

**PENGARUH KOMPETENSI GURU, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
PADA SMP KARTIKA 1-2 MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

Oleh :

NINA GUSMALIA
NPM : 1820030008



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : NINA GUSMALIA
NPM : 1820030008
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI GURU,
MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP
KARTIKA 1 – 2 MEDAN**

Pengesahan Tesis

Medan, 4 Desember 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy, P.M.Si., MA., M.Psi., M.H


Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, SE., MM.

Direktur

Diketahui

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Syaiful Bahri, M.AP


Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy, P.M.Si., MA., M.Psi., M.H

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI GURU, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
PADA SMP KARTIKA 1 – 2 MEDAN**

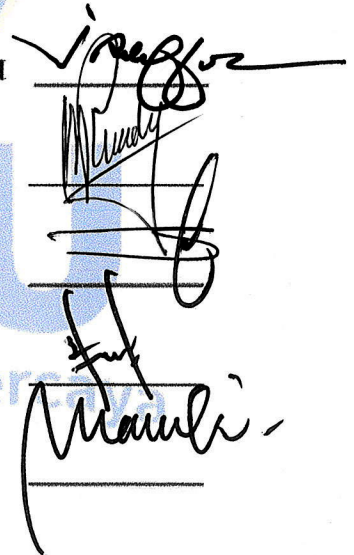
NINA GUSMALIA
NPM. 1820030008

PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

**“Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji, yang di Bentuk
Oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Dinyatakan LULUS Dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang
Gelar Magister Manajemen (MM).
Pada Hari Jumat, 4 Desember 2020”**

Panitia Penguji

1. Assoc.Prof.Dr. Drs. Sjahril Effendy, P.M.Si.,MA.,M.Psi.,M.H
Ketua
2. Assoc.Prof. H. Muis Fauzi Rambe, SE.,MM.
Sekretaris
3. Dr. Syaiful Bahri, M.AP
Anggota
4. Dr. Leylia Khairani, M.Si
Anggota
5. Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA
Anggota



Handwritten signatures of the five members of the examination committee, corresponding to the list on the left. The signatures are written in black ink over horizontal lines.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis saya yang berjudul : **PENGARUH KOMPETENSI GURU, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP KARTIKA 1 – 2 MEDAN** yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen dari Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Bagian-bagian tertentu didalam penulisan Tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma dan etika penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya sendiri atau adanya Plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Medan, Desember 2020

Penulis,



NINA GUSMALIA
NPM. 1820030008

LEMBARAN PERSEMBAHAN

Karya Tesis sederhana ini ku persembahkan untuk yang tercinta

Ayahanda (Alm) H. Markimin, MK

Dan Ibunda Hj. Murni, S

Serta Anakku yang tersayang

Mayvin Radithya

Serta Kakak dan Abangku

Vitri, S.Psi., M.Psi, Izoel, S.H., Cn

Ir. Rizal, Fery, S.E dan Meitta, Amd

Yang senantiasa berdoa untukku dan selalu memberi

dorongan padaku

**PENGARUH KOMPETENSI GURU, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA
SMP KARTIKA 1-2 MEDAN**

**NINA GUSMALIA
NPM : 1820030008**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi guru, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan. Penelitian ini menggunakan metode diskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan normatif (*legal research*) untuk data sekunder dan pendekatan empiris untuk memperoleh data primer melalui penelitian lapangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah SMP Kartika 1-2 Medan, populasi berjumlah 31 guru dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *Quesioner* dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating*.

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan deskripsi data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t (uji parsial), uji F (uji simultan), dan koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 18 (*Statistical Product and Service Solutions*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi guru, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan. Secara parsial kompetensi guru, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan dan secara parsial kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan.

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

THE EFFECT OF TEACHER COMPETENCY, MOTIVATION AND THE ENVIRONMENTWORKING ON TEACHER PERFORMANCE IN SMP KARTIKA 1-2 MEDAN

NINA GUSMALIA
NPM: 1820030008

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence teacher competence, motivation, and work environment have on teacher performance at SMP Kartika 1-2 Medan. This research uses descriptive quantitative method by using a normative approach (legal research) for secondary data and an empirical approach to obtaining primary data through field research.

The population in this study was SMP Kartika 1-2 Medan, a population of 31 teachers in the sampling using probability sampling techniques. The sampling technique used was a questionnaire technique using the Likert Summated Rating method.

The data analysis technique in this study is using data descriptions, classic assumption tests, multiple linear regression, t test (partial test), F test (simultaneous test), and the coefficient of determination with the help of SPSS 18 (Statistical Product and Service Solutions) software.

The results showed that simultaneously teacher competence, motivation and work environment had a significant effect on teacher performance at SMP Kartika 1-2 Medan. Partially teacher competence, motivation and work environment have a significant effect on teacher performance at SMP Kartika 1-2 Medan and partially teacher competence, work motivation and work environment have a significant effect on teacher performance at SMP Kartika 1-2 Medan.

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat beriring salam penulis berikan risalah kepada Nabi kita Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat islam dari zaman kegelapan hingga zaman terang benderang.

Penulis menyelesaikan tesis ini di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tesis ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMP Kartika 1-2 Medan”**.

Dalam penulisan tesis ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun berkat usaha, bantuan dari berbagai pihak yang akhirnya tesis ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kesempurnaan.

Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

- a) Teristimewa untuk Ayahanda Alm.H.Markimin dan Ibunda tercinta Hj.Murni, serta kakak dan abang saya, yang telah memberikan dorongan, semangat, doa serta cinta dan kasih yang begitu tulus dan dalam kepada penulis.
- b) Untuk anak saya Mayvin Radithya tercinta yang telah memberikan doa serta cinta dan kasih yang begitu tulus dan penyemangat dalam kehidupan kepada penulis.
- c) Bapak Dr. Agussani., M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- d) Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- e) Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs.Sjahril Effendy P., M.Si., M.A., M.Psi., M.H dan Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu. SE. M.SI selaku Ketua dan Sekretaris

Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- f) Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs.Sjahril Effendy P, M.Si., M.A., M.Psi., M.H selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang memberikan bantuan, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan tesis ini.
- g) Bapak Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang memberikan bantuan, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan tesis ini.
- h) Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- i) Bapak Kepala Sekolah SMP Karika 1-2 Medan yang memberikan kesempatan kepada penulis melakukan penelitian

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tesis ini. Penulis berharap tesis ini bisa bermanfaat bagi semua pihak .

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkat, nikmat, dan karunia-Nya dan memberikan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak yang telah membantu selama proses penyusunan tesis ini.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Desember 2020

Penulis

Nina Gusmalia

1820030008

DAFTAR ISI

Hal

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 4 |
| 1.3 Batasan dan Perumusan Masalah..... | 5 |
| 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.4.1 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4.2. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II : KAJIAN TEORI | |
| 2.1 Landasan Teori | 8 |
| 2.1.1 Kinerja Guru | 8 |
| 2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru | 8 |
| 2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Guru..... | 10 |
| 2.1.1.3 Manfaat Kinerja Guru..... | 11 |
| 2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru | 11 |
| 2.1.1.5 Indikator kinerja guru | 13 |

| | |
|---|----|
| 2.1.2 Kompetensi Guru | 15 |
| 2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Guru | 15 |
| 2.1.2.2 Tujuan Kompetensi Guru | 18 |
| 2.1.2.3 Manfaat Kompetensi Guru | 18 |
| 2.1.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Guru | 19 |
| 2.1.2.5 Indikator Kompetensi Guru | 22 |
| 2.1.3 Motivasi | 23 |
| 2.1.3.1 Pengertian Motivasi | 23 |
| 2.1.3.2 Tujuan Motivasi..... | 24 |
| 2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi | 25 |
| 2.1.3.4 Jenis-jenis Motivasi | 26 |
| 2.1.3.5 Indikator Motivasi | 27 |
| 2.1.4 Lingkungan Kerja | 28 |
| 2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja..... | 28 |
| 2.1.4.2 Tujuan Lingkungan Kerja..... | 30 |
| 2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja | 30 |
| 2.1.4.4 Jenis-jenis Lingkungan Kerja..... | 32 |
| 2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja | 32 |
| 2.2 Kajian Penelitian Relevan..... | 33 |

| | |
|---|----|
| 2.3 Kerangka Konseptual..... | 35 |
| 2.3.1. Pengaruh Kompetensi guru terhadap kinerja guru..... | 35 |
| 2.3.2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru | 37 |
| 2.3.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru | 38 |
| 2.3.4 Pengaruh Kompetensi guru motivasi, lingkungan kerja, terhadap kinerja guru | 39 |
| 2.4 Hipotesis | 41 |

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1 Pendekatan Penelitian | 42 |
| 3.2 Definisi Operasional Variabel..... | 42 |
| 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian | 44 |
| 3.3.1 Tempat | 44 |
| 3.3.2 waktu Penelitian..... | 44 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 45 |
| 3.4.1. Populasi..... | 45 |
| 3.4.2 Sampel..... | 45 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 45 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 52 |

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|------------------------------------|----|
| 4.1 Hasil Penelitian | 59 |
| 4.1.1 Deskripsi Responden..... | 59 |
| 4.1.2 Deskripsi Kinerja Guru | 60 |

| | |
|---|----|
| 4.1.3 Deskripsi Kompetensi Guru..... | 62 |
| 4.1.4 Deskripsi Motivasi..... | 65 |
| 4.1.5 Deskripsi Lingkungan Kerja | 67 |
| 4.2 Analisis Data | 69 |
| 4.2.1 Uji Kelayakan Regresi | 69 |
| 4.2.2. Uji Regreri Berganda | 73 |
| 4.2.3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji - t)..... | 75 |
| 4.2.4. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji - F)..... | 79 |
| 4.2.5. Koefisien Determinasi (R^2)..... | 82 |
| 4.3 Pembahasan..... | 83 |
| 4.3.1 Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru..... | 83 |
| 4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru | 84 |
| 4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru | 86 |
| 4.3.4 Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru | 88 |

BAB V : PENUTUP

| | |
|----------------------|----|
| 5.1 Kesimpulan | 91 |
| 5.2 Saran | 91 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA | 93 |
|-----------------------------|-----------|

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Hal |
|---|------------|
| Tabel 3.1 Definisi Operasional | 43 |
| Tabel 3.2 Waktu Penelitian | 44 |
| Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert | 46 |
| Tabel 3.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru | 48 |
| Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi Guru | 48 |
| Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi | 49 |
| Tabel 3.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja | 50 |
| Tabel 3.8 Hasil Uji Realibilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y | 51 |
| Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 59 |
| Tabel 4.2 Tabulasi Frekuensi Untuk Variabel Kinerja Guru | 60 |
| Tabel 4.3 Tabulasi Frekuensi Untuk Variabel Kompetensi Guru | 62 |
| Tabel 4.4 Tabulasi Frekuensi Untuk Variabel Motivasi | 65 |
| Tabel 4.5 Tabulasi Frekuensi Untuk Variabel Lingkungan Kerja | 67 |
| Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas | 71 |
| Tabel 4.7 Uji Regresi Linier Berganda | 73 |
| Tabel 4.8 Uji Parsial (Uji t) | 76 |
| Tabel 4.9 Uji Simultan (Uji f) | 80 |
| Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 82 |

DAFTAR GAMBAR

| | Hal |
|--|------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 40 |
| Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t | 56 |
| Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F | 57 |
| Gambar 4.1 Grafik P.Plot Regresion Standardiized..... | 70 |
| Gambar 4.2 Grafik Pengujian Heterokedastisitas | 72 |
| Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis X_1 Terhadap Y | 77 |
| Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis X_2 Terhadap Y | 78 |
| Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis X_3 Terhadap Y | 79 |
| Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis X_1, X_2, X_3 Terhadap Y | 81 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia penting untuk tata kelola organisasi. Manajemen membutuhkan sumber daya manusia sebagai administrator untuk mencapai tujuannya. Output perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja instruktur. Lembaga atau perguruan tinggi sering kali bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja guru dengan harapan memenuhi tujuan lembaga. Sekolah diharapkan dapat meningkatkan dan memajukan pendidikan dalam kondisi dan pelatihan yang tinggi akan tugas meningkatkan kinerja siswa.

Pendidikan memainkan peran penting dalam mengembangkan kekuatan seseorang secara maksimal karena pendidikan adalah cara untuk terlibat dalam meningkatkan penerimaan, bakat, dan pengalaman sebagai sumber untuk pertumbuhan. Pendidikan diinginkan untuk meningkatkan kesuksesan seseorang.

Guru adalah pentingnya penguatan tata kelola guru bagi tenaga teknis yang memiliki posisi strategis untuk mewujudkan visi penyampaian pembelajaran yang sejalan dengan nilai-nilai profesionalisme dan mewujudkan profesionalisme guru. Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008 tentang guru mensyaratkan perubahan untuk mengakomodasi tumbuhnya tata kelola guru sebagai pendidik profesional dalam rangka perubahannya.

Tantangan utama guru bukan lagi pada konsultan, dan membangun pembelajaran, memungkinkan setiap orang untuk berkembang sendiri. Keinginan

untuk mencari sendiri dan menemukan sendiri diketahui telah dikuasai. (Nasution, 2012: 21).

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan instruktur, termasuk kelemahan, praktik kerja dan tempat kerja yang berbahaya dan stabil, kegagalan kesempatan untuk memahami keahlian, kurangnya rasa persatuan, kurangnya komitmen dari supervisor dan rekan kerja, disiplin kerja, gaji dan orang lain.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Jenjang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, disebutkan bahwa guru mempunyai empat kompetensi dasar, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, yaitu kompetensi guru, mengontrol pendidikan; (2) kompetensi teknis, yaitu kemampuan menguasai materi pendidikan yang luas dan mendalam yang dipelajari selama pendidikan keterampilan; (3) kompetensi psikologis, yaitu kemampuan guru sebagai anggota masyarakat untuk berinteraksi dan bersosialisasi secara efektif; dan (4) kompetensi profesional yaitu matang, stabil, matang, matang dan jujur.

Untuk keempat kompetensi tersebut, guru dituntut untuk menjalankan tugasnya sebagai pendidik berbakat. Hal ini karena bersekolah dan belajar tidak hanya dimaksudkan untuk membekali anak dengan berbagai jenis informasi dan teknologi (*learning to know*) dan yang dibutuhkan dalam kehidupannya (*learning to do*) tetapi pendidikan harus mampu memberikan siswa pengetahuan yang lebih lengkap (*learning to know*) menjadi dan kesadaran yang lebih jelas dan menghormati orang lain (*learning to live together*).

Sebagai fasilitator profesional, motivasi karyawan berbeda antara satu guru dengan guru lainnya. Hal ini akan mengakibatkan terjadinya disparitas keterampilan guru dalam meningkatkan taraf pendidikan. Hasibuan (2014: 54) menyimpulkan bahwa passion adalah yang menghasilkan, menyalurkan, dan menguntungkan tindakan manusia sehingga berani dan bersemangat untuk menciptakan output yang berkualitas.

Kondisi kerja merupakan inti dari fasilitas kerja di bidang pekerja yaitu karyawan dalam memungkinkan karyawan bekerja, kondisi kerja terdiri dari zona kerja, peralatan pabrik, kenyamanan, AC, ketenangan pikiran, termasuk hubungan kerja antar manusia. Orang-orang yang ada di sana. (Sutrisno, 2010 : 118).

Kondisi di tempat kerja dapat bereaksi terhadap dukungan yang mengikat antara personel di lingkungan. Harus disadari sedemikian rupa agar kondisi kerja wajib yang baik dan tenang, karena kondisi kerja yang baik akan membuat guru merasa tenang dan siap melaksanakan tugas.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tersebut terjadi di sekitaran kerja tenaga pendidik yang dapat menyebabkan dirinya melaksanakan suatu beban kerja yang dilakukan secara fisik maupun non fisik. Kondisi yang dimaksud adalah kondisi fisik bentuk bangunan tempat belajar mengajar. Dengan formasi bangunan yang tidak tertata dengan baik, tidak memungkinkan bagi pengelola sekolah atau staf pengajar untuk melacak siswa di kelas.

Begitu pula dengan kinerja guru di SMP Kartika1-2 Medan, kinerja guru yang kurang, seperti mengajar tidak sesuai dengan kurikulum dan keterampilan,

pembagian tugas juga tidak jelas, dan guru sebenarnya tidak mampu mengamati semua siswa di sana. Staf pengajar memang memberikan kriteria khusus untuk menghormati pengajaran untuk menawarkan informasi dan pendidikan kepada siswa.

Dari uraian tersebut peneliti menggunakan faktor kompetensi guru, motivasi dan lingkungan kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMP Kartika 1-2 Medan, karena variabel variabel ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan nilai nilai dan norma norma yang dijalani secara berkelanjutan. Berdasarkan dari permasalahan yang timbul atas melatar belakangi penulis untuk melakukan riset yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Kartika 1-2 Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru yang kurang maksimal yaitu dalam penyelesaian pekerjaan belum tepat waktu yang telah ditentukan.
2. Beberapa guru yang melakukan pengajaran belum tercapai dengan kompetensi profesionalnya, contohnya tenaga pengajar mampu menjelaskan pelajaran tapi guru memilih memberi tugas saja.
3. Masih kurangnya pemahaman dari pimpinan untuk memberikan dukungan kerja yaitu pemberian bonus tambahan pada saat mengajar dengan beban pekerjaan yang diterima oleh beberapa guru.

