam mengajar dan melayani siswa. Keamanan lingkungan kerja ini mencakup aspek fisik seperti fasilitas sekolah yang terawat, serta aspek emosional seperti hubungan kerja yang positif antar staf. Lingkungan yang kondusif ini pada akhirnya turut berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Namun, tidak semua guru SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan merasa lingkungan kerja di sekolah tersebut sudah optimal. Kondisi ini dapat dilihat dari hasil angket, bahwa masih ada responden yang menjawab kurang setuju. Pada pernyataan angket nomor 2 yaitu “saya memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja saya di sekolah”, sebanyak 2 (6,5%) responden menjawab kurang setuju.

Jawaban kurang setuju dari responden terhadap pernyataan tersebut menunjukkan bahwa masih ada sebagian kecil guru di SMP N 1 Sungai Kanan

Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang merasa hubungan mereka dengan rekan kerja belum sepenuhnya harmonis. Meskipun jumlahnya relatif kecil, 6,5% ini mencerminkan adanya potensi masalah komunikasi atau kerja sama di antara beberapa guru yang dapat memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja dapat menyebabkan kurangnya kolaborasi dan dukungan tim, yang pada gilirannya bisa berdampak negatif pada kinerja individu maupun keseluruhan tim.

Untuk itu, penting bagi pihak sekolah untuk memfasilitasi kegiatan yang mendorong kerja sama dan membangun hubungan yang lebih erat antar guru, seperti melalui *program team-building*, *workshop* kolaboratif, atau forum diskusi untuk menyelesaikan konflik dan memperkuat ikatan profesional di antara para tenaga pendidik. Langkah-langkah ini dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung kolaborasi yang lebih baik di lingkungan sekolah. Dengan hubungan yang lebih solid, guru dapat bekerja dengan lebih efektif, berbagi pengetahuan, dan saling mendukung dalam menghadapi tantangan sehari-hari, sehingga kualitas pembelajaran dan kinerja mereka dapat terus meningkat. Hasil penelitian (Bahri, Zaki, & Zulkarnain, 2018); (Farisi & Utari, 2020); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Siagian & Khair, 2018); dan (Marbun & Jufrizen, 2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi kerja, X_1 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,155$ dan $P-Values 0.002$ dengan taraf signifikan 0.002

< 0.05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompetensi profesional terhadap motivasi kerja.

Guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang maksimalnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Munculnya motivasi sangat berhubungan dengan kompetensi profesional. Apabila guru merasa sudah berkompeten atas pekerjaannya maka guru akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya (Faridah, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan (Suhardi, 2019) dan (Lianasari & Ahmadi, 2022) menyimpulkan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, X^2 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,768$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Menurut (Rivai, 2018) terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapat gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja, dan perlakuan yang adil dari manajemen. Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2014). Dalam konteks tenaga kerja guru, apabila guru di UPTD SMP

N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan merasa adanya kenyamanan di lingkungan kerja, maka dapat memicu motivasi kerja mereka untuk bekerja lebih baik sehingga tugas dalam mendidik siswa akan dicapai secara maksimal.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irianti & Utami, 2012); (Khoiri, 2013) menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, Z terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,237$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Nilai positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka kinerja mereka juga akan meningkat secara signifikan. Artinya, guru yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, tekun, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka di dalam kelas. Motivasi kerja ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang mendukung, serta dukungan dari pimpinan sekolah. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk terus mendorong dan meningkatkan motivasi guru melalui pemberian insentif, pengakuan prestasi, serta program pengembangan diri agar kinerja mereka tetap optimal.

Dari hasil pengolahan kuesioner pada variabel motivasi kerja, menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju pada beberapa bagian pernyataan angket. Salah satunya pada bagian pernyataan “saya berorientasi pada hasil yang optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan” mendapat skor 67,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas guru di SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan memiliki sikap positif dan proaktif terhadap pekerjaan mereka. Skor 67,7% pada pernyataan tersebut menunjukkan bahwa banyak guru berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal dalam setiap tugas yang mereka jalankan. Sikap berorientasi pada hasil ini mencerminkan keinginan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di kelas, yang berdampak langsung pada perkembangan siswa. Dengan adanya motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja terbaik, diharapkan guru dapat terus berinovasi dan menerapkan metode pengajaran yang lebih efektif, sehingga mampu memberikan dampak positif bagi siswa dan lingkungan sekolah secara keseluruhan.

