

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SMA NEGERI 15 MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

RAHMAH PUTRI LUBIS

NPM : 1820030025



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : RAHMAH PUTRI LUBIS
NPM : 1820030025
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMA NEGERI 15 MEDAN

Pengesahan Tesis

Medan, 12 November 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si


ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP


Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIFF EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH

PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 15 MEDAN

RAHMAH PUTRI LUBIS

NPM : 1820030025

Progran Studi : Magister Manajemen

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 12 November 2020”

Panitia Penguji

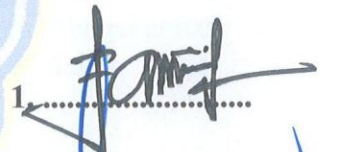


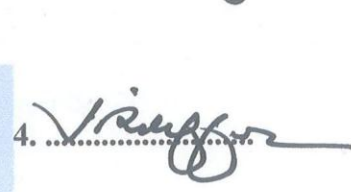

1. Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si
Ketua

2. ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si
Sekretaris

3. Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Anggota

4. Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH
Anggota

5. Dr. AMINI, M.Pd
Anggota

1. 
2. 
3. 
4. 
5. 

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 15 MEDAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

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

Medan, 12 November 2020

Peneliti



RAHMAH PUTRI LUBIS

NPM : 1820030025

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 15 MEDAN

Rahmah Putri Lubis
Program Studi Magister Manajemen
Email : rahmahputrilubis94@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 15 Medan pada tahun 2019. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 65 orang. Teknik pengumpulan data melalui studi pustaka dan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data yang digunakan adalah metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai 0.252 dan *P-Values* 0.025. (2). Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kinerja dengan nilai 0.247 dan *P-Values* 0.018. (3). Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai 0.493 dan *P-Values* 0.000.

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND THE WORKING ENVIRONMENT ON PERFORMANCE TEACHER OF SMA NEGERI 15 MEDAN

Rahmah Putri Lubis
Master of Management Study Program
Email : rahmahputrilubis94@gmail.com

The purpose of this study was to determine the effect of competence, work motivation and work environment on the performance of teachers in SMA Negeri 15 Medan. This research uses a quantitative associative approach. The population in this study were all teachers in SMA Negeri 15 Medan in 2019. The sample in this study used a saturated sample of 65 people. Data collection techniques through literature study and questionnaires that have been tested for validity and reliability. The data analysis used was the Structural Equation Model (SEM) method with the Partial Least Square (PLS) method. The results of this study indicate that: (1) competence has a significant positive effect on performance with a value of 0.252 and P-Values of 0.025. (2). Work motivation has a significant positive effect on performance satisfaction with a value of 0.247 and P-values of 0.018. (3). The work environment has a significant positive effect on performance with a value of 0.493 and P-values of 0.000.

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin dengan segenap kerendahan hati memanjatkan puji beserta syukur kehadiran Allah SWT yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan”**. Shalawat dan salam senantiasa kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi sauri teladan penulis dalam menjalankan kegiatan sehari-hari di kehidupan ini.

Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis telah banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yang tersayang Ibunda Dra. Nur Insani dan Drs. Salamuddin Lubis atas segala cinta, nasehat, doa, kasih sayang, dukungan dan semangat kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Terima kasih kepada adik saya Muhammad Yusuf Lubis, S.Pd dan Muhammad Arsyad Lubis yang selalu menyayangi, menyemangati dan telah memberi dukungan serta doanya.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sebagai Penguji I.
4. Bapak Dr. Sjahril Efendi Psb M.Si, M.A, M.Psi sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si sebagai Dosen Pembimbing I dan Bapak Zulaspan Tufty, SE, M.Si sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyusun tesis ini dengan sabar sehingga terwujudnya penulisan tesis ini.
6. Ibu Dr. Amini, M.Pd, sebagai Penguji II
7. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada penulis.
8. Kepala Sekolah dan seluruh Guru SMA Negeri 15 Medan yang telah banyak membantu penulis selama penulis melakukan penelitian di SMA Negeri 15 Medan.
9. Ajeng Novalensia, S.Pd, Try Chairunnisa Lubis, S.M, Syamsinah Sirait, S.M, Sarifah Aini, S.M, Anisa Putri Dewita, S.M, Putri Ismayana, S.Pd, Suci, S.M yang tiada hentinya memberikan masukan serta dukungan kepada saya, terima kasih atas kerja samanya selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi kerja keras dan perjuangan kita selama ini.