4. Kurangnya kenyamanan didalam lingkungan sekolah maupun ruangan di SMP Kartika 1-2 Medan yang terlalu bising dikarenakan jadwal istirahat SD Kartika dengan SMP nya berbeda.
5. Struktur tugas yang tidak jelas.

1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada penjelasan di latar belakang maka riset ini membatasi masalah penelitian mengenai kompetensi guru, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja seorang guru di SMP Kartika 1-2 Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan topik-topik berikut untuk menjelaskan dilema yang menjadi dasar pembahasan penelitian ini:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan ?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi guru, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan.

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Dengan Adanya rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompetensi guru, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dilihat dari dua segi yakni segi teoritis dan segi praktis antara lain adalah sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Hasil diharapkan penelitian ini akan meningkatkan kesadaran dan mengarah pada kemajuan ilmu terkait manajemen sumber daya manusia serta untuk melatih kemampuan untuk berpikir serta menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan penulis dalam bidang msdm khususnya tentang pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada SMP Kartika 1-2 Medan.

Selain itu penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjutnya dan bagi peneliti lainnya dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.

2) Manfaat Praktis

Sebagai umpan balik dan pertimbangan bagi organisasi untuk menilai relevansinya, penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan pengetahuan yang berharga kompetensi, dan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja perorangan dalam menyelesaikan kewajiban yang diberikan atas dasar pengetahuan, pengalaman dan ketepatan. Konsep kinerja adalah tingkat kinerja pekerjaan atau proses untuk memenuhi tujuan, sasaran, maksud dan tujuan perusahaan / instansi ditentukan oleh komposisi perusahaan.

Hasil pekerjaan dilihat dan ditentukan apakah orang atau bagian dari karyawan tersebut sudah memiliki karakteristik atau pencapaian dari wakil dinobatkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tidak ada prioritas dan pencapaian yang ditetapkan dalam standar, maka hasil kerja individu atau hasil pencapaian organisasi tidak dapat diketahui jika tidak ada ukuran keberhasilan.

Guru mendapatkan tempat yang strategis untuk menunjukkan keberhasilan belajar mengajar, karena guru menyusun program kegiatan belajar mengajar secara langsung dari awal sampai akhir, dimana proses belajar mengajar adalah bagian proses pendidikan. Kedudukan guru yang strategis ini kemudian perlu diwujudkan melalui kinerja seorang guru.

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011, hal. 67).

Keberhasilan guru merupakan keterampilan dan upaya guru dalam penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan latihan latihan dan penilaian hasil belajar untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan sebaik mungkin. Sedangkan “Prestasi guru merupakan jerih payah yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, serta keseriusan dan waktu” Prestasi guru merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya pada dasar kemampuan, pengalaman, dan keparahan dan waktu.

Menurut Jufrizen (2018 : 408) Kinerja merupakan suatu tanda kinerja atau kegagalan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu pekerjaan nyata yang telah ditentukan baik oleh organisasi. Prestasi kerja memiliki beberapa faktor, antara lain faktor personal dan faktor non personal.

Menurut Sinambela (2016) Kinerja adalah pencapaian fungsi seseorang, baik kualitas maupun kecerdasannya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Teori ini berhubungan dengan pendapat Ranikusna (2018), Yang menyatakan bahwa kinerja tinggi seseorang memiliki ciri-ciri yaitu kewajiban keimigrasian yang tinggi, bertanggung jawab untuk memenuhi beban kerja yang menantang, memiliki tujuan yang realistis, dan berupaya mencapai tujuan tertentu dengan menyusun program kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Pasal 1 ayat (1) ayat (1) ayat (1) tentang guru dan dosen disebutkan bahwa 'Guru adalah 16 guru terlatih dengan tugas pokok mendidik, membimbing, memimpin, mengarahkan,

menyiapkan, mengukur dan mengkaji sejak dini. pendidikan anak-anak melalui sekolah, pendidikan formal, dasar dan menengah. '

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja instruktur secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. dimuka dan disepakati oleh perusahaan untuk para staf.

2.1.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai evaluasi dan pengembangan yang harus diselesaikan dengan evaluasi:

- 1) Penilaian dibutuhkan untuk dasar pemberian kompensasi
- 2) Penilaian digunakan sebagai keputusan staf
- 3) Hasil penilaian harus digunakan untuk dasar evaluasi seleksi.

Sedangkan penilai harus melengkapi:

- 1) Prestasi nyata individu
- 2) Kelemahan individu yang menghambat kinerja;
- 3) Prestasi telah dikembangkan.

Dapat disimpulkan bahwa evaluasi performa merupakan kumpulan cara untuk mengevaluasi cara atau hasil kerja seorang pegawai didalam upaya pimpinan untuk menentukan kebijakan pegawai.

2.1.1.3. Manfaat Kinerja Guru

Adapun manfaat dari evaluasi kinerja dari karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Orientasi upah/gaji
- 2) Rekonstruksi pekerjaan
- 3) Kebutuhan untuk mengikuti latihan dan pengembangan
- 4) Memutuskan untuk jenjang karir, pemindahan, pemberhentian, dan *planning* pekerjaan.
- 5) Bagi keperluan penelitian karyawan
- 6) Melihat kesalahan-kesalahan yang terjadi pada kinerja karyawan.

2.1.1.4. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja seorang guru banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, lingkungan kerja, peluang untuk meningkatkan keterampilan kerja, upah/gaji, dorongan kerja, peraturan perusahaan.

Adapun uraian dari faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut ”menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor intrinsik guru (pribadi /individu) atau sumber daya manusia dan faktor ekstrinsik yaitu faktor kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Faktor-faktor ini didefinisikan sebagai berikut:

1. Faktor pribadi, terdiri dari ilmu, kemahiran, pemahaman, pendidikan, dorongan, dan tanggung jawab yang ada di dalam diri seorang guru.
2. Faktor atasan, meliputi bagian dari hasil dan seorang pimpinan dalam memberikan dorongan, dan semangat kerja kepada guru.
3. Faktor tim, meliputi mutumotivasi yang diberikan oleh satu tim kerja, kepercayaan melalui sesama rekan kerja, kesetaraan, dan keselarasan rekan kerja.

4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang telah disiapkan oleh pimpinan sekolah, evaluasi organisasi (sekolah) dan budaya kerja dalam organisasi; (sekolah).
5. Kontekstual (variable situasional), termasuk tuntutan dan perkembangan lingkungan eksternal dan internal.

Perusahaan yang baik harus bisa menilai prestasi setiap karyawannya, dan hal ini menjadi salah satu faktor penentu dapat tidaknya target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Menurut Gibson (2010: 164) bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Individu yaitu: kesanggupan, keterampilan, kedudukan keluarga, berpengalaman kerja, tingkat kedudukan dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis Faktor-faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja .
3. Faktor Organisasi Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila :
 - 1) Memiliki skill yang tinggi
 - 2) Kesanggupan bekerja
 - 3) Ruang lingkup kerja yang menyemangati
 - 4) Imbalan yang layak dan memiliki pengharapan di masa depan.

2.1.1.5. Indikator Kinerja Guru

Penilaian evaluasi Guru dapat mengarah pada Nana Sudjana dkk, perihal kompetensi evaluasi guru, yaitu:

- 1) Memahami bahan yang akan di jelaskan.
- 2) Mengurus program belajar mengajar.
- 3) Menata kelas.
- 4) Menggunakan media/sumber pelajaran.
- 5) Menguasai dasar-dasar kependidikan.
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- 7) Menilai prestasi siswa.
- 8) Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- 9) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- 10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Selain itu, Metrik Evaluasi Kinerja Guru dilaksanakan pada tiga tugas pembelajaran di kelas, yaitu:

- 1) Penyusunan evaluasi Kegiatan Pembelajaran Proses kegiatan pembelajaran merupakan tahap mengacu pada kemampuan pengajar dalam menguasai bahan ajar. Keterampilan guru dapat dilihat dari pendekatan atau mekanisme latihan perencanaan pembelajaran guru, termasuk pembuatan silabus dan rencana pelajaran (RPP).
- 2) Pelaksanaan kegiatan belajar Kegiatan pembelajaran di kelas merupakan inti dari penyelenggaraan pendidikan, ditandai

dengan adanya kegiatan mengajar guru, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran.

- 3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran ini guru dituntut untuk bisa mengidentifikasi pendekatan dan metode penilaian, menyusun alat penilaian, mengolah, dan menggunakan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan untuk meningkatkan program pembelajaran.

Berkenaan dengan keberhasilan guru tidak terlepas dari tanggung jawab dan kompetensi guru tersebut. Menurut Usman, tugas guru (2012: 89) dibagi menjadi tiga kategori, yaitu: (1) tugas teknis; (2) tugas kemanusiaan; dan (3) tugas sektor sosial. Dalam laporan ini, metrik keberhasilan guru dinilai berdasarkan:

1. Fasilitas Berkualitas
2. Kecepatan / akurasi pekerjaan
3. Program tempat kerja
4. Kemampuan untuk bekerja
5. Berkomunikasi

Sedangkan menurut Michel dalam Sedarmayanti (2014) indikator kinerja meliputi :

1. Kualitas pekerjaan, maksudnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan, apakah cukup bagi konsumennya, digunakan sebagai pengertian pekerjaan.

2. Komunikasi, termasuk kapasitas pekerja untuk berinteraksi dengan baik dengan klien.
3. Speed (Promptness), yaitu kecepatan kerja yang dihitung menurut standar waktu, sehingga pekerja diharapkan bekerja secara efisien untuk mencapai pemenuhan dan peningkatan pekerjaan.
4. Kemampuan, terutama kemampuan melakukan pekerjaan sejauh mungkin.
5. Initiative (Inisiatif), yaitu setiap pekerja dapat menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri-sendiri sehingga tidak terjadi kemandulan di tempat kerja. Inisiatif (*Initiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

2.1.2. Kompetensi Guru

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi Guru

Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 10, disebutkan menyatakan bahwa: Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan dan sikap yang harus dimiliki, dihayati dan diatur oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesional. Kompetensi tidak hanya dikaitkan dengan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga berhasilnya bekerja sama dalam tim sehingga tujuan lembaga dapat tercapai sesuai rencana.

Kompetensi merupakan kemampuan agar mencapai target operasional, tujuan administratif dapat dicapai sebagai orang yang berfungsi sebagai tim dalam organisasi sesuai dengan kriteria yang diterapkan. Kompetensi guru

merupakan campuran dari keterampilan pribadi, sains, teknis, sosial dan moral yang membentuk kompetensi inti karir mengajar, termasuk penguasaan konten, pemahaman siswa, pembelajaran instruksional, pertumbuhan pribadi dan profesionalisme.

Menurut Rivai (2015) Kompetensi adalah informasi berbasis karir, keterampilan dan kemampuan, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk karir non-rutin. "Kompetensi adalah Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terkait pekerjaan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non-rutin". Dalam keadaan kolektif yang menentukan keberhasilan organisasi, kompetensi merupakan faktor penting.

Menurut Usman (2010: 14) Konsep kompetensi adalah perilaku logis agar dapat memenuhi tujuan yang diperlukan sesuai dengan keadaan yang diramalkan, penjelasan tentang esensi kualitatif perilaku guru yang nampaknya sangat bermakna dan kemauan seorang guru untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab dan benar. Dengan rangkuman pemahaman tersebut, dapat disimpulkan bahwa kapasitas dan kewenangan guru dalam mempraktikkan karir mengajar adalah kompetensi.

Menurut Saud (2010: 50), ada sepuluh kompetensi yang harus dimiliki seorang guru, yaitu :

- 1) Penguasaan bahan
- 2) Mengelola sistem untuk pengajaran dan pembelajaran
- 3) Mengurus kelas
- 4) Memanfaatkan media atau alat untuk pembelajaran

- 5) Menguasai landasan pendidikan
- 6) Menangani hubungan antara proses belajar mengajar
- 7) Mengukur keberhasilan bersekolah
- 8) Pengalaman dengan peran dan layanan bimbingan penyuluhan
- 9) Mengetahui dan mengkoordinasikan administrasi sekolah
- 10) Untuk tujuan pengajaran, akui dan lihat hasil belajar.

Dengan demikian, peserta didik akan memiliki dorongan untuk memahami pelajaran dengan lebih cepat. Jika pelatih memiliki keterampilan berikut, ini akan tercapai.

1. Mampu mengikutsertakan siswa dalam proses pembelajaran, memperlakukan mereka secara setara dan membedakan perbedaan antara setiap siswa.
2. Mampu menguasai dan menerapkan bidang ilmu yang dipelajari ke mata pelajaran lain dan menghubungkannya dengan dunia nyata.
3. Mampu mengembangkan, memperkaya dan memodifikasi strategi pengajaran yang menarik minat peserta didik.

Dapat disimpulkan, menurut tafsir beberapa ahli di atas, bahwa kompetensi adalah kemampuan dan tindakan guru untuk melaksanakan tugas profesional, serta perilaku yang wajar untuk menetapkan harapan yang sesuai dengan persyaratan yang diharapkan untuk pelaksanaan tugas. dan tanggung jawab.

2.1.2.2. Tujuan Kompetensi Guru

Tujuan dari Persyaratan Kompetensi Guru adalah untuk menjamin penguasaan guru terhadap tingkat kompetensi minimal agar dapat melaksanakan tugasnya secara efisien, mendorong dirinya berhasil dan efektif, serta mewakili *stakeholders* dalam pembelajaran. mengolah sebaik mungkin sesuai dengan bidang pekerjaannya.

2.1.2.3. Manfaat Kompetensi Guru

Sebagai pedoman pengenalan penilaian kompetensi, penyelenggaraan pengajaran dan pembinaan, serta sebagai acuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan kompetensi guru untuk menilai, meningkatkan sumber daya instruksional dan lain sebagainya bagi tenaga instruksional, keuntungan mengumpulkan Persyaratan Kompetensi Guru.

Sedangkan Menurut Ruky (dalam buku Edy Sutrisno 2010 : 54), Sebagai dasar perekrutan karyawan, perusahaan besar menggunakan kompetensi. Keuntungan mempekerjakan karyawan profesional adalah sebagai berikut:

- 1) Jelaskan kualitas pekerjaan dan tujuan yang perlu dipenuhi oleh perusahaan.
- 2) Sebagai metode penyaringan karyawan yang memungkinkan, keahlian individu harus digunakan.
- 3) Keahlian tenaga kerja akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sebagai kerangka kerja untuk membuat skema remunerasi, keterampilan atau kompetensi tenaga kerja harus digunakan.

- 1) Keahlian dapat membantu perusahaan untuk menanggapi perkembangan yang muncul.
- 2) Kompetensi akan memudahkan organisasi untuk menyesuaikan prinsip-prinsip perusahaan dengan perilaku kerja.

2.1.2.4. Faktor – faktor yang mempengaruhi kompetensi guru

Keterampilan guru dalam pengajaran dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Ada banyak pengaruh strategis, menurut para ulama dalam arti sangat berpengaruh dalam mempengaruhi kinerja guru yang dapat diamati dan dinilai, serta yang dimiliki dan dilakukan guru secara umum, antara lain: etika kerja, pengalaman mengajar, persekolahan, kesehatan, status pekerjaan, beban mengajar, kehadiran MGMP, dan fasilitas sekolah. Kondisi kompetensi tersebut harus dijadikan landasan dan alasan serta pijakan dalam pengembangannya.

1) Faktor Internal

Setiap kegiatan yang dilakukan dalam semua sektor tentunya memiliki kendala, besar dan kecilnya kendala sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan kemampuan membaca kondisi lingkungan baik alam maupun *stake holders*.

a. Kesadaran

Kesadaran merupakan pengertian yang berhubungan potensi-potensi kejiwaan, seperti ingatan, menghubungkan suatu hal, dimana dalam pengertian sehari-hari disebut kesadaran yang dibawa sejak lahir mengemukakan bahwa kemampuan atau intelegensi

yang dibawa sejak lahir kemungkinan seorang berbuat dengan cara yang ditentukan.

b. Bakat dan Minat

Bakat merupakan salah satu yang sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan bakat tersebut merupakan faktor yang paling mendasar terhadap kesuksesan dalam pencapaian tujuan seseorang, tanpa bakat sulit bagi seseorang untuk memperoleh apa yang diinginkannya

Minat merupakan suatu faktor yang dapat menentukan keberhasilan dari kegiatan belajar seseorang. Seseorang yang tidak memiliki minat dalam melakukan sesuatu pekerjaan terutama sekali dalam belajar juga tidak akan memperoleh hasil dari belajarnya itu sebagaimana yang diharapkan.

c. Motivasi

Motivasi merupakan fenomena psikologis yang merepresentasikan hubungan individu antara keyakinan, keinginan, harapan dan pilihan. Oleh karena itu, dalam hubungannya dengan motif yang mendasarinya, maka tingkah laku seseorang berdasarkan motif tersebut mengandung pola.