Namun, tidak semua guru SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan memiliki motivasi kerja yang sama. Kondisi ini dapat dilihat dari hasil angket, bahwa masih ada responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Pada pernyataan angket nomor 8 yaitu “saya tidak mudah menyerah dan terus berusaha sampai tugas saya selesai dengan baik”, sebanyak 7 (22,6%) responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju.

Jawaban kurang setuju dan tidak setuju dari responden terhadap pernyataan tersebut menunjukkan bahwa masih ada sebagian guru di SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang merasa kurang memiliki

ketahanan atau komitmen dalam menyelesaikan tugas mereka. Angka 22,6% ini mencerminkan adanya tantangan dalam hal motivasi kerja yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tekanan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari rekan atau manajemen, atau rasa frustrasi terhadap situasi yang dihadapi. Hal ini menandakan perlunya perhatian lebih dari pihak sekolah untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dialami oleh guru dan memberikan dukungan yang diperlukan, seperti bimbingan, pelatihan, atau penciptaan suasana kerja yang lebih mendukung, agar semua guru dapat lebih termotivasi dan berusaha menyelesaikan tugas dengan baik.

Untuk itu, penting bagi pihak sekolah untuk melakukan langkah-langkah yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Beberapa tindakan yang dapat diambil meliputi peningkatan dukungan manajemen, memastikan bahwa guru mendapatkan sumber daya, pelatihan, dan fasilitas yang memadai untuk menjalankan tugas dengan baik. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan keterampilan profesional dan kepercayaan diri guru juga perlu diadakan. Menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana guru merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, sangat penting untuk memotivasi mereka.

Pemberian insentif dan penghargaan bagi guru yang menunjukkan dedikasi tinggi dan kinerja baik dapat menjadi salah satu cara untuk mendorong semangat kerja. Terakhir, menyediakan forum diskusi dan refleksi bagi guru untuk berbagi pengalaman, tantangan, dan solusi akan membantu mereka belajar satu sama lain dan merasa lebih terhubung. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan motivasi kerja guru dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada

peningkatan kinerja dan kualitas pembelajaran di SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susilo, Jufrizen, & Khair, 2023); (Hasibuan & Silvy, 2019); (Gultom, 2014); (Fachrezi & Khair, 2020); dan (Hasibuan & Bahri, 2018) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, X1 terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,078$ dan $P-Values 0.038$ dengan taraf signifikan $0.015 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (motivasi kerja) menjadi mediator antara kompetensi profesional dengan kinerja guru.

Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, ataupun dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Dalam psikologi motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku. Artinya dengan motivasi guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik,

dengan motivasi guru akan mampu membentuk semangat kerja yang tinggi pula (Sugiono, Wulandari, & Mandacan, 2022).

Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hasil penelitian (Sya'roni, 2023) menyatakan profesionalisme guru berpengaruh terhadap kinerja guru dimediasi oleh motivasi kerja.

4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, X_2 terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2,786$ dan $P-Values$ 0.012 dengan taraf signifikan $0.012 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (motivasi kerja) menjadi mediator antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.

Lingkungan kerja yang nyaman dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai membuat guru merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Misalnya, ruang kelas yang bersih dan dilengkapi dengan teknologi pendidikan modern dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru untuk mengajar. Guru yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen pada pekerjaannya, lebih proaktif dalam

mencari cara-cara baru untuk mengajar, dan lebih responsif terhadap kebutuhan siswa. Mereka lebih mungkin untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional dan menerapkan pengetahuan baru dalam pengajaran.

Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan cara meningkatkan dorongan internal dan eksternal yang memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja yang positif, baik secara fisik maupun psikososial, meningkatkan motivasi kerja guru, yang kemudian mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru harus mencakup perbaikan lingkungan kerja serta strategi untuk meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian (Josephine & Harjanti, 2017) menyatakan motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 31 orang, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Artinya, jika kompetensi profesional guru meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan guru dalam bidang keilmuan dan pengajaran, semakin baik kinerja mereka dalam mendidik siswa
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Artinya, jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat. Hal ini berarti bahwa jika guru merasa nyaman dengan fasilitas sekolah, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari pimpinan, mereka cenderung lebih termotivasi dan fokus dalam melaksanakan tugasnya.
3. Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Artinya, jika kompetensi profesional guru meningkat, maka motivasi kerja guru juga akan meningkat. Guru yang kompeten cenderung merasa lebih siap dan termotivasi untuk menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran, serta memiliki dorongan untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Artinya, jika lingkungan kerja meningkat, maka motivasi kerja guru juga akan meningkat. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung bagi guru dalam menjalankan tugasnya.
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Artinya, jika motivasi kerja guru meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan fokus dalam melaksanakan tugas mereka.
6. Kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Artinya, jika kompetensi profesional guru meningkat, maka motivasi kerja guru juga akan meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Guru yang memiliki kompetensi profesional tinggi, seperti penguasaan materi, kemampuan mengelola kelas, dan keterampilan menerapkan metode pembelajaran, akan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Artinya, jika lingkungan kerja guru meningkat, maka motivasi kerja guru juga akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti fasilitas fisik yang memadai, hubungan antar kolega yang harmonis, serta dukungan dari pimpinan, dapat

meningkatkan semangat dan motivasi kerja guru. Motivasi ini kemudian mendorong guru untuk bekerja lebih efektif, menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam hal pengajaran, manajemen kelas, dan interaksi dengan siswa.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan pengembangan kompetensi profesional guru melalui program sertifikasi dan pelatihan berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan keterampilan pedagogi dan penguasaan materi ajar. Sekolah dan pemerintah daerah harus bekerja sama untuk menyediakan fasilitas pendidikan yang mendukung, seperti pelatihan dan workshop yang relevan dengan perkembangan teknologi pendidikan, agar guru dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka.
2. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, perlu adanya pembaruan dan pemeliharaan fasilitas sekolah yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, teknologi pendidikan yang up-to-date, dan ruang interaksi sosial bagi guru. Selain itu, menciptakan hubungan yang harmonis antara guru, staf, dan pimpinan sekolah juga sangat penting. Penguatan komunikasi antara pihak sekolah dapat meningkatkan rasa nyaman dan saling mendukung dalam bekerja.
3. Pemberian insentif berbasis prestasi dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja dan komitmennya terhadap pekerjaan. Sekolah dapat memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan hasil yang luar biasa dalam pengajaran, serta memberikan kesempatan bagi guru yang berprestasi

untuk memperoleh promosi atau jabatan yang lebih tinggi. Selain itu, menyediakan peluang untuk melanjutkan pendidikan atau mengikuti pelatihan khusus juga akan mendorong guru untuk lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

4. Kepemimpinan kepala sekolah yang transformatif sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan para guru, memberikan visi yang jelas untuk kemajuan sekolah, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Selain itu, kepala sekolah harus menyediakan dukungan psikologis dan emosional bagi guru, seperti melalui layanan konseling atau sesi berbagi pengalaman untuk mengelola stres dan tekanan kerja.
5. Motivasi kerja guru perlu menjadi bagian dari strategi pengembangan sekolah secara keseluruhan. Sekolah perlu menetapkan target yang jelas dan terukur untuk setiap guru, serta memberikan penghargaan kepada guru yang berhasil mencapai target tersebut. Selain itu, pembagian tugas harus dilakukan secara adil dan sesuai dengan kemampuan masing-masing guru. Pelatihan tentang cara mengelola motivasi juga perlu dilakukan untuk membantu guru memahami dan meningkatkan semangat kerja mereka, baik secara individu maupun dalam tim.
6. Untuk memperkuat hubungan antara kompetensi profesional dan motivasi kerja, sekolah dapat mengadakan program mentor-mentee, di mana guru yang berpengalaman dapat membimbing guru baru. Selain itu, proyek pengajaran inovatif atau eksperimen dalam metode pengajaran bisa menjadi peluang untuk

meningkatkan keterampilan dan motivasi guru. Evaluasi kinerja yang komprehensif, yang melibatkan umpan balik dari berbagai pihak, juga penting untuk membantu guru memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam kompetensi mereka.

7. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja harus menjadi fokus utama dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah perlu memastikan bahwa infrastruktur teknologi yang digunakan untuk pengajaran tersedia dan dapat diakses oleh semua guru. Selain itu, penting untuk membangun budaya kerja yang positif, di mana guru merasa dihargai dan didukung oleh rekan sejawat serta pimpinan. Mengajak guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan sekolah dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap proses dan kebijakan yang diterapkan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi maksimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja guru hanya menggunakan faktor kompetensi profesional, lingkungan kerja dan motivasi kerja, variabel motivasi kerja digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
2. Hasil penelitian hanya berlaku untuk sampel yang digunakan dalam penelitian

dan tidak dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Gramedia.
- Abdullah, T. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Ardana, K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bahri, S., Zaki, M., & Zulkarnain, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Ke 7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah 'Aisyah (Apptma)*, 200–208.
- Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan-1.). Yogyakarta: Gava Media.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 2(2), 1–9.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert.). Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Faridah, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja Guru Sd Di Gugus Rujakbeling Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(6), 398–405.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(1), 31–42.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018* (Pp. 134–147).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley
- Irianti, M. T. F., & Utami, S. S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 6(1), 82–94.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(3), 1–8.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.

- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Pertama.)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khoiri, M. M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta. *Hanata Widya*, 2(6), 1–11.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Perilaku Konsumen : Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Moehariono, M. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Naway, F. A. (2016). *Strategi Pengelolaan Pembelajaran (Pertama.)*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia : (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Cetakan II.)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Planda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Jejek.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (Frima-2019)*, 665–670. Retrieved From [Http://Prosidingfrima.Stembi.Ac.Id/Index](http://Prosidingfrima.Stembi.Ac.Id/Index)

- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16.). Jakarta: Salemba Empat.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Umsu*, 3(2), 1–20.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Upp Stim Ykpn.
- Sugiono, E., Wulandari, A., & Mandacan, O. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Yang Dimediasi Motivasi Pada Guru Smkse Kabupaten Manokwari. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(5), 2164–2173.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296–315.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Supardi, S. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Sya'roni, H. C. (2023). Motivasi Guru Dalam Memediasi Profesionalisme Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 37–49.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Thoha, M. (2020). *Analisis Pembinaan Organisasi*. Medan: Raja Grafindo.
- Tupty, Z., & Siswadi, Y. (2022). Antaseden Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 706–716.
- Wibowo, W. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, E. S. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan, W. (2014). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Tin Zaitun Anugrah (2220030010) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi Motivasi Kerja Pada UPTD SMP N 1 Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (\surd) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden : (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma S1 S2