10. Teman-teman kelas B Magister Manajemen terima kasih atas waktu dan pengalamannya ketika duduk di bangku perkuliahan, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi pencapaian kita. Amin

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, tentunya hal ini tidak terlepas dari keterbatasan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan referensi. Penulis memohon kepada Allah SWT dan berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Medan, November 2020

Rahmah Putri Lbs

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Pembatasan Masalah	10
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	12
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja Guru.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru	7
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Guru.....	8
2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Guru.....	12
2.1.2 Teori Kompetensi.....	13
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Kompetensi	14
2.1.3.1 Jenis – Jenis Kompetensi	15
2.1.2.4 Indikator Kompetensi	16
2.1.3 Teori Motivasi Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	20
2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	23
2.1.4 Teori Lingkungan Kerja.....	27
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	27
2.1.4.2 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja	28
2.1.4.4 Jenis Lingkungan Kerja	28

2.1.4.5	Indikator Lingkungan Kerja.....	29
2.2	Kajian Penelitian Yang Relevan.....	30
2.3	Kerangka Konseptual	32
2.4	Hipotesis	33
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	31
3.1.	Pendekatan Penelitian.....	31
3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.2.1.	Tempat Penelitian.....	31
3.2.2.	Waktu Penelitian	32
3.3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.3.1.	Populasi.....	33
3.3.2.	Sampel.....	33
3.4.	Definisi Operasional Variabel	33
3.5.	Sumber dan Jenis Data	36
3.5.1.	Sumber Data.....	36
3.5.2.	Jenis Data	37
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	37
3.7.	Teknik Analisis Data	38
3.7.1.	Analisis model pengukuran (outer model).....	38
3.7.2.	Analisis model struktural (inner model)	42
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1	Hasil Penelitian.....	44
4.1.1.	Deskripsi Data.....	44
4.1.2.	Deskripsi Identitas Responden.....	44
4.1.4	Analisis Data	50
4.2.	Pembahasan	59
BAB 5	PENUTUP.....	62
5.1.	Kesimpulan.....	62
5.2.	Saran	63
	DAFTAR PUSTAKA	64
	LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Rencana Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
Tabel 3.3	Skala Likert	38
Tabel 4.1	Data Identitas Responden	44
Tabel 4.2	Tabulasi Jawaban Variabel Kompetensi.....	45
Tabel 4.3	Tabulasi Jawaban Variabel Motivasi Kerja.....	46
Tabel 4.4	Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4.5	Tabulasi Jawaban Variabel Kinerja.....	48
Tabel 4.6	Hasil <i>Outer Loading</i>	50
Tabel 4.7	Hasil <i>Composite reliability</i>	51
Tabel 4.8	Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	52
Tabel 4.9	Discriminant Validity.....	52
Tabel 4.10	Kolinearitas (VIF).....	54
Tabel 4.11	R-Square.....	55
Tabel 4.12	F-Square.....	56
Tabel 4.13	Direct Effect.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir Penelitian.....	29
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	43
Gambar 4.1	Permodalan Struktural.....	49
Gambar 4.2	<i>Standarized Loading Factor Inner dan Outer Mode</i>	53
Gambar 4.3	P-Value Inner dan Outer Value.....	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara menyeluruh. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah. Secara umum, strategi/teknik pembelajaran berpusat pada siswa lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa.

UUD 1945 Pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Kebijakan pendidikan nasional seperti yang diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003, dibedakan antara pengelolaan pendidikan dasar, menengah dan pengelolaan pendidikan tinggi. Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan menjelaskan bahwa pendidikan menengah adalah

jenjang pendidikan pada jalur pendidikan formal yang merupakan lanjutan pendidikan dasar, berbentuk Sekolah Menengah Atas, Madrasah Aliyah, Sekolah Menengah Kejuruan, dan Madrasah Aliyah Kejuruan atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah Menengah Kejuruan, yang selanjutnya disingkat SMK, adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs. Pada tabel 1.1 berikut adalah jumlah Sekolah Menengah Atas yang ada di Kota Medan pada tahun 2019.