2) Faktor Eksternal

Variabel eksternal adalah variabel seperti konteks pendidikan, keahlian, dorongan kepala sekolah, dan pengaruh komunitas yang datang dari luar individu.

a. Latar belakang pendidikan

Dalam meningkatkan energi manusia, sekolah merupakan kekayaan yang fundamental. Salah satu tujuan pendidikan adalah melatih seseorang dalam bidang pekerjaan tertentu agar menjadi kompeten dan terampil. Dalam dunia kerja, prasyarat terpenting untuk menduduki jabatan tertentu adalah selalu unsur pendidikan. Hal ini dikarenakan konteks profesional menunjukkan kesadaran atau keahlian tertentu sebagai contoh keberhasilan pekerjaan seseorang.

b. Pengalaman

Seseorang dapat melakukan upaya tertentu dengan melakukan kegiatan tertentu, dan belajar dari pengalaman berulang kali kegiatan pembelajaran yang dilakukan akan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga seseorang dapat berbuat lebih banyak dalam melaksanakan tugasnya. John Dewey (dalam buku Sudjana, 1995) mencatat bahwa perspektif dan keahlian pekerja akan berkontribusi pada interpretasi artefak, klaim, dan gagasan yang berguna untuk mencapai tujuan.

c. Dukungan Kepala Sekolah

Coaching melibatkan pengertian fase operasi yang konstruktif, yaitu proses pemeliharaan, proses pertumbuhan dan proses perbaikan. Pengertian yang sama ditemukan pada ketiganya, yaitu realisasi kondisi terencana.

Kemudian terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang. Menurut Zwell dalam Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut,

1. Keyakinan dan cita-cita.
2. Kompetensi.
3. Pengalaman
4. Sifat Kepribadian.
5. Lima Inspirasi.
6. Masalah Emosional.
7. Pengetahuan intelektual.
8. Ethos untuk organisasi.

2.1.2.5. Indikator Kompetensi Guru

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Mutu Pendidikan Nasional, banyak sekali Ujian Kompetensi Guru yang wajib dimiliki tenaga kependidikan yang mempunyai kompetensi pedagogik, teknis dan sosial. Daftar kompetensi yang harus dipelajari instruktur, diantaranya sebagai berikut:

1. Kompetensi Integritas profesional, yaitu kapasitas seorang instruktur untuk memasukkan masalah yang terkait dengan profesionalisme dan dapat ditunjukkan dalam kesediaannya untuk menetapkan tugas, melaksanakan tugas dengan baik, bertujuan untuk mencapai tujuan instruksional, dan memenuhi fungsinya dalam pembelajaran di kelas.
2. Keterampilan pedagogis, meliputi penguasaan dan pemahaman karakter serta pengenalan kemampuan dan tantangan dalam

pembelajaran siswa. Guru juga harus mampu membangun program agar dapat memanfaatkan teknologi dan pengetahuan untuk keperluan pembelajaran membuat model pembelajaran yang menarik.

Dua materi, dalam praktiknya, merupakan penyatuan total. Tugas atau hasil guru terkait erat dengan kewajiban dan tugas profesional mereka. Tanggung jawab dan peran guru adalah sebagai guru, konselor dan administrator. Selanjutnya peran dan kewajiban guru mencakup bidang pengajaran dan arahan. Pembinaan, hubungan masyarakat, pengembangan program, dan pengembangan profesional.

1.2.3. Motivasi

1.2.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi menggerakkan individu untuk mendemonstrasikan tindakan untuk pencapaian tujuan tertentu. Yang muncul dari luar hanyalah perbuatan manusia, yang mungkin didasarkan pada sejumlah motif. Maklum, inspirasi ini juga tidak mudah dipelajari.

Robbins dalam Wibowo (2012) Motivasi sebagai metode yang mendorong kekuatan, arahan, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Hanya berdasarkan sejumlah motivasi.

Oleh karena itu harus diakui bahwa inspirasi ini tidak mudah untuk dipahami. Singkatnya, hal-hal ini menunjukkan beberapa penjelasan mengapa motivasi sulit dipelajari karena motivasi tidak dapat dilihat, bahkan seringkali secara tidak disadari, berbagai jenis perilaku dapat memiliki motivasi yang sama,

motif yang berbeda dapat muncul pada jenis perilaku yang sama, dan perilaku dapat didasarkan pada beberapa motivasi.

Moekijat (2010: 10) bahwa “Motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu” Sedangkan Malayu S.P. Hasibuan, menurut (2013: 143). “Motivasi merupakan bekal sebagai penggerak yang menimbulkan semangat bagi seseorang untuk bekerja sehingga mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”

Dapat ditarik atau disimpulkan dari pandangan ini bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang mempengaruhi atau memungkinkannya untuk bertindak atau bertindak untuk mencapai suatu tujuan dengan cara tertentu.

1.2.3.2. Tujuan Motivasi

Kedua perusahaan memiliki banyak kesamaan dengan menawarkan inspirasi. Perintah untuk merangsang dan menginspirasi orang untuk bekerja lebih keras, Efisien dan kompetitif untuk memenuhi target perusahaan. Ada orang lain yang juga menurut Malayu S.P Hasibuan tujuan yang dapat dicapai dengan memberikan inspirasi (2013: 146) yaitu:

- 1) Meningkatkan produktivitas staf dan kepuasan tempat kerja.
- 2) Meningkatkan efisiensi bagi pekerja.
- 3) Memastikan stabilitas pekerja bisnis.
- 4) Meningkatkan disiplin pekerja.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pekerja
- 6) Membangun lingkungan kerja dan kemitraan yang sehat

- 7) Keterlibatan, inovasi dan keterlibatan karyawan
- 8) Standar perawatan kesehatan untuk pekerja
- 9) Memperkuat rasa tanggung jawab pekerja atas tanggung jawab mereka.
- 10) Meningkatkan kinerja dalam penggunaan instrumen dan bahan baku.

Rasa ketenangan dan ketenangan yang sederhana harus diperhatikan saat menyelaraskan hubungan antara pemimpin dan bawahan dalam suatu organisasi. Setiap karyawan akan mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rasa damai dan rileks ini, yang pada akhirnya berdampak pada pekerjaan mereka.

1.2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Ukuran individu bukanlah inspirasi yang ada pada individu. Motivasi itu sendiri terjadi sebagai akibat dari pengalaman antar pribadi yang ada. Menurut Danim (2010), Ada banyak variabel yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- 1 Gaya Administrator Kepemimpinan. Kepemimpinan dalam kepribadian yang mengesankan membuat staf di tempat kerja tidak bahagia dan tidak peka.
- 2 Perilaku manusia. Ada orang yang stagnan dan ada pula yang dinamis.
- 3 Demikian pula, ada yang memiliki motivasi kerja tinggi dan ada yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Motivasi dipengaruhi oleh keadaan dan situasi di luar individu. Bagaimanapun individu itu sendiri adalah hal yang paling pasti.
- 4 Perilaku manusia. Ada orang yang stagnan dan ada pula yang dinamis.

Begitu pula ada yang motivasi kerjanya tinggi dan ada yang motivasi kerjanya rendah. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.

- 5 Jika kriteria terpenuhi, maka kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia menjadi inspirasi. Namun hal itu akan menghambat semangat jika kondisi tertentu tidak diperhatikan. Jika kondisi yang mendukung terpenuhi, manusia akan bekerja dengan baik. Di sisi lain, jika alasan pendukung yang dia butuhkan tidak ada, pekerja akan menjadi tidak puas.

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 149) variabel pendorong motivasi dikategorikan menjadi dua metode motivasi yaitu motivasi langsung yaitu motivasi (materi & non materi), yang ditawarkan kepada setiap individu karyawan secara khusus untuk memenuhi kebutuhan dan pemenuhannya. Jadi ini istimewa, termasuk pengakuan, penghargaan, tunjangan harian, bonus, dan bintang layanan.

1.2.3.4. Jenis - Jenis Motivasi

Atasan harus mampu melihat situasi dan kondisi kerja para pekerja di tempat kerja dalam hal pemberian insentif ini, yang berguna untuk menawarkan motivasi pada saat motivasi diberikan kepada karyawan, baik motivasi baik maupun negatif. Secara garis besar daya dorong Malayu S.P Hasibuan (2013: 150) terdiri dari:

- 1 Penguatan konstruktif (insentif positif), artinya pengawas berpromosi

Dengan menawarkan penghargaan kepada mereka yang berhasil di atas kinerja normal, (merangsang) bawahan. Moral bawahan dapat meningkat dengan penguatan konstruktif, dan orang yang berkinerja baik biasanya puas.

- 2 Imbalan negatif (insentif negatif), yang menyiratkan motivasi dari manajemen bawahan akan dihukum menurut standar mereka. Dengan dengan Insentif yang merugikan ini merupakan semangat kerja bawahan untuk jangka waktu tertentu bisa meningkat karena mereka takut didisiplinkan, sehingga akan berakibat buruk dalam jangka waktu yang lama.

Padahal, kedua jenis inspirasi di atas juga dimanfaatkan oleh Perusahaan. Penting bagi pengguna untuk akurat dan seimbang agar dapat melakukannya. Meningkatkan moral dan akan mencapai kesuksesan pekerjaan yang dibutuhkan. Pertanyaannya adalah bahwa produktivitas karyawan dapat berhasil dirangsang oleh motivasi konstruktif atau motivasi negatif. Motivasi yang baik efektif dalam jangka panjang, sedangkan dalam jangka pendek, motivasi negatif efektif. Namun dalam menegakkannya, manajer harus jelas dan adil.

1.2.3.5. Indikator Motivasi

Peneliti menggunakan evaluasi ukuran motivasi dalam analisis ini, dipisahkan menjadi tiga dimensi: kebutuhan untuk sukses, kebutuhan untuk berasosiasi, dan kebutuhan akan kekuatan. Mc. menekankan tiga aspek dari kebutuhan ini. Penanda motivasi Clelland di Malayu S.P Hasibuan (2013: 162) adalah:

1. Faktor ini dihitung dengan dua indeks, masing-masing, keinginan untuk berprestasi.
 - a. Sebuah. Mengembangkan daya cipta.
 - b. Antusias untuk mencapai standar tinggi.
2. Dimensi Empat metrik digunakan untuk menilai kebutuhan keanggotaan, yaitu:
 - a. Keinginan agar orang lain dalam komunitas
 - b. Tempat mereka tinggal dan bekerja merasa diterima (sense of belonging).
 - c. Mengembangkan kreativitas.
 - d. Antusias untuk berprestasi tinggi.

Sedangkan menurut Siagian (2010: 138), kekuatan membimbing, keinginan, kemauan, pembentukan keterampilan, pembentukan keterampilan, tugas, komitmen dan prioritas merupakan penanda motivasi.

1.2.4. Lingkungan Kerja

1.2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Kenyataannya korporasi, baik besar, menengah maupun kecil, sama-sama dapat berkomunikasi dengan suasana dimana perusahaan atau organisasi tersebut berada. Dunia itu sendiri sedang berkembang, jadi perusahaan atau perusahaan yang akan berkembang adalah organisasi yang biasanya merespon perubahan lingkungan. Sebaliknya jika perusahaan tidak memperhatikan trend dan perubahan dunia sekitarnya maka organisasi akan mengalami masa kegagalan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif menawarkan rasa sejahtera dan mendorong pekerja untuk bekerja secara maksimal. Perasaan karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pekerja akan betah dalam pekerjaannya jika pekerja menyukai lingkungan kerjanya, melaksanakan tugasnya sehingga waktu kerja dihabiskan dengan efisien, semangat kerja akan tinggi dan efisiensi kerja juga baik bagi karyawan.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010:118) Suasana kerja juga dapat diartikan sebagai seluruh sarana dan perlengkapan kerja di seputaran pekerja menjalankan pekerjaan yang dapat berdampak pada pelaksanaan pekerjaan, termasuk perkantoran, sarana dan alat bantu kerja, kebersihan, keamanan, ketenangan, dan hubungan kerja antar orang yang berada disana.

Terry (2016) mengatakan "Sangat mungkin untuk melihat lingkungan kerja sebagai Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja entitas atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, menurut Sedarmayanti (2011), "Lingkungan kerja adalah seluruh instrumen dan material yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, proses kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik sebagai individu atau kelompok. "

Winardi mengatakan bahwa Iklim kerja berpengaruh pada Efisiensi karyawan, karena lingkungan kerja merupakan media penilaian. Jika iklim kerja saat ini mempengaruhi kinerja karyawan, Agensi itu bagus. Suasana kerja mendukung yang diciptakan oleh Keberhasilan agensi di dalam agensi akan dipromosikan oleh personel dan agensi menjalankan roda organisasi. Selain

mengembangkan norma moral yang tinggi, terangkat berkat iklim kerja yang sehat dan ramah.

Suasana kerja yang baik untuk para pekerja hubungan yang harmonis telah meningkat dengan manajer, teman, dan bawahan, dibantu dengan layanan dan utilitas yang memadai juga bekerja di kantor akan memberikan pengaruh yang baik bagi pekerja, sehingga efisiensi pekerja akan meningkat.

Dapat disimpulkan, menurut penafsiran beberapa ahli di atas bahwa suasana kerja merupakan keberadaan mental, psikologis dan fisik perusahaan yang berdampak pada karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai situasi dunia sekitarnya. Ada interaksi yang sangat erat antara manusia dengan lingkungannya. Dalam situasi ini, manusia masih akan berusaha untuk merespon situasi baru di dunianya.

1.2.4.2. Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan pengaturan lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan moral dan efisiensi karyawan dan perusahaan. Sesuai dengan tuntutan pekerjaan, disediakan fasilitas kerja yang baik, memastikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prioritas dan tujuan. Ketersediaan pelayanan yang baik dan nyaman untuk lingkungan kerja sangat mendukung keberhasilan pekerja.

1.2.4.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, adalah :

1. Menggunakan warna yang tepat pada peralatan dan dinding ruangan, warna akan mempengaruhi kondisi emosional karyawan dan mempertahankan kebahagiaan dalam ketenangan kerja.

2. Kebisingan dapat berdampak buruk pada lingkungan kerja yang tidak tenang atau keras. Dalam menyelesaikan pekerjaan, ketenangan lingkungan kerja sangat bermanfaat.
3. Karyawan membutuhkan pencahayaan yang tepat dan baik di kantor, yang memiliki banyak keistimewaan, seperti lebih mudah dilihat, sehingga memudahkan mereka untuk melanjutkan tugas.
4. Undang-undang pekerjaan dan undang-undang ketenagakerjaan yang konsisten akan berdampak kuat pada retensi karyawan dan keberhasilan dalam pertumbuhan karier organisasi. Untuk mencapai prioritas perusahaan dan tujuan individu dengan percaya diri, pekerja diharapkan untuk melaksanakan tugas mereka.
5. Ventilasi udara yang memadai dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik karyawan. Desain bangunan juga akan mempengaruhi pertukaran udara.
6. Keamanan, keharmonisan dan relaksasi dapat diciptakan oleh lingkungan kerja yang sehat. Perlindungan yang dimaksud adalah keamanan properti pribadi karyawan.
7. Kebersihan dan konfigurasi ruangan akan mempengaruhi setiap orang dalam bekerja secara tidak langsung, karena jika ruang kerja bersih maka pekerja akan merasa lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Pada kenyataannya, tata letak tempat kerja juga akan mempengaruhi kenyamanan kerja staf.

1.2.4.4. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja aktual adalah semua lingkungan fisik di kantor yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung kepada pekerja. Suhu di tempat kerja, tingkat kebisingan di lingkungan kerja, kondisi ventilasi di area kerja dan kualitas udara di sekitar tempat kerja merupakan variabel yang berdampak pada lingkungan kerja yang sebenarnya. Selanjutnya variabel lain yang dapat membangun kemudahan karyawan, seperti ukuran kantor, struktur pekerjaan, penataan ruang kerja, dan privasi.
2. Semua kondisi yang terkait dengan interaksi kerja, baik atasan maupun bawahan maupun dengan sesama karyawan, merupakan pengaturan kerja non fisik. Tidak mudah mengabaikan lingkungan kerja ini. Kondisi yang mendorong kolaborasi antar pekerja harus diwakili oleh organisasi

1.2.4.5. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun penilaian-penilaian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut:

1. Dari Data. Untuk setiap pekerja ringan untuk memasuki kantor, diperlukan penerangan. Dengan tingkat pencahayaan yang memadai, kondisi kerja yang bersahabat tercipta.

2. Suhu atmosfer. Temperatur suhu udara di ruang kerja kantor adalah seberapa besar suhu tersebut atau akan terlalu dingin untuk tempat kerja yang menyenangkan suhu di dalam ruangan terlalu tinggi.
3. Suara berisik. Kebisingan adalah derajat kepekaan karyawan yang berdampak pada perilaku karyawan.
4. Penggunaan warna. Penggunaan warna ruangan yang digunakan untuk bekerja adalah penggunaan lighting.
5. Ruangan yang dibutuhkan. Ruang untuk berpekerjaan, termasuk alat bantu kerja seperti bangku, lemari tempat duduk, dan sebagainya merupakan lokasi kerja antara satu pekerja dengan pekerja lainnya.
6. Keterampilan kerja. Kesiapan bekerja merupakan situasi dimana bekerja akan menghasilkan rasa aman dan tenang.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Ada beberapa penelitian yang relevan dengan permasalahan penelitian ini, antara lain :

1. Maju Siregar, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Kompetensi, Sebagian keterampilan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sebagian lagi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Apabila motivasi kerja guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja guru menurun. Dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dan secara simultan kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru SMA Negeri 18 Medan.