Lama Bekerja : 1 -5 Tahun 6-10 tahun
 > 10 Tahun

Usia : 20-30 Tahun 31-40 Tahun > 40 Tahun

Kompetensi Profesional (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Pengetahuan (<i>knowledge</i>)					
1	Saya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang mata pelajaran yang saya ajarkan					
2	Saya merasa yakin dengan pengetahuan saya dan mampu menjawab pertanyaan siswa dengan baik					
	Pemahaman (<i>understanding</i>)					
3	Saya memahami dengan baik kebutuhan belajar siswa dan cara mengajarkan materi secara efektif					
4	Saya mampu memahami perbedaan individu siswa dan menyesuaikan pendekatan pengajaran sesuai kebutuhan mereka					
	Kemampuan/Keterampilan (<i>skill</i>)					
5	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam menyampaikan materi pelajaran secara menarik dan interaktif					
6	Saya mampu mengelola kelas dengan efektif dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif					
	Nilai (<i>value</i>)					
7	Saya menghargai dan menerapkan nilai-nilai profesionalisme dalam setiap aspek pekerjaan saya					
8	Saya percaya bahwa pendidikan yang baik dapat mengubah masa depan siswa dan berusaha mewujudkannya setiap hari					
	Sikap (<i>attitude</i>)					
9	Saya bersikap terbuka terhadap saran dan kritik untuk meningkatkan kualitas pengajaran saya					
10	Saya menjaga sikap yang ramah dan penuh empati dalam berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja					
	Minat (<i>interest</i>)					
11	Saya bersemangat untuk mencari cara baru dan kreatif dalam menyampaikan materi kepada siswa					
12	Minat saya dalam pendidikan mendorong saya untuk terus belajar dan berkembang sebagai guru					

Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Hubungan karyawan					
1	Komunikasi dan kerjasama antar karyawan sangat mendukung untuk kelancaran tugas saya					
2	Saya memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja saya di sekolah					
	Suasana kerja					
3	Lingkungan kerja di sekolah membuat saya merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik					
4	Saya merasa suasana kerja yang positif di sekolah ini membantu saya mengembangkan potensi saya					
	Tersedianya fasilitas kerja					
5	Fasilitas yang ada di tempat kerja mempermudah saya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab					
6	Fasilitas yang tersedia di sekolah memadai untuk mendukung saya dalam menjalankan tugas sehari-hari					
	Keamanan					
7	Sekolah telah menyediakan fasilitas keamanan yang baik untuk kenyamanan kerja saya					
8	Lingkungan kerja yang aman di sekolah ini membuat saya merasa lebih tenang dalam menjalankan tugas					

Motivasi Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kerja keras					
1	Saya selalu berusaha bekerja dengan maksimal untuk memberikan yang terbaik bagi siswa					
2	Saya senang menghadapi tantangan dan selalu bekerja keras untuk mencapai tujuan sekolah					
	Orientasi Tugas/sasaran					
3	Saya berorientasi pada hasil yang optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan					
4	Saya memastikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan					
	Usaha untuk maju					
5	Saya selalu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam mengajar					
6	Saya bertekad untuk terus maju dan berkembang sebagai seorang pendidik					
	Ketekunan					
7	Saya selalu gigih dalam menyelesaikan tugas-tugas mengajar tanpa menyerah					
8	Saya tidak mudah menyerah dan terus berusaha sampai tugas saya selesai dengan baik					
	Pemanfaatan waktu					
9	Saya mampu mengatur waktu dengan baik sehingga setiap tugas dapat diselesaikan tepat waktu					
10	Saya selalu menggunakan waktu saya secara efektif dan efisien dalam bekerja					

Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya selalu memberikan materi pelajaran yang berkualitas dan mudah dipahami oleh siswa					
2	Saya berupaya menjaga kualitas pengajaran dengan metode yang inovatif dan menarik					
	Kuantitas					
3	Saya selalu menyelesaikan semua tugas pengajaran tepat waktu dan sesuai dengan standar sekolah					
4	Saya mampu mengelola beban kerja dengan baik, termasuk menyelesaikan semua tanggung jawab pengajaran					
	Keandalan					
5	Saya dapat diandalkan dalam memberikan bimbingan kepada siswa secara konsisten					
6	Saya berupaya untuk selalu memberikan hasil kerja yang dapat diandalkan dalam setiap situasi					
	Sikap					
7	Saya selalu menunjukkan sikap positif dan profesional dalam menjalankan tugas saya sebagai guru					
8	Saya berkomitmen untuk selalu bersikap jujur, terbuka, dan adil dalam setiap interaksi dengan siswa dan kolega					

Distribusi Jawaban Responden

Kompetensi Profesional													
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
N	Valid	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Kurang setuju	1	3.2	3.2	9.7
	Setuju	9	29.0	29.0	38.7
	Sangat setuju	19	61.3	61.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	12.9	12.9	12.9
	Kurang setuju	3	9.7	9.7	22.6
	Setuju	5	16.1	16.1	38.7
	Sangat setuju	19	61.3	61.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	14	45.2	45.2	51.6
	Sangat setuju	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	10	32.3	32.3	35.5
	Sangat setuju	20	64.5	64.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	7	22.6	22.6	25.8
	Sangat setuju	23	74.2	74.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	12	38.7	38.7	41.9
	Sangat setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	19	61.3	61.3	64.5
	Sangat setuju	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	11	35.5	35.5	41.9
	Sangat setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	10	32.3	32.3	35.5
	Sangat setuju	20	64.5	64.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	7	22.6	22.6	25.8
	Sangat setuju	23	74.2	74.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	13	41.9	41.9	48.4
	Sangat setuju	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	11	35.5	35.5	41.9
	Sangat setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	31	31	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	11	35.5	35.5	41.9
	Sangat setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	9	29.0	29.0	35.5
	Sangat setuju	20	64.5	64.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	11	35.5	35.5	41.9
	Sangat setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	11	35.5	35.5	35.5
	Sangat setuju	20	64.5	64.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	13	41.9	41.9	41.9
	Sangat setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	45.2	45.2	45.2
	Sangat setuju	17	54.8	54.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	12	38.7	38.7	41.9
	Sangat setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	9	29.0	29.0	32.3
	Sangat setuju	21	67.7	67.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Motivasi Kerja											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Kurang setuju	1	3.2	3.2	9.7
	Setuju	9	29.0	29.0	38.7
	Sangat setuju	19	61.3	61.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Kurang setuju	3	9.7	9.7	12.9
	Setuju	12	38.7	38.7	51.6
	Sangat setuju	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	9.7	9.7	9.7
	Setuju	7	22.6	22.6	32.3
	Sangat setuju	21	67.7	67.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Kurang setuju	1	3.2	3.2	9.7
	Setuju	11	35.5	35.5	45.2
	Sangat setuju	17	54.8	54.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Kurang setuju	1	3.2	3.2	9.7
	Setuju	11	35.5	35.5	45.2
	Sangat setuju	17	54.8	54.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	13	41.9	41.9	48.4
	Sangat setuju	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Kurang setuju	1	3.2	3.2	9.7
	Setuju	9	29.0	29.0	38.7
	Sangat setuju	19	61.3	61.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	12.9	12.9	12.9
	Kurang setuju	3	9.7	9.7	22.6
	Setuju	5	16.1	16.1	38.7
	Sangat setuju	19	61.3	61.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	14	45.2	45.2	51.6
	Sangat setuju	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	10	32.3	32.3	35.5
	Sangat setuju	20	64.5	64.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Kinerja Guru									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	31	31	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	7	22.6	22.6	25.8
	Sangat setuju	23	74.2	74.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	12	38.7	38.7	41.9
	Sangat setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	19	61.3	61.3	64.5
	Sangat setuju	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	11	35.5	35.5	41.9
	Sangat setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	10	32.3	32.3	35.5
	Sangat setuju	20	64.5	64.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	3.2	3.2	3.2
	Setuju	7	22.6	22.6	25.8
	Sangat setuju	23	74.2	74.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	13	41.9	41.9	48.4
	Sangat setuju	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	6.5	6.5	6.5
	Setuju	11	35.5	35.5	41.9
	Sangat setuju	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	3	9.7	9.7	9.7
	Perempuan	28	90.3	90.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