2. Bukhari, Syahril Efendi Pasaribu (2019) Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja” menyimpulkan bahwa hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Andi Veny Anggreani M. (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Donggala” menyimpulkan 1) Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan memiliki positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja, 2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 3) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dari kinerja .
4. Andikan Sulistyono Rini, dkk (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta” menyimpulkan hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara

simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima dan telah terbukti, Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta” diterima dan terbukti valid. 3 yang menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta” telah dibantah dan kebenarannya belum terbukti.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2011 : 89), Sintesis dari hubungan antar variabel adalah struktur filosofis, yang dirangkai dari berbagai teori yang disebutkan. Struktur filosofis adalah gambaran tentang bagaimana prinsip tersebut diterapkan pada variabel tertentu yang telah didefinisikan sebagai isu penting.

Keterampilan guru, motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas dalam analisis ini, Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah efisiensi guru. Itu dapat ditetapkan sebagai berikut dengan menyajikan garis besar dalam bagian kerangka filosofis ini:

2.3.1. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi adalah keahlian, pengalaman dan bakat yang berhubungan dengan pekerjaan, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non-rutin. Dalam mencapai hasil yang luar biasa, kompetensi merupakan faktor penentu utama bagi seorang individu. Kompetensi adalah faktor kunci dalam keadaan kolaboratif yang menentukan kemajuan organisasi.

Menurut Saud (2010: 50), Ada sepuluh kemampuan yang harus dimiliki oleh guru: Menguasai konten, Mengelola kegiatan belajar mengajar, Mengelola mata kuliah, Menggunakan media atau alat pembelajaran, Menguasai landasan pendidikan, Mengelola hubungan antara proses belajar mengajar, Mengukur keberhasilan pembelajaran, Mengetahui peran dan layanan konseling, Mengenali dan menata manajemen sekolah, Mengidentifikasi dan menganalisis hasil penelitian.

Keahlian guru yang kurang, seperti tidak menguasai alat-alat pembelajaran, tidak mampu menangani sistem pembelajaran, dan tidak mampu menguasai mata kuliah saat pembelajaran dan tidak perlu menggunakan televisi atau layanan pembelajaran, sehingga proses pengajaran menjadi tidak signifikan. atau tidak berfungsi dengan baik. Jika kapasitas meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika keterampilan guru menurun maka kinerja guru juga akan menurun.

Oleh karena itu penting untuk memiliki keterampilan yang kuat yang dimiliki oleh setiap guru yang dapat memberikan pengaruh yang baik bagi siswa dan guru, sehingga mereka dapat lebih baik dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan kompetensi yang baik. Dengan begitu, guru dan siswa dapat dengan cepat dan mudah memahami konten yang disajikan oleh instruktur.

Dari Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Riy Mandat Tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kesuksesan, menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara paralel atau parsial terhadap efisiensi. Penggunaan variabel yang sama

merupakan perbedaan dalam analisis ini. Penelitian diatas hanya menggunakan variabel kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Penelitian diatas hanya menggunakan variabel kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas t.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Robbins dalam Wibowo (2012) menyatakan, “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensitas), arah (arah), dan usaha terus menerus (ketekunan) individu menuju pencapaian tujuan”. Motivasi menggerakkan orang untuk menunjukkan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Yang muncul dari luar hanyalah perbuatan manusia, yang mungkin didasarkan pada sejumlah motif.

Menurut Siagian (2010:287) Dengan inspirasi itu, dia mengatakan itu secara wajar, pekerja akan merasa terpacu untuk melakukan segala sesuatu yang dapat dipraktekkan dalam menjalankan tugasnya karena merasa bahwa kepentingan pribadi karyawan perusahaan juga akan tetap terjaga dalam kemajuan perusahaan dalam mencapai maksud dan tujuannya.

Ini akan berdampak positif pada tugas yang harus diselesaikan dengan menginspirasi setiap guru dan karyawan, dan menawarkan inspirasi untuk apa yang perlu dicapai dengan mudah. Peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuannya dan sebaliknya jika motivasi seorang guru menurun maka kinerja guru tersebut juga akan menurun.

Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jandhika (2015) bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan perusahaan. dimana semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja guru atau pegawai.

2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut (Sutrisno, 2010:118) Suasana kerja ini melibatkan kantor, peralatan dan penunjang kerja, kebersihan, ventilasi, ketentraman, dan hubungan kerja, serta diperhatikan bahwa lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai seluruh sarana dan prasarana kerja di sekitar pekerja yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat berdampak pada pelaksanaan pekerjaan. kerja. Di antara orang-orang yang pernah berada di posisi itu.

Terry (2016) mengatakan "Sangat mungkin untuk melihat lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi organisasi atau bisnis, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu menurut Sedarmayanti (2016) menjelaskan bahwa atmosfir kerja adalah seluruh perkakas dan material yang dihadapi, setting dimana seseorang bekerja, praktek kerjanya, dan pengaturan pekerjaan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.

Suasana kerja juga mempengaruhi kinerja guru selain kompetensi dan motivasi guru. Ada juga guru yang kurang suka dengan pekerjaan yang diberikan sehingga terlambat mengakhirinya. Banyak hal yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja untuk memaksimalkan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti warna, warna yang sering mempengaruhi keadaan emosi guru, dan menjaga kepuasan dalam ketenangan mengajar.

Hal tersebut dapat membangun suasana yang sehat dan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan sehingga siswa dapat melaksanakan proses belajar

mengajar dengan lebih baik dan dapat memberikan pengaruh yang positif bagi staf, siswa dan siswa. Argumen tersebut sesuai dengan temuan penelitian Winardi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena iklim kerja merupakan instrumen monitoring yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai apabila lingkungan kerja di instansi tersebut layak. Suasana kerja yang menguntungkan yang dihasilkan oleh pekerja dan agen akan mendorong keberhasilan agen dalam memutar roda organisasi dan menghasilkan produktivitas yang tinggi karena lingkungan kerja yang sehat dan ramah.

2.3.4. Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

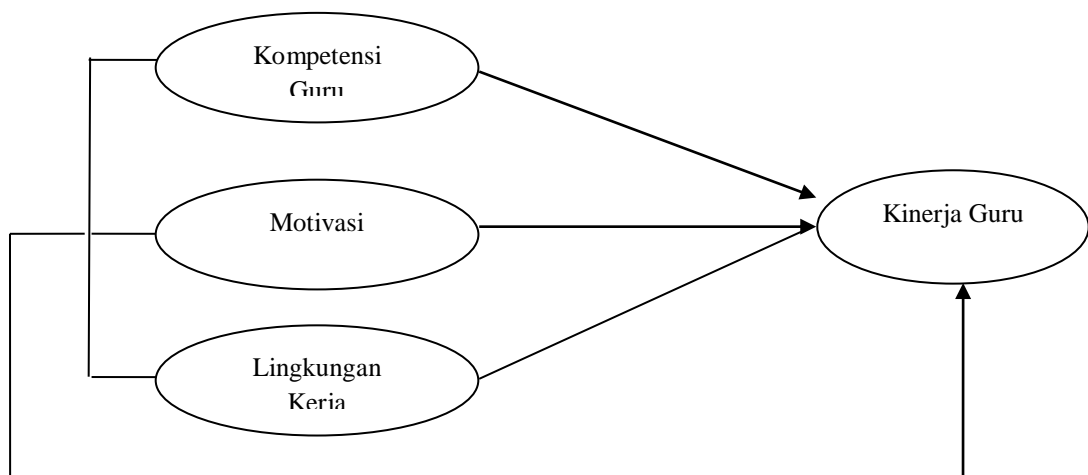
Salah satu upaya untuk meningkatkan efisiensi guru adalah dengan tingkatkan keterampilan setiap guru, menginspirasi baik instruktur, staf dan siswa dan peserta didik. Motivasi adalah fenomena yang berperan dalam upaya manusia untuk mencapai hasil dalam hal kekuatan, arah, dan durasi. Jika seseorang merasa gaji perusahaan sesuai dengan yang diharapkan pemberi kerja, maka dapat menginspirasi karyawan untuk meningkatkan kinerja guru atau karyawan.

Sangat penting bagi mereka untuk dapat meningkatkan efisiensi karyawan. Organisasi untuk menemukan apa yang menyebabkan atau menyebabkan prestasi meningkat. Menurut Siagian (2010: 12), efisiensi karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, suasana kerja, budaya tempat kerja, semangat kerja, etos kerja, kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivasi). Sekolah harus memiliki guru yang berkualitas untuk mendukung sebuah sekolah, sehingga dapat mendidik dan mengajarkan sesuatu yang berharga kepada siswa dan menjadikan

siswa dan siswanya menjadi individu yang berguna untuk masa depan dan dapat memperoleh semangat dari pengawas dan teman sebaya serta pekerjaan yang menyenangkan dan menyenangkan suasana bagi guru, siswa dan staf sekolah.

Begitu pula jika kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja guru baik atau meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja guru kurang baik atau menurun maka kinerja guru juga akan menurun. Guru juga akan berkurang. Kemampuan dan guru kemudian harus lebih berkembang dan yang paling kritis, pengawas harus mampu menginspirasi guru untuk menjadi lebih prospektif dan membangun karir yang santai dan damai. agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maju Siregar (2019) menyatakan bahwa pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Struktur matematis variabel independen dan dependen dalam melihat pengaruh antar variabel dapat dicapai baik secara bersamaan maupun parsial pada gambar paradigma di bawah ini, tergantung uraian tersebut di atas:



Gambar II.1 Paradigma Penelitian

2.4. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP Kartika 1-2 Medan.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Kartika 1-2 Medan
3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Kartika 1-2 Medan
4. Ada pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi, Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru pada SMP Kartika 1-2 Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metodologi kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini menekankan pada interpretasi terhadap data numerik (angka) yang diolah menggunakan teknik statistik. Pada dasarnya, dalam analisis inferensial (untuk mengevaluasi hipotesis), metode teoritis dilakukan dan temuan dari hasil difokuskan pada kemungkinan ketidakpastian dalam penolakan hipotesis nol.

Menurut Sugiyono (2010:56) Dimungkinkan untuk mendeskripsikan metode analisis kuantitatif sebagai pendekatan penelitian yang berfokus pada teori positivisme, yang digunakan untuk menganalisis satu kelompok atau sampel. Pengumpulan data menggunakan metode pengujian, analisis data kuantitatif / statistik untuk mengevaluasi hipotesis untuk menilai pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan pengaruh yang dekat antara kompetensi guru, motivasi dan lingkungan kerja terhadap keberhasilan guru di SMP Kartika1-2 Medan.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah penjelasan yang terukur mengenai variabel variabel yang terlibat dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini yaitu: Kompetensi Guru (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen /bebas dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel dependen/terikat. Operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

| No | Variabel | Defenisi | Indikator |
|----|------------------------|--|--|
| 1 | Kinerja Guru | Performa merupakan aktivitas atau reaksi yang menghasilkan konsekuensi yang berkaitan dengan apa yang dilakukannya saat menghadapi suatu tantangan. Yamin dan Maisah dengan Martini (2010: 87) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kecepatan 3. Inisiatif 4. Kemampuan Kerja 5. Komunikasi |
| 2 | Kompetensi Profesional | Kompetensi profesional yaitu kemampuan seorang guru untuk mengimplementasikan masalah-masalah profesional yang tercermin pada kemampuannya mengembangkan transparansi, melaksanakan peran dengan baik, bertujuan untuk mencapai tujuan pembelajaran, dan menjalankan perannya dalam pembelajaran di kelas. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai ilmu, kerangka, prinsip, dan sikap keilmuan yang mendukung topik yang diajarkan. 2. Menguasai standar kompetensi dan keterampilan dasar mata pelajaran yang dibawakan. 3. Mengembangkan materi pembelajaran artistik. 4. Terciptanya profesionalisme yang berkelanjutan dengan mengambil langkah-langkah reflektif 5. Membangun diri dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi. |
| 3 | Motivasi | Motivasi adalah penyediaan kekuatan pendorong yang merangsang kegembiraan pekerjaan individu sehingga mereka mampu untuk bekerja sama, bekerja dengan sukses dan digabungkan dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. (2010: 143) Malayu S.P. Hasibuan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Perlunya pencapaian 2. Keinginan untuk berafiliasi 3. Kebutuhan listrik |

| | | | |
|---|------------------|---|--|
| 4 | Lingkungan Kerja | Suasana kerja juga dapat diartikan sebagai seluruh fasilitas kantor dan kelengkapan di sekitar pekerja yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, termasuk kantor, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja dengan individu yang ada di tempat itu. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak 6. Kemampuan Bekerja |
|---|------------------|---|--|

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Tempat penelitian ini dilakukan pada sekolah SMP Kartika 1-2 Medan yang beralamat jalan Brigjend H.A Manaf Lubis Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan pada bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Desember 2020. Adapun waktu penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skedul Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------------|-----------|---|---|--------------|---|---|----------------|---|---|--------------|---|---|---------------|--|--|---------------|--|--|---|--|--|
| | | Juli 2020 | | | Agustus 2020 | | | September 2020 | | | Oktober 2020 | | | November 2020 | | | Desember 2020 | | | | | |
| 1 | Pencarian Data | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan Data | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Pengolahan Data dan Analisis Data | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| 7 | Penyusunan Tesis | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 8 | Seminar Hasil | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | |
| 9 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | |

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011: 389) Populasi adalah bidang generalisasi yang terdiri dari item atau subjek dengan atribut dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Guru adalah demografi yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di SMP Kartika 1-2 Medan dengan total 31 guru.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011: 389) analisis ini merupakan sampel jenuh untuk metodologi pemilihan sampel yang digunakan, dimana semua perwakilan populasi dijadikan sampel, termasuk seluruh guru di SMP Kartika 1-2 Medan yang berjumlah 31 guru.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

Dengan mempelajari, membaca, mereview dan mereview literatur berupa buku, artikel dan publikasi yang berkaitan dengan subjek penelitian, pengumpulan bukti dengan mempelajari catatan dan catatan untuk mendukung penelitian ini.

2. Kuesioner

Pendekatan ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner untuk responden secara individu dan segera dikembalikan kepada peneliti dalam

bentuk pertanyaan atau komentar. Skala likert dengan formulir checklist digunakan sendiri oleh penyidik.

Skala likert digunakan, menurut Sugiono, untuk mengevaluasi pandangan, keyakinan, dan ekspektasi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban atas pertanyaan yang memiliki 5 (lima) pilihan, seperti pada gambar pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

| Pertanyaan | Bobot |
|------------------------|-------|
| 1. Sangat Setuju | 5 |
| 2. Setuju | 4 |
| 3. Kurang Setuju | 3 |
| 4. Tidak Setuju | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | 1 |

Menguji instrument diukur cukup layak digunakan sehingga mampung menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran maka dilakukan :

a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Arikunto, Suharsimi, 2010: 170)

Dimana :

n = Banyaknya pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_1 y$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Jika datanya benar atau tidak keadaan dihitung dengan melihat kemungkinan koefisien korelasi. Ukuran keabsahan yang digunakan dalam analisis ini adalah uji validitas. Melihat nilai probabilitas dari koefisien korelasi merupakan evaluasi akurat atau tidaknya suatu objek instrumen. Jika nilai korelasi yang diterima (r) positif, maka item yang akan dievaluasi adalah benar. Namun, meskipun bernilai positif, penting untuk menyamakan nilai korelasi (r) dengan hasil estimasi. $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian.

Adapun hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Kinerja Guru (Y)

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru

| Item | R hitung | R Tabel | Keterangan |
|--------|----------|---------|------------|
| Item 1 | 0.899 | 0.355 | Valid |
| Item 2 | 0.557 | 0.355 | Valid |
| Item 3 | 0.635 | 0.355 | Valid |
| Item 4 | 0.388 | 0.355 | Valid |
| Item 5 | 0.537 | 0.355 | Valid |
| Item 6 | 0.899 | 0.355 | Valid |

Sumber : Data diolah

Dari semua butir pernyataan untuk variabel kinerja guru memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid, yang artinya seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja guru layak menjadi instrumen atau alat dalam penelitian ini.

2) Kompetensi Guru (X_1)

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi Guru

| Item | R hitung | R Tabel | Keterangan |
|--------|----------|---------|------------|
| Item 1 | 0.809 | 0.355 | Valid |
| Item 2 | 0.735 | 0.355 | Valid |
| Item 3 | 0.499 | 0.355 | Valid |
| Item 4 | 0.809 | 0.355 | Valid |
| Item 5 | 0.507 | 0.355 | Valid |
| Item 6 | 0.735 | 0.355 | Valid |

Sumber : Data diolah

Dari semua butir pernyataan untuk variabel kompetensi guru memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid, yang artinya seluruh butir pernyataan pada variabel kompetensi guru layak menjadi instrumen atau alat dalam penelitian ini.

3) Motivasi (X_2)

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi

| Item | R hitung | R Tabel | Keterangan |
|--------|----------|---------|------------|
| Item 1 | 0.604 | 0.355 | Valid |
| Item 2 | 0.370 | 0.355 | Valid |
| Item 3 | 0.728 | 0.355 | Valid |
| Item 4 | 0.604 | 0.355 | Valid |
| Item 5 | 0.370 | 0.355 | Valid |
| Item 6 | 0.562 | 0.355 | Valid |
| Item 7 | 0.728 | 0.355 | Valid |

Sumber : Data diolah

Dari semua butir pernyataan untuk variabel motivasi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid, yang artinya seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi layak menjadi instrumen atau alat dalam penelitian ini.

4) Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| Item | R hitung | R Tabel | Keterangan |
|--------|----------|---------|------------|
| Item 1 | 0.809 | 0.355 | Valid |
| Item 2 | 0.585 | 0.355 | Valid |
| Item 3 | 0.809 | 0.355 | Valid |
| Item 4 | 0.736 | 0.355 | Valid |
| Item 5 | 0.783 | 0.355 | Valid |
| Item 6 | 0.571 | 0.355 | Valid |
| Item 7 | 0.638 | 0.355 | Valid |

Sumber : Data diolah

Dari semua butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid, yang artinya seluruh butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja layak menjadi instrumen atau alat dalam penelitian ini. Diantara semua instrumen ternyata semua item valid. Dengan demikian, item yang valid boleh dilanjutkan kepada pengujian realibilitas instrumen.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi (2014: 83) Berbagai nama lainnya, seperti *trustworthiness*, *durability*, *stability*, punya *reliability*. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah metode analisis adalah alat yang akurat dan dapat dipercaya.

Selain itu, item instrumen valid di atas diperiksa reliabilitasnya untuk mengetahui apakah semua item *query* dari masing-masing variabel telah mengklarifikasi variabel yang diteliti, dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dilakukan uji reliabilitas. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable.

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai mendekati 1.

Adapun hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

| Variabel | Nilai Alpha | Keterangan |
|------------------------------------|-------------|------------|
| Kompetensi Guru (X ₁) | 0,761 | Reliabel |
| Motivasi (X ₂) | 0,768 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | 0,659 | Reliabel |
| Kinerja Guru (Y) | 0,840 | Reliabel |

Sumber : Data Diolah

Jika dilihat dari data diatas, koefisien reliabilitas di atas adalah $0,761 > 0,6$, maka kesimpulannya instrumen Kompetensi Guru, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru yang diuji tersebut adalah reliable.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data kuantitatif yaitu mengukur dan mengevaluasi data dengan mengestimasi angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus sebagai berikut merupakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Asumsi Klasik

1.1 Uji Normalitas data

Fungsi normalitas mencoba untuk menguji apakah variabel perancu atau residual memiliki distribusi reguler dalam model regresi. Uji t dan F mengasumsikan, seperti yang dipahami, bahwa nilai sisa sesuai dengan distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik untuk ukuran sampel yang kecil adalah nol (Ghozali, 2009: 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Ghozali, 2009 : 98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Jika data memanjang sepanjang garis diagonal dan memenuhi jalur garis diagonal atau pola sebaran beraturan terlihat oleh grafik histogram, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data meluas jauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti jalur garis diagonal atau jika pola sebaran normal tidak terlihat pada grafik histogram, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2009: 92).

1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonialitas mencoba menguji apakah ada korelasi antara variabel independen (variabel independen diamati dengan model regresi. Tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang berhasil. Maka variabel tersebut tidak ortogonal jika variabel independen dikaitkan. Ortogonal Variabel adalah variabel bebas dengan nilai korelasi sama dengan nol antar variabel bebas (Ghozali, 2009: 88).

1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencoba untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan antara varian dari residual satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Disebut homoskedastisitas jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009: 96). Basis penelitian yaitu:

1. Jika terdapat pola tertentu (bergelombang, meluas dan menyempit), seperti titik-titik yang membentuk pola normal tertentu, berarti telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada urutan yang konsisten dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini (analisis regresi berganda). Selain menghitung frekuensi hubungan antara dua variabel atau lebih dalam analisis regresi, orientasi

hubungan antara variabel dependen dan variabel independen sering terlihat (Sugiono 2010: 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + \beta^1 X^1 + \beta^2 X^2 + \beta^3 X^3$$

Sumber (Sugiono 2010 : 85).

Dimana :

Y = Kinerja Guru

a = Nilai Konstanta atau Nilai y bila $X^1, X^2, X^3 = 0$

X_1 = Kompetensi Guru

X_2 = Motivasi

X_3 = Lingkungan Kerja

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji T Parsial. Dimana uji t mencari t dan membandingkan apakah variabel independen berpengaruh secara parsial atau tidak signifikan terhadap variabel dependen dengan t tabel. Rumus berikut ini digunakan untuk mengukur hubungan yang signifikan, menurut Sugiyono (2017, p.250):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat(Y).

$H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas(X) dengan variabel terikat(Y)

Selanjutnya dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dari t_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut:

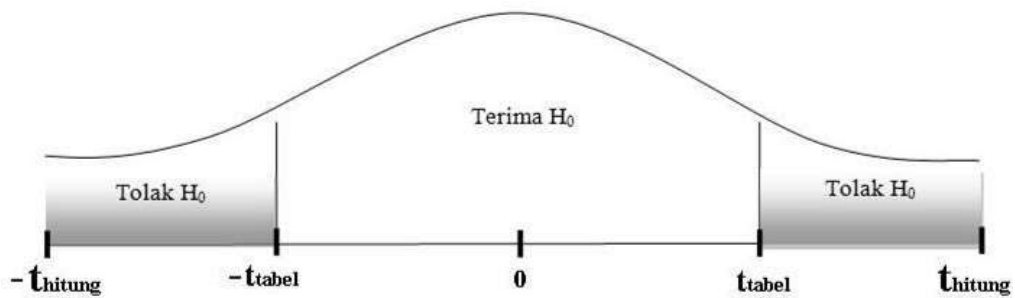
Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Kriteria Pengambilan Keputusan

H_0 diterima : jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak ada pengaruh kompetensi guru, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

H_0 ditolak : jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ terdapat pengaruh antara kompetensi guru, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F sering juga disebut sebagai uji penting simultan untuk melihat kapasitas keseluruhan variabel bebas X_1 dan X_2 dalam menggambarkan perilaku atau keragaman variabel terikat atau Y . Uji F juga dirancang untuk menilai apakah semua variabel memiliki koefisien regresi. sama dengan 0. Menurut Sugiyono(2017, hal. 257) rumus berikut menentukan nilai F:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)-(n-k-1)}$$

Keterangan :

F_h = Nilai F_{hitung}

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

R = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut :

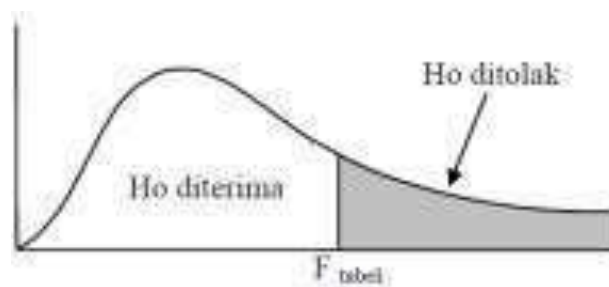
Bentuk Pengujian

$H_0 \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Keputusan (R^2) pada dasarnya menguji keaslian atau kesesuaian garis regresi dihasilkan dari usaha diperoleh untuk estimasi. Antara nol dan satu adalah koefisien determinasi. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel-variabel independen sangat terkendala dalam kemampuannya menggambarkan varians pada variabel dependen.

Nilai yang mendekati satu berarti hampir semua pengetahuan yang diperlukan untuk meramalkan fluktuasi variabel dependen diberikan oleh variabel independen ((Sugiono 2010: 85) .Untuk menguji proporsi, rumusnya adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sumber : (Sugiono 2010 : 112).

Dimana:

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Produksi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Responden

Penelitian, penulis menjadikan pengolahan data kedalam bentuk angket terdiri dari 39 pertanyaan, untuk variabel Y, 9 pertanyaan, untuk variabel X₁, 10 pertanyaan, untuk variabel X₂, 10 pertanyaan dan 10 pertanyaan untuk variabel X₃. Dimana variabel Y adalah kinerja guru, variabel X₁ adalah kompetensi guru, variabel X₂ adalah motivasi, dan variabel X₃ adalah lingkungan kerja.

Agar mengetahui identitas responden, dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---|----------------------|-----------------|-----------------------|
| 1 | Laki-laki | 13 orang | 41,94% |
| 2 | Perempuan | 18 orang | 58,06% |
| | Jumlah | 31 orang | 100% |

Dari tabel diatas, diketahui bahwa jumlah responden guru laki-laki sebanyak 13 orang (41,94%). Dan guru perempuan sebanyak 18 orang (58,06%). Banyaknya guru perempuan disebabkan pada saat penerimaan guru lebih banyak

terseleksi guru perempuan, sehingga dapat dinyatakan bahwa guru perempuan lebih dominan di SMP Kartika 1-2 Medan.

4.1.2. Deskripsi Kinerja Guru

Berdasarkan pengujian statistik frekuensi yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2
Tabulasi Frekuensi Untuk Variabel Kinerja Guru

| No | SKOR | | | | | | | | | |
|----|------|-------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 4 | 12,9% | 16 | 51,6% | 11 | 35,5% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2 | 0 | 0% | 1 | 3,2% | 28 | 90,3% | 2 | 6,4% | 0 | 0% |
| 3 | 0 | 0% | 0 | 0% | 20 | 64,5% | 11 | 35,5% | 0 | 0% |
| 4 | 4 | 12,9% | 27 | 87% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 5 | 0 | 0% | 20 | 64,5% | 11 | 35,5% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 6 | 1 | 3,2% | 20 | 64,5% | 10 | 32,2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 7 | 0 | 0% | 15 | 48,4% | 13 | 41,9% | 3 | 9,7% | 0 | 0% |
| 8 | 2 | 6,4% | 28 | 90,3% | 1 | 3,2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 9 | 2 | 6,4% | 27 | 87,1% | 2 | 6,4% | 0 | 0% | 0 | 0% |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut ;

1. Untuk butir pernyataan 1 (satu) mayoritas responden yaitu 16 orang (51,6%) menjawab setuju dengan pernyataan “saya membuat materi pembelajaran setiap kali pertemuan”, artinya guru melakukan kewajibannya dalam membuat materi pembelajaran untuk setiap kompetensi dasar yang dilaksanakan dalam satu kali pertemuan.
2. Untuk butir pernyataan 2 (dua) mayoritas responden yaitu 28 orang (90,3%) menjawab kurang setuju dengan pernyataan “saya berikan contoh yang dialami siswa setiap hari dalam menjelaskan materi

pembelajaran”, artinya masih adanya guru yang kurang mampu dalam penguasaan materi sehingga melibatkan partisipasi siswa.

3. Untuk butir pernyataan 3(tiga) mayoritas responden yaitu 20 Orang (64,5%) menjawab kurang setuju dengan pernyataan “saya menyiapkan media dan alat bantu untuk mendukung materi pembelajaran”, artinya masih adanya guru yang kurang mampu menguasai IPTEK sehingga menggunakan alat bantu media berupa papan tulis.
4. Untuk butir pernyataan 4 (empat) mayoritas responden yaitu 27 orang (87%) menjawab setuju dengan pernyataan “saya mengevaluasi pembelajaran dengan mengadakan tanya jawab kepada siswa” , artinya guru melakukan kewajiban dalam mengevaluasi apakah siswa menguasai pembelajaran yang telah diberikan guru.
5. Untuk butir pernyataan 5 (lima) mayoritas responden yaitu 20 orang (64,5%) menjawab setuju dengan pernyataan “saya menilai keaktifan siswa sebagai nilai tambahan” , artinya guru melakukan kewajiban dalam menilai keaktifan siswa misalnya mengemukakan pendapat ,mendengarkan penjelasan dari guru.
6. Untuk butir pernyataan 6 (enam) mayoritas responden yaitu 20 orang (64,5%) menjawab setuju dengan pernyataan “saya memeriksa hasil tugas siswa secara cermat dan teliti”, artinya guru melakukan kewajiban menilai hasil tugas siswa /siswi yang telah dikerjakan.
7. Untuk butir pernyataan 7 (tujuh) mayoritas responden yaitu 15 orang (48,4%) menjawab setuju dengan pernyataan ”saya melaporkan hasil belajar siswa

sebagai refleksi belajarnya”, artinya guru melakukan kewajiban apakah siswa/siswi menerima informasi atau tidak melalui refleksi pembelajaran.

8. Untuk butir pernyataan 8 (delapan) mayoritas responden yaitu 28 orang (90,3%) menjawab setuju dengan pernyataan ”soal-soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah saya ajarkan dengan siswa” ,artinya guru melakukan kewajiban membuat dan membahas materi ,memberi soal-soal yang sudah diajarkan.
9. Untuk butir pernyataan 9 (sembilan) mayoritas responden yaitu 27 orang (87,1%) menjawab setuju dengan pernyataan “saya kasih materi pembelajaran mengarah kepada buku-buku terbaru sesuai kurikulum terbaru”,artinya guru melakukan kewajibannya dalam memberikan materi pembelajaran mengacu kepada buku terbaru sebagai sarana belajar disekolah.

4.1.3. Deskripsi Kompetensi Guru

Tabel 4.3
Tabulasi Frekuensi Untuk Variabel Kompetensi Guru

| NO | SKOR | | | | | | | | | |
|----|------|-------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 12 | 38,7% | 10 | 32,3% | 9 | 29,0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2 | 1 | 3,2% | 26 | 83,9% | 4 | 12,9% | 2 | 6,4% | 0 | 0% |
| 3 | 4 | 12,9% | 26 | 83,9% | 1 | 3,2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 4 | 2 | 6,4% | 29 | 93,5% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 5 | 0 | 0% | 0 | 0% | 13 | 41,9% | 18 | 58,1% | 0 | 0% |
| 6 | 0 | 0% | 0 | 0% | 10 | 32,3% | 21 | 67,7% | 0 | 0% |
| 7 | 0 | 0% | 1 | 3,2% | 25 | 80,6% | 5 | 16,1% | 0 | 0% |
| 8 | 0 | 0% | 27 | 87,1% | 4 | 12,9% | 1 | 3,2% | 0 | 0% |
| 9 | 0 | 0% | 13 | 41,9% | 17 | 54,8% | 1 | 3,2% | 0 | 0% |
| 10 | 2 | 6,4% | 27 | 87,1% | 2 | 6,4% | 0 | 0% | 0 | 0% |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel dapat jelaskan antara lain ;

- 1 Untuk butir pernyataan 1 (satu) mayoritas responden yaitu 12 orang (38,7%) menjawab sangat setuju dengan pernyataan “secara rutin saya membuat RPP rencana program pembelajaran sebelum belajar” ,artinya guru membuat RPP sebelum melakukan pembelajaran untuk membantu siswa /siswi mengetahui apa saja yang dibutuhkan.
- 2 Untuk butir pernyataan 2 (dua) mayoritas responden yaitu 26 orang (83,9%) menjawab setuju dengan pernyataan “saya menetapkan tujuan pembelajaran untuk kompetensi dalam program pembelajaran saya” ,artinya setiap guru menetapkan tujuan pembelajaran untuk program pembelajaran.
- 3 Untuk butir pernyataan 3 (tiga) mayoritas responden yaitu 26 orang (83,9%) menjawab setuju dengan pernyataan “ saya melakukan interaksi awal dalam pembelajaran dengan 3S senyum sapa salam”,artinya setiap guru mempunyai perilaku yang baik dan tata krama yang sopan yang patut dicontoh setiap siswa/siswi.
- 4 Untuk butir pernyataan 4 (empat) mayoritas responden yaitu 29 orang (93,5%) menjawab setuju dengan pernyataan “ dalam menjalankan tugas sebagai guru saya berpegang tegas pada norma agama yang saya anut” ,artinya guru mewujudkan perilaku etika dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.
- 5 Untuk butir pernyataan 5 (lima) mayoritas responden yaitu 18 orang (58,1%) menjawab tidak setuju dengan pernyataan “kepala sekolah mengevaluasi

program pembelajaran diakhir tahun” ,artinya belum optimal dalam mengevaluasi program pembelajaran.

- 6 Untuk butir pernyataan 6 (enam) mayoritas responden yaitu 21 orang (67,7%) menjawab tidak setuju dengan pernyataan “kepala sekolah menciptakan hubungan terbuka dan wajar”,artinya kurangnya keterbukaan antara kepala sekolah dan rekan guru.
- 7 Untuk butir pernyataan 7 (tujuh) mayoritas responden yaitu 25 orang (80,6%) menjawab kurang setuju dengan pernyataan “saya dapat mengendalikan pembelajaran dengan baik sehingga perhatian siswa terfokus pelajaran dan disiplin kelas terpelihara” ,artinya masih ada guru tidak bisa mengendalikan pembelajaran, siswa tidak fokus sehingga mengajar tidak berjalan dengan lancar.
- 8 Untuk butir pernyataan 8 (delapan) mayoritas responden yaitu 27 orang (87,1%) menjawab setuju dengan pernyataan “saya berusaha mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai”,artinya setiap guru mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran.
- 9 Untuk butir pernyataan 9 (sembilan) mayoritas responden yaitu 17 orang (54,8%) menjawab kurang setuju dengan pernyataan “peserta didik wajib mematuhi nasehat saya”,artinya masih kurangnya siswa yang tidak mematuhi nasehat guru sehingga mengajar tidak berjalan dengan lancar.
- 10 Untuk butir pernyataan 10 (sepuluh) mayoritas responden yaitu 27 orang (87,1%) menjawab setuju dengan pernyataan “saya mempunyai kemampuan

berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan seluruh siswa baik jam pembelajaran maupun diluar jam pembelajaran”, artinya setiap guru dalam kemampuan berkomunikasi secara efektif.