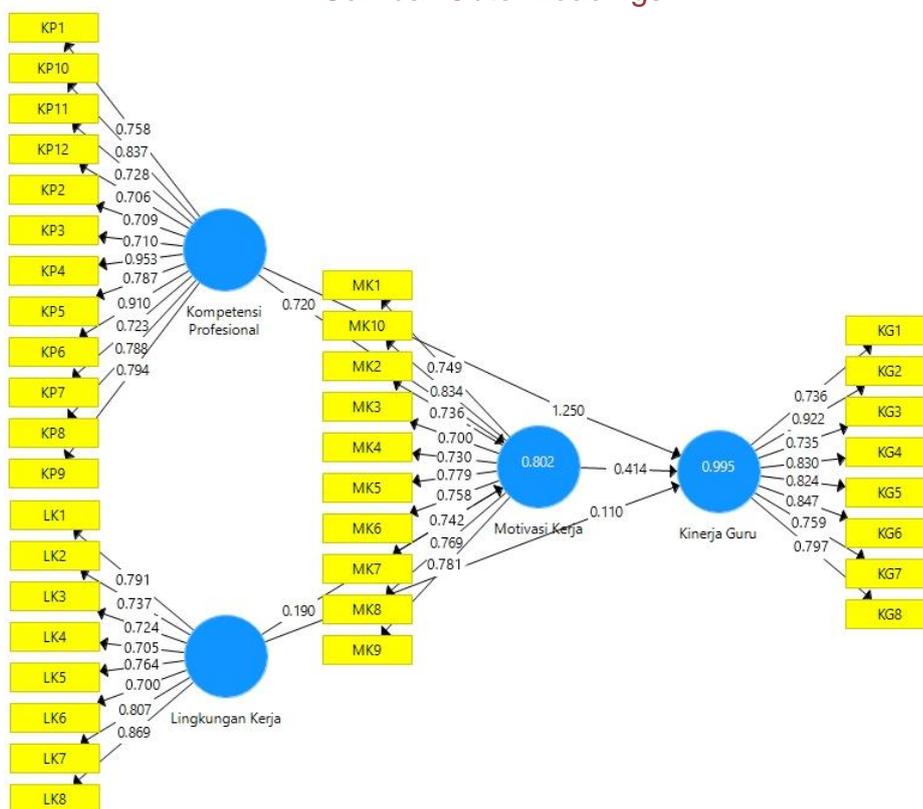
Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	4	12.9	12.9	12.9
	31-40 Tahun	19	61.3	61.3	74.2
	> 40 Tahun	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	31	100.0	100.0	100.0

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	4	12.9	12.9	12.9
	6-10 Tahun	24	77.4	77.4	90.3
	> 10 Tahun	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent Validity
Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Kinerja Guru	Kompetensi Profesional	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
KG1	0,736			
KG2	0,922			
KG3	0,735			
KG4	0,830			
KG5	0,824			
KG6	0,847			
KG7	0,759			
KG8	0,797			
KP1		0,758		
KP10		0,837		
KP11		0,728		
KP12		0,706		
KP2		0,709		
KP3		0,710		
KP4		0,953		
KP5		0,787		
KP6		0,910		
KP7		0,723		
KP8		0,788		
KP9		0,794		
LK1			0,791	
LK2			0,737	
LK3			0,724	
LK4			0,705	
LK5			0,764	
LK6			0,700	
LK7			0,807	
LK8			0,869	
MK1				0,749
MK10				0,834
MK2				0,736
MK3				0,700
MK4				0,730
MK5				0,779
MK6				0,758
MK7				0,742
MK8				0,769
MK9				0,781

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Guru	0,660
Kompetensi Profesional	0,676
Lingkungan Kerja	0,529
Motivasi Kerja	0,560

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kinerja Guru	0,880
Kompetensi Profesional	0,879
Lingkungan Kerja	0,721
Motivasi Kerja	0,716

Composite Reliability

	Composite Reliability
Kinerja Guru	0,907
Kompetensi Profesional	0,906
Lingkungan Kerja	0,709
Motivasi Kerja	0,730

Analisis Model Struktural (Inner Model)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru	0,995	0,994
Motivasi Kerja	0,802	0,788