4.1.4. Deskripsi Motivasi

Tabel 4.4
Tabulasi Frekuensi Untuk Variabel Motivasi

| No | SKOR | | | | | | | | | |
|----|------|-------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 4 | 12,9% | 21 | 67,7% | 6 | 19,4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2 | 4 | 12,9% | 25 | 81% | 2 | 6,4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 3 | 5 | 16,1% | 26 | 83,9% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 4 | 0 | 0% | 0 | 0% | 22 | 71% | 9 | 29% | 0 | 0% |
| 5 | 0 | 0% | 0 | 0% | 16 | 51,6% | 15 | 48,4% | 0 | 0% |
| 6 | 0 | 0% | 29 | 93,5% | 2 | 6,4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 7 | 0 | 0% | 1 | 3,2% | 22 | 70,9% | 8 | 25,8% | 0 | 0% |
| 8 | 0 | 0% | 26 | 83,9% | 5 | 16,1% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 9 | 2 | 6,4% | 22 | 70,9% | 7 | 22,6% | 1 | 3,2% | 0 | 0% |
| 10 | 1 | 3,2% | 30 | 96,8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut ;

- 1 Untuk butir pernyataan 1 (satu) mayoritas responden yaitu 21 orang (67,7%) menjawab setuju dengan pernyataan “saya mengajar untuk mengembangkan kreativitas siswa/siswi”, artinya setiap guru berkeinginan untuk memotivasi dalam mengembangkan kreativitas siswa/siswi.
- 2 Untuk butir pernyataan 2 (dua) mayoritas responden yaitu 25 orang (81%) menjawab setuju dengan pernyataan “dalam bekerja saya berkeinginan memberikan dukungan agar siswa/siswi berprestasi tinggi”, artinya setiap guru berusaha untuk memotivasi siswa/siswi agar mencapai cita-citanya.

- 3 Untuk butir pernyataan 3 (tiga) mayoritas responden yaitu 26 orang (83,9%) menjawab setuju dengan pernyataan “saya merasa bangga kepada siswa/siswi yang mempunyai prestasi tinggi”, artinya setiap guru bangga apabila siswa/siswinya mendapat hasil yang terbaik.
- 4 Untuk butir pernyataan 4 (empat) mayoritas responden yaitu 22 orang (70,9%) menjawab kurang setuju dengan pernyataan “ketika saya mengajar siswa/siswi menghormatinya”, artinya masih adanya siswa /siswi yang mempunyai perilaku yang kurang baik.
- 5 Untuk butir pernyataan 5 (lima) mayoritas responden yaitu 16 orang (51,6%) menjawab kurang setuju dengan pernyataan “ketika saya memberikan nasehat kepada rekan mereka menerimanya”, artinya masih adanya rekan kerja yang tidak bisa menerima nasehat.
- 6 Untuk butir pernyataan 6 (enam) mayoritas responden yaitu 29 orang (93,5%) menjawab setuju dengan pernyataan “ ketika saya memberikan tugas ,semua siswa ikut serta dalam menyelesaikannya”, artinya setiap guru meningkatkan efektivitas dengan memberi tugas siswa/siswi dengan tujuan memiliki hasil belajar yang baik.
- 7 Untuk butir pernyataan 7 (tujuh) mayoritas responden yaitu 22 orang (70,9%) menjawab kurang setuju dengan pernyataan”saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja”, artinya masih adanya guru berusaha untuk mencapai keunggulan.
- 8 Untuk butir pernyataan 8 (delapan) mayoritas responden yaitu 26 orang (83,9%) menjawab setuju dengan pernyataan” saya mengerahkan kemampuan

untuk mengajar siswa/siswi”, artinya guru memberikan semua ilmunya kepada siswa/siswi agar menjadi pintar.

- 9 Untuk butir pernyataan 9 (sembilan) mayoritas responden yaitu 22 orang (70,9%) menjawab setuju dengan pernyataan “saya mengajari siswa/siswi untuk tidak gampang menyerah dan terus maju dalam menuntut ilmu”, artinya setiap guru berupaya semaksimal mungkin agar siswa/siswi mendapat hasil belajar yang baik.
- 10 Untuk butir pernyataan 10 (sepuluh) mayoritas responden yaitu 30 orang (96,8%) menjawab setuju dengan pernyataan”saya akan merasa senang dan bangga apabila siswa kelak menjadi sukses kedepannya ,artinya setiap guru merasa bangga apabila siswa/siswi kelak menjadi orang yang berguna bagi nusa dan bangsa.

4.1.5. Deskripsi Lingkungan Kerja

Tabel 4.5
Tabulasi Frekuensi Untuk Variabel Lingkungan Kerja

| NO | SKOR | | | | | | | | | |
|----|------|------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|----|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 3 | 9,7% | 18 | 58,1% | 9 | 29% | 1 | 3,2 % | 0 | 0% |
| 2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 28 | 90,3% | 3 | 9,7% | 0 | 0% |
| 3 | 0 | 0% | 19 | 61,3% | 11 | 35,5% | 1 | 3,2% | 0 | 0% |
| 4 | 0 | 0% | 1 | 3,2% | 25 | 80,6% | 5 | 16,1% | 0 | 0% |
| 5 | 0 | 0% | 6 | 19,4% | 20 | 64,5% | 5 | 16,1% | 0 | 0% |
| 6 | 1 | 3,2% | 30 | 96,8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 7 | 0 | 0% | 2 | 6,4% | 24 | 77,4% | 5 | 16,1% | 0 | 0% |
| 8 | 3 | 9,7% | 28 | 90,3% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 9 | 0 | 0% | 25 | 80,6% | 6 | 19,4% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 10 | 0 | 0% | 7 | 22,6% | 21 | 67,7% | 3 | 9,7% | 0 | 0% |

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut ;

- 1 Untuk butir pernyataan 1 (satu) tentang mayoritas responden yaitu 18 orang (58,1%) menjawab setuju dengan pernyataan “ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi”,artinya sebagian guru mempunyai semangat tersendiri dalam mengerjakan tugas ruangan terdekorasi dengan rapi.
- 2 Untuk butir pernyataan 2 (dua) mayoritas responden yaitu 28 orang (90,3%) menjawab kurang setuju dengan pernyataan “ temperature tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya’ ,artinya beberapa guru merasa kurang nyaman dalam bekerja terhadap temperature.
- 3 Untuk butir pernyataan 3 (tiga) mayoritas responden yaitu 19 orang (61,3%) menjawab setuju dengan pernyataan Pencahayaan tempat kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan “,artinya setiap guru merasa nyaman dengan adanya pencahayaan.
- 4 Untuk butir pernyataan 4 (empat) mayoritas responden yaitu 25 orang (80,6%) menjawab kurang setuju dengan pernyataan “pengharum ruangan ditempat kerja saya mampu mengatasi bau tidak sedap “ ,artinya beberapa guru masih kurang nyaman dengan tidak adanya pengharum ruangan.
- 5 Untuk butir pernyataan 5 (lima) mayoritas responden yaitu 20 orang (64,5%) menjawab kurang setuju dengan pernyataan “saya ikut serta dalam kebersihan ditempat kerja”,artinya masih adanya guru tidak ikut serta akan kebersihan.
- 6 Untuk butir pernyataan 6 (enam) mayoritas responden yaitu 30 orang (96,8%) menjawab setuju dengan pernyataan “keamanan ditempat kerja sudah mampu

membuat saya nyaman saat bekerja“, artinya guru merasa nyaman ketika berada disekolah.

- 7 Untuk butir pernyataan 7 (tujuh) mayoritas responden yaitu 24 orang (77,4%) menjawab kurang setuju Dengan pernyataan "tingkat kebisingan di ruang kerja saya normal" artinya masih ada beberapa guru merasa terganggu dengan lokasi yang ramai
- 8 Untuk butir pernyataan 8 (delapan) mayoritas responden yaitu 28 orang (90,3%) menjawab setuju dengan pernyataan “keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman”,artinya guru merasa aman ketika berada disekolah.
- 9 Untuk butir pernyataan 9 (sembilan) mayoritas responden yaitu 25 orang (80,6%) menjawab setuju dengan pernyataan “penerangan dalam ruangan selalu terkontrol dengan baik”, artinya setiap guru merasa nyaman dalam ruang yang terang.
- 10 Untuk butir pernyataan 10 (sepuluh) mayoritas responden yaitu 21 orang (67,7%) menjawab setuju dengan pernyataan “warna cat dinding ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja”artinya guru merasa nyaman ketika mengajar dengan suasana warna yang cerah.

4.2. Analisis Data

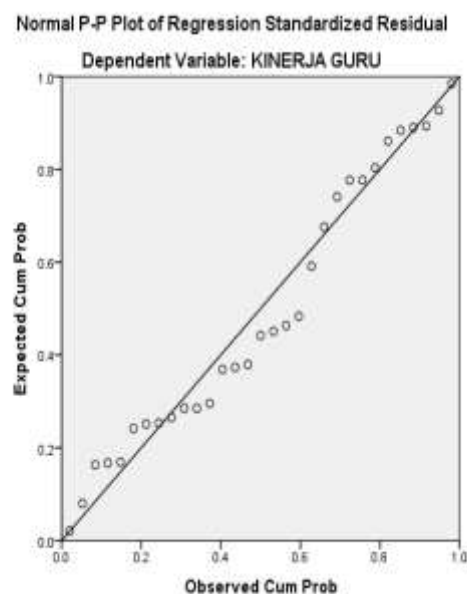
4.2.1. Uji Kelayakan Regresi

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas data dimaksudkan menentukan apakah sebaran data sesuai dengan sebaran normal atau mirip. Penghitungan normalitas ini

memiliki dua cara untuk menilai apakah sebaran data teratur atau tidak. Secara khusus, metode dan pendekatan histogram adalah grafis. Data biasanya didistribusikan dengan metode histogram asalkan sebaran data tidak menyimpang dari kiri atau menyimpang dari kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. *Kurva regression standardized residual*.



Gambar 4.1

Grafik Pengujian P-Plot of Regression Standardiized Residual

Berdasarkan plot probabilitas normal di atas, Gambar 4.11, dapat ditunjukkan bahwa tren yang baik terlihat pada gambar data dan data meluas sepanjang garis diagonal dan mengikuti jalur garis diagonal, sehingga grafik plot probabilitas normal umumnya terdistribusi.

2. Uji Multikolinearitas

Dalam regresi menilai apakah ditemukan korelasi yang baik / tinggi antara variabel independen. Jika variabel independen dikaitkan, maka multikolinieritas ada, dan sebaliknya. Tidak ada kaitan antara variabel independen dalam model regresi yang berhasil. Pengecekan multikolinearitas dilakukan antara variabel bebas dan nilai resistansi dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor). Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $\text{tolerance} < 0,10$ sama dengan $\text{Vif} > 10$.

Tabel 4.6

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kompetensi Guru | .557 | 1.796 |
| Motivasi | .519 | 1.926 |
| Lingkungan Kerja | .715 | 1.399 |

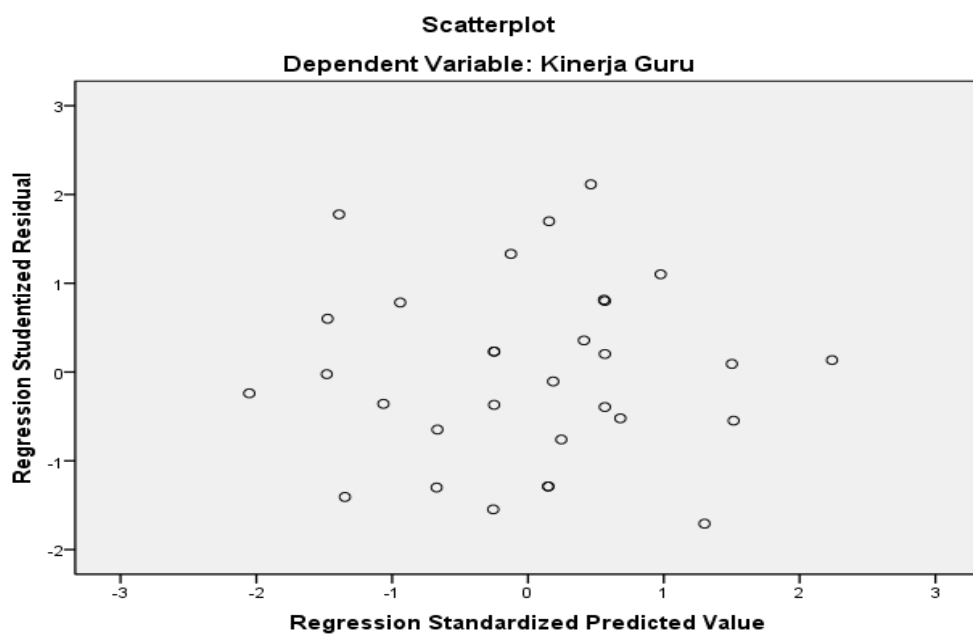
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari Tabel 4.6 menunjukkan nilai *Tolerance* Tidak ada variabel independen yang memiliki nilai lebih dari 0,1 dalam hal resistansi. Hasil estimasi *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen. regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah model tersebut memiliki ketidaksamaan varian dari residual himpunan pengamatan yang lain, sehingga disebut homoskedastisitas, sebaliknya disebut heteroskedastisitas jika variannya berbeda. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melihat grafik scatterplot antara nilai ekspektasi variabel independen dan nilai residunya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk evaluasi heteroskedastisitas meliputi:

- a. Apabila terdapat pola tertentu (bergelombang melebar dan menyempit) seperti titik-titik yang membentuk pola normal tertentu, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila tidak ada tren seperti titik pada sumbu Y yang memanjang di atas dan di bawah angka 0, tidak ada heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.



Gambar 4.2
Grafik Pengujian Heterokedastisitas

Dari grafik *scatterplot* diatas jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan terjadi heterokedastisitas. Ditarik esimpulan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan berdasarkan masukan variabel independen Kompetensi Guru, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Selesai data dilakukan uji asumsi klasik dan memperoleh data yang berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heterokedastitas, maka selanjutnya data dapat dianalisis dengan analisis regresi linear berganda.

4.2.2. Uji Regreri Berganda

Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 20.00.

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 17.742 | 4.002 |
| | Kompetensi Guru | .526 | .155 |
| | Motivasi | -.004 | .176 |
| | Lingkungan Kerja | -.402 | .190 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel diatas maka diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

a konstanta = 17,742

Kompetensi Guru = 0,526

Motivasi = -0,004

Lingkungan Kerja = -0,402

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Guru} = 17,742 + 0.526X_1 + -0.004X_2 + -0.402X_3$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 17,742 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila variabel independen dianggap konstan maka Kinerja Guru telah mengalami peningkatan sebesar 17,742 atau sebesar 17,7%.
2. β_1 sebesar 0,526 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila Kompetensi Guru bagus maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru sebesar 0,526 atau sebesar 52,6 % dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. β_2 sebesar 0,004 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi baik maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru sebesar -0,004 atau sebesar 04 % dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
4. β_3 sebesar 0,402 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja baik maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja gurusebesar 0,402 atau sebesar 40% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.2.3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji - t)

Uji statistik t dilakukan menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai keterkaitan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikansi hubungan, digunakan rumus uji statistik t.

Dengan rumus yaitu :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2009:250)

Dimana:

t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Tahap-tahap :

a) Bentuk pengujian

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b) Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika : $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika : $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Untuk penyederhanaan uji statistik t diatas, penulis menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 20.00, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------------|-------|------|
| Model | | | |
| | | t | |
| | | Sig. | |
| 1 | (Constant) | 4.434 | .000 |
| | Kompetensi Guru | 3.387 | .002 |
| | Motivasi | 1.235 | .003 |
| | Lingkungan Kerja | 2.112 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil pengujian statistik t pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

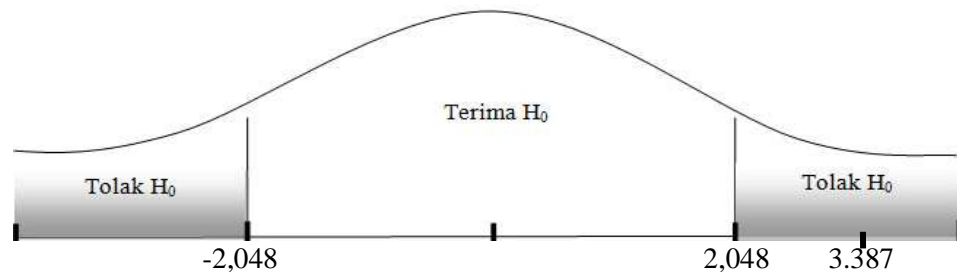
1. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kompetensi Guru berpengaruh atau tidak secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Guru. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0.05$ dengan nilai t untuk $n-k=31-3=28$ adalah 2,048. Untuk itu $t_{hitung} = 3.387$ dan $t_{tabel} = 2,048$.

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel} 2,048$ pada sig 5 %

Ho ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel} 2,048$

Kriteria Pengujian :

Gambar 4.3
Kriteria Pengujian Hipotesis

Nilai t_{hitung} Kompetensi guru sebesar 3.387 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,048. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,387 > 2,048$) dan nilai signifikansi sebesar 0,02 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Kartika 1-2 Medan.

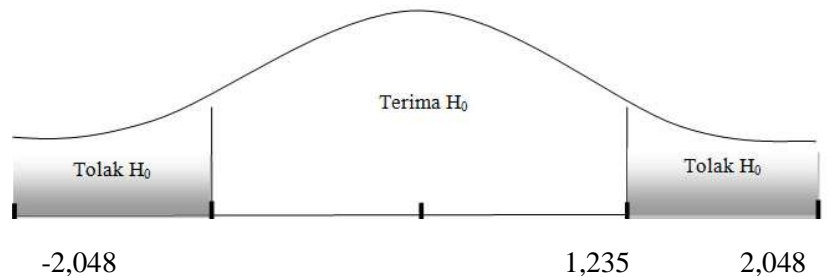
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Uji t diperlukan untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh atau tidak secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Lingkungan Kerja. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0.05$ dengan nilai t untuk $n = 31 - 3 = 28$ adalah 2,048. Untuk itu $t_{hitung} = 1,235$ dan $t_{tabel} = 2,048$.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < 2,048$ pada sig 5%

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > 2,048$

Kriteria Pengujian :

Gambar 4.4
Kriteria Pengujian Hipotesis

Nilai t_{hitung} Motivasi sebesar 1,235 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,048. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($1,235 < 2,048$) dan nilai signifikansi sebesar 0,03 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Kartika 1-2 Medan.

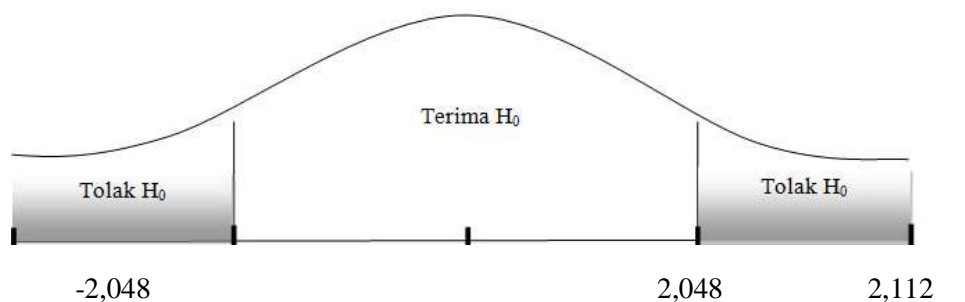
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh atau tidak secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Guru. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0.05$ dengan nilai t untuk $n = 31 - 3 = 28$ adalah 2,048. Untuk itu $t_{hitung} = 2,112$ dan $t_{tabel} = 2,048$

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika: $t_{hitung} < 2,048$, pada $\alpha = 5\%$,

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 2,048$

Kriteria Pengujian :

Gambar 4.5
Kriteria Pengujian Hipotesis

Nilai t_{hitung} Lingkungan Kerjasebesar 2,112 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,048. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,112 > 2,048$) dan nilai signifikansi sebesar 0,04 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Kartika 1-2 Medan.

4.2.4. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji - F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau independen dimasukkan dalam model, yang memiliki pengaruh bersama terhadap variabel dependen. Untuk pengujian dilihat dari nilai struktur modal (p value) yang terdapat pada tabel Anova, nilai F outputnya. Program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p value) $< 0,05$ maka secara simultan semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama pada taraf signifikan 5%.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Sugiyono (2012:192)

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

a. Pengambilan Keputusan

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 20.00, maka diperoleh hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 49.170 | 3 | 16.390 | 5.484 | .004 ^a |
| | Residual | 80.701 | 27 | 2.989 | | |
| | Total | 129.871 | 30 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi Guru, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis statistik diatas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$. Nilai F_{hitung} untuk $n = 31$ adalah sebagai berikut :

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 31 - 3 - 1 = 27$$

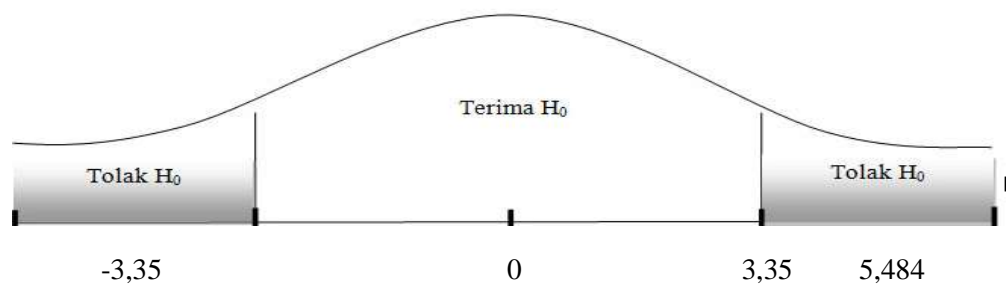
$$F_{hitung} = 5,484 \text{ dan } F_{tabel} = 3,35$$

Kriteria pengambilan keputusan :

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > 3,35$ atau $-F_{hitung} < -3,35$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} < 3,35$ atau $-F_{hitung} > -3,35$

Kriteria Pengujian :



Gambar 4.6
Kriteria Pengujian Hipotesis

Dari hasil uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) pada tabel diatas, di dapat F_{hitung} sebesar 5,484 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,35. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} lebih kecil sama dengan F_{tabel} dan F_{hitung} lebih besar sama dengan F_{tabel} ($-3,35 \leq 5,484 \geq 3,35$), sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi guru, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan.

4.2.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, koefisien determinasi berfungsi untuk menghitung persentase pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh varians yang terjadi pada variabel independen, koefisien ini disebut koefisien penentu. Untuk menilai tingkat kontribusi atau persentase pengaruhnya terhadap Kompetensi Guru, Moral dan Lingkungan Kerja pada Pengajaran terhadap Kinerja Guru maka dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji-D)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .615 ^a | .379 | .310 | 1.72885 | .379 | 5.484 | 3 | 27 | .004 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi Guru, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pada tabel diatas, dapat diketahui hasil analisis regresi secara kontribusi menunjukkan Nilai *R Square* (R^2) atau koefisien – koefisien adalah 0,379. Angka ini mengidentifikasi bahwa Kinerja Guru (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Kompetensi Guru, Motivasi dan Lingkungan Kerja (variabel independen) sebesar 52%. Sedangkan selebihnya 48% dijelaskan oleh sebab – sebab lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini. Kemudian *Standard Error of the Estimate* adalah sebesar 1,72885 atau 172,8%, dimana semakin besar angka ini akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi Kinerja Guru.

4.3. Pembahasan

Kesimpulan dari tugas akhir ini adalah gambaran umum pengaruh temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, penjualan, dan penelitian terkini yang dikemukakan oleh hasil penelitian sebelumnya serta kecenderungan perilaku yang perlu dicapai untuk mengatasi hal tersebut. Dalam kajian terhadap hasil laporan ini, di bawah ini terdapat 4 (empat) bagian penting yang akan dibahas masing-masing sebagai berikut:

4.3.1. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} kompetensi guru sebesar 3,387 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,048. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,387 > 2,048$) dan nilai signifikansi sebesar 0,02 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan.

Dengan demikian bahwa semakin tinggi atau baiknya kompetensi guru maka dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi guru di SMP Kartika 1-2 Medan relatif cukup baik, hal ini pihak sekolah harus mempertahankannya sedangkan beberapa hal masih adanya guru dalam melaksanakan tugasnya masih belum melaksanakannya maka pihak sekolah mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan

tentang kualitas pembelajaran sehingga memberikan yang terbaik pada SMP Kartika 1-2 Medan.

Kompetensi guru yang baik atau memadai seperti menguasai bahan mengajar, mampu mengelola program belajar, dan dapat menguasai kelas ketika belajar serta mampu menggunakan media atau sumber belajar, sehingga dapat mengakibatkan proses mengajar menjadi lebih relevan atau berjalan dengan baik akan mempengaruhi kinerja guru. Jika kompetensinya meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat begitu juga sebaliknya jika kompetensi guru menurun maka kinerja guru juga akan menurun

Temuan penelitian ini disertai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Masdiantoro (2016), yang mencatat pengaruh kompetensi guru Kunci keberhasilan siswa. Selain itu, Husni (2014) menerbitkan penelitian lain yang mengkonfirmasi temuan laporan ini, yang mencatat bahwa kompetensi (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi teknis dan manajemen kelas) memiliki pengaruh langsung terhadap keberhasilan guru.

Penulis menyimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara temuan analisis, teori dan pandangan dengan penelitian sebelumnya yaitu berdasarkan hasil laporan tersebut di atas. Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

4.3.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi terhadap Kinerja Guru adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa

Nilai t_{hitung} motivasi sebesar 1,235 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,048. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($1,235 < 2,048$) dan nilai signifikansi sebesar 0,03 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Kartika 1-2 Medan.

Dengan demikian motivasi yang diterapkan di SMP Kartika 1-2 Medan dijadikan untuk meningkatkan kinerja guru yang memberikan pengaruh positif dan sekaligus memberikan gambaran bahwa mayoritas guru mempunyai kinerja yang baik sedangkan beberapa hal masih ada guru yang bekerja lamban dalam menyelesaikan pekerjaannya maka pihak sekolah perlu memberikan motivasi baik dalam promosi jabatan bagi guru –guru yang melaksanakan tugasnya.

Motivasi adalah menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku kearah pencapaian suatu tujuantertentu. Yang nampak dari luar hanyalah tingkah laku dari manusiaitu, yang bisa saja dilandasi oleh berbagai ragam motivasi didalamnya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013 : 143). "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Hasil penelitian ini juga hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang penting dan signifikan terhadap kinerja guru, sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Maju Siregar (2019). Jika motivasi kerja guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat, begitu pula sebaliknya

jika motivasi kerja guru menurun maka kinerja guru akan menurun. Intinya, motivasi adalah sifat psikologis manusia yang mengarah pada tingkat komitmen seseorang.

Ini melibatkan variabel yang memicu, mendistribusikan, dan memelihara tindakan manusia ke arah tertentu. Oleh karena itu dengan memberi rasa memiliki pada organisasi guru akan memungkinkan guru mengerahkan bakat, pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian, teori dengan pendapat dan penelitian terdahulu, yakni Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja sebesar 2,112 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,048. Dengan demikian nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,112 > 2,048$) dan nilai signifikansi sebesar 0,04 (lebih kecil dari 0,05) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMP Kartika 1-2 Medan.

Dengan demikian terlihat bahwa semakin baik lingkungan kerja di SMP Kartika 1-2 Medan maka akan lebih baik kinerja gurunya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk dapat

mengajar sehingga dengan bekerja optimal dapat membuat kinerja guru meningkat sedangkan beberapa hal masih adanya guru yang belum nyaman dalam lingkungan kerja maka perlu adanya perbaikan yang berhubungan dengan lingkungan sekolah sehingga guru akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya

Pertimbangan yang secara tidak langsung mempengaruhi efisiensi guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif menawarkan rasa perlindungan dan mendorong guru untuk dapat mengajar atau bekerja secara maksimal, sehingga efisiensi guru dapat ditingkatkan dengan bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu teori. “Lingkungan kerja berarti seluruh perkakas dan material yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok” Lingkungan kerja berarti seluruh perkakas dan material yang dihadapi, lingkungan dalam yang dilakukan seseorang, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Dalam melaksanakan kewajiban organisasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap guru. Jika guru menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja maka guru akan betah berada di tempat kerjanya untuk menjalankan aktivitas dan menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian ini juga hal ini sejalan dengan temuan penelitian Maju Siregar (2019) yang menunjukkan bahwa suasana kerja memiliki pengaruh yang baik dan penting terhadap keberhasilan guru. Lingkungan kerja merupakan situasi

atau kondisi yang terjadi pada saat kejadian disekitar guru yang dapat berdampak pada guru dalam pelaksanaan tugas instruksionalnya. Lingkungan kerja sering dicirikan sebagai suasana antara kepala sekolah, guru, dan siswa yang memiliki minat, rasa hormat, dan pengetahuan yang sama.

Penulis menyimpulkan bahwa terdapat kesesuaian antara temuan kajian, teori dan pendapat dengan penelitian sebelumnya, berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, yaitu bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang baik dan dapat diabaikan terhadap keberhasilan guru.

4.3.4. Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Guru adalah hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa dari hasil uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) pada tabel diatas, di dapat F_{hitung} sebesar 5,484 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,35. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $-F_{tabel}$ lebih kecil sama dengan F_{hitung} dan F_{hitung} lebih besar sama dengan F_{tabel} ($-3,35 \leq 5,484 \leq 3,35$), sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi guru, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan.

Hal ini berarti bahwa secara bersama baik atau tidaknya Kompetensi Guru, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Guru.

Sedangkan tanda positif dari hasil uji menunjukkan bahwa dengan baiknya Kompetensi guru, Motivasi, dan Lingkungan Kerja maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Guru, begitu juga sebaliknya.

Kompetensi profesional hal ini sangat relevan karena merupakan penentu kinerja proses pembelajaran dan secara khusus mempengaruhi keterampilan belajar, termasuk pengelolaan kelas, persiapan, perencanaan penyampaian, evaluasi hasil belajar dan kemajuan siswa terhadap kemampuannya.

Motivasi adalah tersedianya faktor penuntun yang merangsang hasrat untuk pekerjaan orang lain sehingga mereka siap untuk berpartisipasi, bekerja secara efisien, dan digabungkan dengan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif menawarkan rasa sejahtera dan mendorong pekerja untuk bekerja secara maksimal. “Lingkungan kerja berarti seluruh perkakas dan material yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok” Lingkungan kerja berarti seluruh perkakas dan material yang dihadapi, lingkungan dalam yang dilakukan seseorang, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Dalam melaksanakan kewajiban organisasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pekerja.

Berdasarkan temuan penelitian di atas penulis menyarankan bahwa hasil penelitian, teori dengan sudut pandang, dan penelitian sebelumnya yaitu Kualitas

Guru, Motivasi dan Iklim Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan penting terhadap keberhasilan guru pada saat yang bersamaan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMP Kartika 1-2 Medan dengan jumlah sampel 31 guru adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP Kartika1-2 Medan.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Kartika 1-2 Medan.
3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Kartika 1-2 Medan.
4. Ada pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi , Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru pada SMP Kartika 1-2 Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1 Untuk meningkatkan kompetensi guru maka pihak sekolah harus mengadakan pelatihan-pelatihan tentang kualitas pembelajaran dan mengikutsertakan guru baik pelatihan kurikulum maupun pelatihan dalam penggunaan IPTEK

sehingga memberikan yang terbaik kepada setiap guru yang ada di SMP Kartika1-2 Medan.