F Square

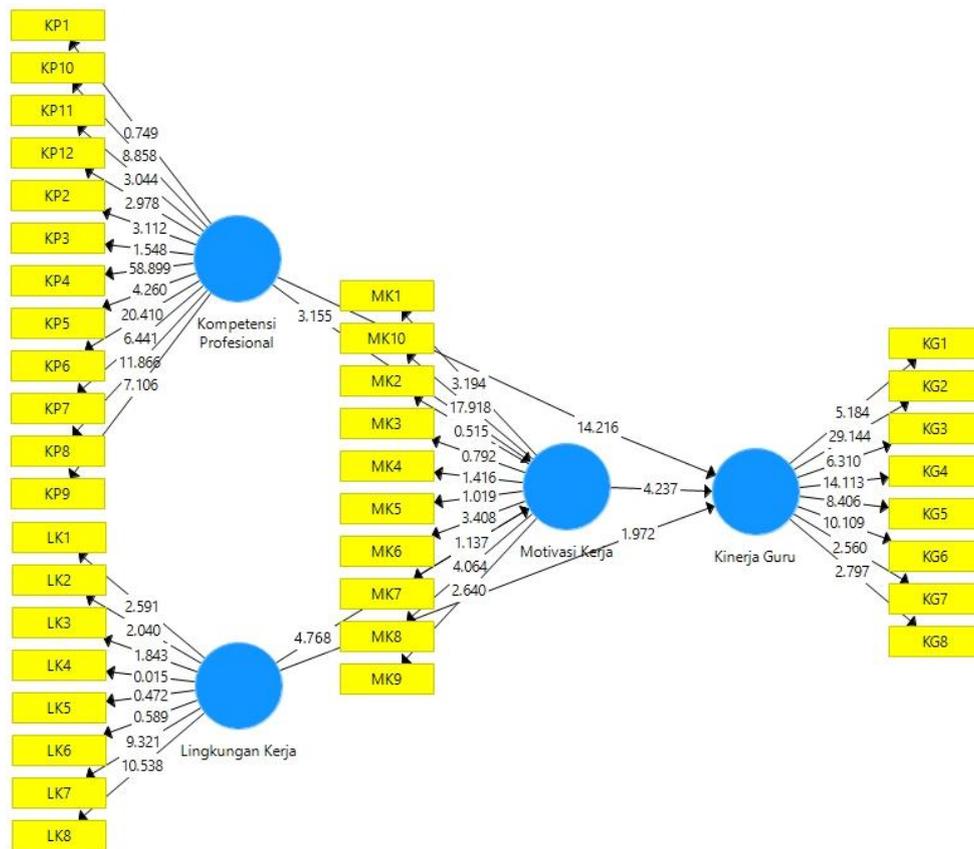
	Kinerja Guru	Motivasi Kerja
Kinerja Guru		
Kompetensi Profesional	37,022	0,487
Lingkungan Kerja	0,410	0,034
Motivasi Kerja	6,429	

Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Profesional -> Kinerja Guru	1,250	1,273	0,088	14,216	0,000
Kompetensi Profesional -> Motivasi Kerja	0,720	0,773	0,228	3,155	0,002
Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru	0,110	0,071	0,056	1,972	0,049
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,190	0,148	0,247	4,768	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0,414	0,395	0,098	4,237	0,000

Gambar Direct Effect



Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Profesional -> Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0,298	0,314	0,143	2,078	0,038
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0,279	0,348	0,200	2,786	0,012

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Profesional -> Kinerja Guru	0,952	0,959	0,106	9,013	0,000
Kompetensi Profesional -> Motivasi Kerja	0,720	0,773	0,228	3,155	0,002
Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru	0,110	0,071	0,056	1,972	0,049
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,190	0,148	0,247	4,768	0,000
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0,414	0,395	0,098	4,237	0,000

**Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden
Kinerja Guru (Y)**

KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	KG7	KG8
4	4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5
5	4	4	4	5	5	3	3
5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

Kompetensi Profesional (X1)

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3
4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	2	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5
5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Lingkungan Kerja (X2)

LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8
5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	3	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5
5	3	3	4	4	4	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5
3	5	5	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	3	3
4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5

Motivasi Kerja (Z)

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
4	5	5	5	2	3	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	3	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	3	4	4	5	5	5
5	5	5	4	4	5	3	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	2	2	5
5	5	5	4	4	3	5	3	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	2	5	4	2	3	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	3	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	4	5	5	4	4
5	4	4	2	2	5	2	5	4	5
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
4	3	5	4	4	4	4	2	4	3
2	4	5	4	4	4	4	2	2	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5