- 2 Untuk meningkatkan kinerja guru disarankan agar kepala sekolah lebih mengoptimalkan dalam evaluasi pembelajaran dan memberikan motivasi baik dalam promosi jabatan untuk menjadi wali kelas dan lainnya kepada setiap guru yang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya yang ada di SMP Kartika 1-2 Medan.
- 3 Kepala Sekolah dan seluruh guru harus menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga tercapainya suasana yang harmonis yang berkaitan dengan kreativitas dan inovasi kerja dengan meningkatkan suasana kenyamanan di SMP Kartika 1-2 Medan.
- 4 Memperbaiki kekurangan dan kesulitan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya dan bermusyawarah bersama-sama yang berhubungan dengan kompetensi guru, motivasi dan kinerja guru sehingga meningkatkan kinerja yang baik di SMP Kartika1-2 Medan.
- 5 Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambahkan variabel lain, agar terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Andi Veny Anggreini M. (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energy dan Sumber Daya Mineral Donggala.
- Andikan Sulistyio Rini, dkk (2018) Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Peesero) Cabang Surakarta.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu. (2019) *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*.
- Danim, Sudarwan. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenius IQ+EQ, Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos)*. Bandung: Alfabeta CV.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jandhika Hendrianto. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X*. Jurnal Ilmiah AGORA Vol. 3, No. 2, (2015).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 4 424. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9974>.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Maju Siregar (2019). Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA 18 Medan.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehertonono.(2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Moekijat.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Mandar, Bandung.
- Muhammad Riyanda (2017) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek)*.Jakarta : Murai Kencana.
- Saud. 2010. *Jurnal Teknologi Pendidikan* Vol. 19, No. 1, April 2017 ... profesi guru. Kata kunci: kinerja penilaian, *kompetensi guru*, sikap profesi guru ... pekerjaan atau urusan tertentu.
- Sedarmayanti.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Dua Belas)*. Bandung :Alfabeta
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Tanto Wijaya. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal ilmiah AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)
- Tb.Sjafri Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Cet.1 Ed.2*.Bogor: Penerbit Galih Indonesia.
- Usman Moh. Uzer. (2010) *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

DAFTAR PERNYATAAN (QUESTIONER)

“Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah SMP 1-2 Kartika Medan”

A. Petunjuk Mengisi Angket

- 1 Jawablah setiap pertanyaan dengan teliti dan benar
- 2 Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda, lalu bubuhkan tanda “ceklis” (✓) pada kotak yang tersedia
- 3 Penelitian ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan tidak memiliki resiko dengan tugas anda

B. Identitas Responden

- 3) Nama Responden :
- 4) Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
- 5) Umur : 1. < 25 tahun 2. 25-35
3. 35-45 4. 45-60

KINERJA GURU

| No | Pernyataan | Penilaian | | | | |
|----|---|-----------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Saya membuat materi pembelajaran setiap kali pertemuan | | | | | |
| 2 | Saya memberikan contoh nyata yang dialami siswa sehari hari dalam menjelaskan materi pembelajaran | | | | | |
| 3 | Saya menyiapkan media dan alat bantu untuk mendukung materi pembelajaran | | | | | |
| 4 | Saya mengevaluasi pembelajaran dengan mengadakan Tanya jawab kepada siswa | | | | | |
| 5 | Saya menilai keaktifan siswa sebagai nilai tambahan | | | | | |
| 6 | Saya memeriksa hasil tugas siswa secara cermat dan teliti | | | | | |
| 7 | Saya melaporkan hasil belajar siswa sebagai refleksi belajarnya | | | | | |
| 8 | Soal soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah saya diajarkan dengan siswa | | | | | |
| 9 | Saya memberikan materi pembelajaran mengacu kepada buku2 terbaru sesuai kurikulum terbaru | | | | | |

KOMPETENSI GURU

| No | Pernyataan | Penilaian | | | | |
|----|--|-----------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Secara rutin saya membuat RPP rencana program pembelajaran sebelum belajar | | | | | |
| 2 | Saya menetapkan tujuan pembelajaran untuk kompetensi dalam program pembelajaran saya | | | | | |
| 3 | Saya melakukan interaksi awal dalam pembelajaran dengan 3S senyum sapa salam | | | | | |
| 4 | Dalam menjalankan tugas sebagai guru saya berpegang tegas kepada norma agama yang saya anut | | | | | |
| 5 | Kepala sekolah mengevaluasi program pembelajaran diakhir tahun | | | | | |
| 6 | Kepala sekolah menciptakan hubungan terbuka dan wajar | | | | | |
| 7 | Saya dapat mengendalikan pembelajaran dengan baik sehingga perhatian siswa terfokus pelajaran dan disiplin kelas terpelihara | | | | | |
| 8 | Saya berusaha mengembangkan bahan ajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai | | | | | |
| 9 | Peserta didik wajib mematuhi nasehat saya | | | | | |
| 10 | Saya mempunyai kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan seluruh siswa baik jam pembelajaran maupun diluar jam pembelajaran | | | | | |

MOTIVASI

| No | Pernyataan | Penilaian | | | | |
|----|---|-----------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Saya mengajar untuk mengembangkan kreativitas siswa/siswi. | | | | | |
| 2 | Dalam bekerja saya berkeinginan memberikan dukungan agar siswa/siswi berprestasi tinggi | | | | | |
| 3 | Saya merasa bangga kepada Siswa/siswi yang mempunyai prestasi tinggi | | | | | |
| 4 | Ketika saya mengajar, siswa/siswi sangat menghormatinya | | | | | |
| 5 | Ketika saya memberikan nasehat kepada rekan mereka menerimanya | | | | | |
| 6 | Ketika saya memberikan tugas, semua siswa ikut serta dalam menyelesaikannya | | | | | |
| 7 | Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja | | | | | |
| 8 | Saya mengerahkan kemampuan untuk mengajar siswa/siswi | | | | | |
| 9 | Saya mengajari siswa/siswi untuk tidak gampang menyerah dan terus maju dalam menuntut ilmu. | | | | | |
| 10 | Saya akan merasa senang dan bangga apabila siswa kelak menjadi sukses kedepannya | | | | | |

LINGKUNGAN KERJA

| No | Pernyataan | Penilaian | | | | |
|----|--|-----------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi | | | | | |
| 2 | Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya | | | | | |
| 3 | Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 4 | Pengharum ruangan ditempat kerja saya mampu mengatasi bau tidak sedap | | | | | |
| 5 | Saya ikut serta dalam kebersihan ditempat kerja | | | | | |
| 6 | Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya nyaman saat bekerja | | | | | |
| 7 | Tingkat kebisingan pada ruangan kerja saya normal | | | | | |
| 8 | Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman. | | | | | |
| 9 | Penerangan didalam ruangan selalu terkontrol dengan baik | | | | | |
| 10 | Warna cat dinding ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja | | | | | |

Uji Validitas Y

Correlations

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | Total Y |
|---------|---------------------|---------|--------|--------|-------|--------|---------|---------|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .440* | .463** | .132 | .258 | 1.000** | .899** |
| | Sig. (2-tailed) | | .013 | .009 | .479 | .161 | .000 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X2 | Pearson Correlation | .440* | 1 | .141 | .040 | .358* | .440* | .557** |
| | Sig. (2-tailed) | .013 | | .451 | .830 | .048 | .013 | .001 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X3 | Pearson Correlation | .463** | .141 | 1 | .285 | .155 | .463** | .635** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .451 | | .120 | .406 | .009 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X4 | Pearson Correlation | .132 | .040 | .285 | 1 | .285 | .132 | .388* |
| | Sig. (2-tailed) | .479 | .830 | .120 | | .120 | .479 | .031 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X5 | Pearson Correlation | .258 | .358* | .155 | .285 | 1 | .258 | .537** |
| | Sig. (2-tailed) | .161 | .048 | .406 | .120 | | .161 | .002 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X6 | Pearson Correlation | 1.000** | .440* | .463** | .132 | .258 | 1 | .899** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .013 | .009 | .479 | .161 | | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Total Y | Pearson Correlation | .899** | .557** | .635** | .388* | .537** | .899** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .031 | .002 | .000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .761 | 6 |

Uji Validitas X1

Correlations

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | Total X1 |
|----------|---------------------|---------|---------|--------|---------|--------|---------|----------|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .267 | .140 | 1.000** | .281 | .267 | .809** |
| | Sig. (2-tailed) | | .146 | .454 | .000 | .126 | .146 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X2 | Pearson Correlation | .267 | 1 | .602** | .267 | .274 | 1.000** | .735** |
| | Sig. (2-tailed) | .146 | | .000 | .146 | .136 | .000 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X3 | Pearson Correlation | .140 | .602** | 1 | .140 | -.071 | .602** | .499** |
| | Sig. (2-tailed) | .454 | .000 | | .454 | .706 | .000 | .004 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X4 | Pearson Correlation | 1.000** | .267 | .140 | 1 | .281 | .267 | .809** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .146 | .454 | | .126 | .146 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X5 | Pearson Correlation | .281 | .274 | -.071 | .281 | 1 | .274 | .507** |
| | Sig. (2-tailed) | .126 | .136 | .706 | .126 | | .136 | .004 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X6 | Pearson Correlation | .267 | 1.000** | .602** | .267 | .274 | 1 | .735** |
| | Sig. (2-tailed) | .146 | .000 | .000 | .146 | .136 | | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Total X1 | Pearson Correlation | .809** | .735** | .499** | .809** | .507** | .735** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .004 | .000 | .004 | .000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .768 | 6 |

Uji Validitas X2

Correlations

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | Total X2 |
|----------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|----------|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .118 | .083 | 1.000** | .118 | .261 | .083 | .604** |
| | Sig. (2-tailed) | | .527 | .655 | .000 | .527 | .157 | .655 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X2 | Pearson Correlation | .118 | 1 | -.122 | .118 | 1.000** | -.074 | -.122 | .370* |
| | Sig. (2-tailed) | .527 | | .512 | .527 | .000 | .694 | .512 | .041 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X3 | Pearson Correlation | .083 | -.122 | 1 | .083 | -.122 | .481** | 1.000** | .728** |
| | Sig. (2-tailed) | .655 | .512 | | .655 | .512 | .006 | .000 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X4 | Pearson Correlation | 1.000** | .118 | .083 | 1 | .118 | .261 | .083 | .604** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .527 | .655 | | .527 | .157 | .655 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X5 | Pearson Correlation | .118 | 1.000** | -.122 | .118 | 1 | -.074 | -.122 | .370* |
| | Sig. (2-tailed) | .527 | .000 | .512 | .527 | | .694 | .512 | .041 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X6 | Pearson Correlation | .261 | -.074 | .481** | .261 | -.074 | 1 | .481** | .562** |
| | Sig. (2-tailed) | .157 | .694 | .006 | .157 | .694 | | .006 | .001 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X7 | Pearson Correlation | .083 | -.122 | 1.000** | .083 | -.122 | .481** | 1 | .728** |
| | Sig. (2-tailed) | .655 | .512 | .000 | .655 | .512 | .006 | | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Total X2 | Pearson Correlation | .604** | .370* | .728** | .604** | .370* | .562** | .728** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .041 | .000 | .000 | .041 | .001 | .000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .659 | 7 |

Uji Validitas X3

Correlations

| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | Tota IX3 |
|-------------|------------------------|---------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|-------------|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .106 | 1.000** | .334 | .688** | .206 | .431* | .809** |
| | Sig. (2-tailed) | | .570 | .000 | .066 | .000 | .267 | .016 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X2 | Pearson Correlation | .106 | 1 | .106 | .812** | .183 | .566** | .261 | .585** |
| | Sig. (2-tailed) | .570 | | .570 | .000 | .326 | .001 | .157 | .001 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X3 | Pearson Correlation | 1.000** | .106 | 1 | .334 | .688** | .206 | .431* | .809** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .570 | | .066 | .000 | .267 | .016 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X4 | Pearson Correlation | .334 | .812** | .334 | 1 | .386* | .460** | .485** | .736** |
| | Sig. (2-tailed) | .066 | .000 | .066 | | .032 | .009 | .006 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X5 | Pearson Correlation | .688** | .183 | .688** | .386* | 1 | .219 | .765** | .783** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .326 | .000 | .032 | | .237 | .000 | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X6 | Pearson Correlation | .206 | .566** | .206 | .460** | .219 | 1 | .265 | .571** |
| | Sig. (2-tailed) | .267 | .001 | .267 | .009 | .237 | | .150 | .001 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| X7 | Pearson Correlation | .431* | .261 | .431* | .485** | .765** | .265 | 1 | .638** |
| | Sig. (2-tailed) | .016 | .157 | .016 | .006 | .000 | .150 | | .000 |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |
| Tota IX3 | Pearson Correlation | .809** | .585** | .809** | .736** | .783** | .571** | .638** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | |
| | N | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 | 31 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .840 | 7 |

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas menggunakan K-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 31 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.64013165 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .091 |
| | Positive | .091 |
| | Negative | -.056 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .504 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .961 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dikatakan normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05. Data di atas dikatakan normal dikarenakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.961 > 0.05.

2. Uji Multikolinieritas

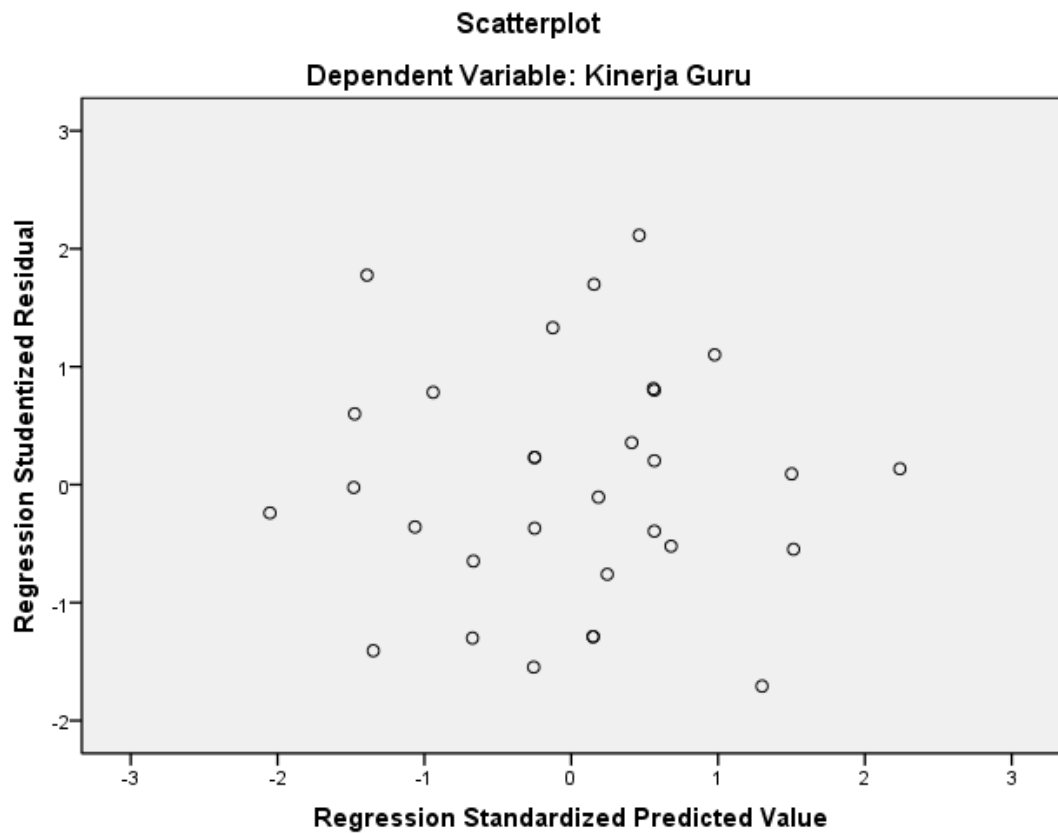
Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kompetensi Guru | .557 | 1.796 |
| Motivasi | .519 | 1.926 |
| Lingkungan Kerja | .715 | 1.399 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Nilai VIF tidak lebih dari 10 dan tidak kurang dari 1. Maka data di atas dinyatakan normal.

3. Uji Heterokasditas



Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa instrument menyebar dan tidak membentuk suatu pola. Maka dengan ini data dapat dikatakan normal.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|------------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | 17.742 | 4.002 |
| Kompetensi Guru | .526 | .155 |
| Motivasi | -.004 | .176 |
| Lingkungan Kerja | -.402 | .190 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari data diatas, maka persamaan linier bergandanya sebagai berikut :

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = 0.526X_1 + -0.004X_2 + -0.402X_3$$

Dari data diatas, dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai beta yang diperoleh untuk kompetensi guru sebesar 0.526. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi juga kinerja guru yang dihasilkan.

Uji t

Coefficients^a

| Model | | T | Sig. |
|-------|------------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 4.434 | .000 |
| | Kompetensi Guru | 3.387 | .002 |
| | Motivasi | 1.023 | .003 |
| | Lingkungan Kerja | 2.112 | .004 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji f

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 49.170 | 3 | 16.390 | 5.484 | .004 ^a |
| | Residual | 80.701 | 27 | 2.989 | | |
| | Total | 129.871 | 30 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi Guru, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji D

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .615 ^a | .379 | .310 | 1.72885 | .379 | 5.484 | 3 | 27 | .004 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi Guru, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 077 /II.3-AU/UMSU-PPs/F/2020
Lamp. : -
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 8 Muharram 1442 H
27 Agustus 2020 M

Kepada Yth :
Kepala Sekolah
SMP KARTIKA 1-2 MEDAN
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.


Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya Saudara dapat memberikan izin melakukan riset pada institusi Saudara kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **NINA GUSMALIA**
NPM : 1820030008
Prodi : Magister Manajemen
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI GURU, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP KARTIKA 1-2 MEDAN.**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Direktur

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.A.P.



YAYASAN KARTIKA JAYA
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
SMP SWASTA KARTIKA I - 2
JLN. BRIGJEN. H.A. MANAF LUBIS TELP. 8465577
M E D A N

SURAT KETERANGAN

Nomor : 139 / SK / SMP K.I-2 / XI / 2020

Sehubungan dengan surat izin melakukan riset dari Program PascaSarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 657/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2020 tertanggal 27 Agustus 2020 dengan ini Kepala SMP Kartika I-2 Medan, menerangkan bahwa :

Nama : NINA GUSMALIA
NPM : 1820030008
Prodi : Magister Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI GURU, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
PADA SMP KARTIKA I-2 MEDAN.

benar telah melaksanakan riset di SMP Kartika I-2 Medan guna mengumpulkan informasi dan data yang akan dipergunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 17 Nopember 2020
Kepala SMP Kartika I-2 Medan



Rizky Surya Permana S.P

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : **NINA GUSMALIA, S.E., M.M**
Tempat / Tgl. Lahir : Medan / 11 Agustus 1976
Agama : Islam
Pekerjaan : Guru
Alamat : Jl. Damar I No. 9 – Medan
Telp/Hp. : 081361270776
E-mail : nina.gusmalia@gmail.com
Nama orang tua :
- Ayah : **Alm. H. MARKIMIN**
- Ibu : **Hj. MURNI**
- Nama Anak : **MAYVIN RADITHYA**

B. PENDIDIKAN

- 1982 – 1983 : TK Aisyiyah Bustanul Athfal
- 1983 – 1989 : SD. Negeri No. 060871 – Medan
- 1989 – 1992 : SMP. Negeri 12 – Medan
- 1992 – 1995 : SMA Negeri 7 – Medan
- 1995 – 1999 : S1/Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- 2018 – 2020 : S2/Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Hormat saya,

NINA GUSMALIA, S.E., M.M