Tabel 1.1
Jumlah SMA di Kota Medan Tahun 2019

Jenis SMA	Jumlah
Negeri	21
Swasta	238

Sumber: <http://datapokok.ditpsmk.net>

Keberhasilan suatu institusi ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu sumber daya manusia atau tenaga kerja dan sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. (Hasibuan, 2009: 10) menjelaskan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan canggih yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Demikian juga halnya dengan yang berlaku pada Sekolah Menengah Atas Negeri 15 Medan. SMA Negeri 15 Medan memiliki dua faktor utama. Organisasi tidak dapat berjalan sempurna jika salah satu faktor tersebut tidak dapat mendukung berjalannya faktoryang lain. Sumber daya

manusia yang dimiliki oleh SMA Negeri 15 Medan harus dapat mendukung pemanfaatan teknologi atau sarana dan prasarana pendukung yang dapat membantu berjalannya sistem organisasi yang ada di SMA Negeri 15 Medan sehingga visi dan misi yang ingin dicapai oleh SMA Negeri 15 Medan dapat terwujud. Guru sebagai salah satu sumber daya sebuah sekolah yang merupakan tenaga pengajar di sekolah mengemban tiga tugas pokok, yaitu mendidik, membimbing dan mengajar/melatih siswa (Depdiknas, 2002: 6). Menurut PP 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 1 yang dimaksud dengan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, tenaga kependidikan harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sesuai dengan bidang tugasnya. Sehingga hasil kerja dapat ditunjukkan secara maksimal.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2009: 547). Dari pengertian tersebut dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang guru. Dengan demikian kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Mulyasa (2008: 9), terdapat beberapa hal yang menyebabkan lemahnya kinerja guru, antara lain rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam

mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), rendahnya motivasi berprestasi, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepala sekolah SMA Negeri 15 Medan Drs. Darwin Sitorus pada tanggal 5 Desember 2019 di ruang kepala sekolah SMA Negeri 15 Medan, didapatkan hasil bahwa masih lemahnya kinerja guru SMA Negeri 15 Medan, hal ini terlihat dari 40% guru yang 7 belum terbiasa membuat persiapan sebelum mengajar, dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan terdapat 30% guru yang kurang disiplin ketika guru tidak hadir dan tidak memberikan tugas kepada guru piket untuk pembelajaran siswa. Menurut Wirawan (2009: 9), kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (*competency* atau *ability*). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Dengan menggunakan sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan maka kompetensi merupakan aspek penentu keberhasilan. Kompetensi merupakan kajian yang strategis karena akan mendukung organisasi untuk memfokuskan, memobilisasi dan mengarahkan seluruh aktivitas sumber daya manusia yang mempengaruhi keberadaan organisasi. Sebagaimana dikemukakan Mathis dan Jackson dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009: 23) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Menurut Draganidis & Mentzas dalam

Marwansyah (2010: 35) pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*) dan atau karakteristik lainnya misalnya sikap (*attitude*), perilaku (*behaviour*) dan kemampuan fisik (*physical ability*). Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Menurut PP 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 3 kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Gambaran tentang kompetensi profesional yang dimiliki guru SMA Negeri 15 Medan ditunjukkan dengan komposisi guru berdasarkan tingkat pendidikan pada SMA Negeri 15 Medan pada saat ini dan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Komposisi guru SMA Negeri 15 Medan berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	PNS	Non PNS	Jumlah
1	S-2	5	-	5
2	S-1	59	10	59
3	D-3	1	-	1
	Jumlah	65	10	65

Sumber: Tata Usaha SMA Negeri 15 Medan, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 5 guru yang telah mendapatkan pendidikan S2, 59 guru yang berpendidikan S1 berstatus PNS dan 10 guru yang berpendidikan S1 berstatus Non PNS , namun masih terdapat 1 guru yang berstatus D3. Hal ini tidak sesuai dengan PP No 19 Tahun 2005 pasal 29 Tentang Standar Nasional Pendidikan, pendidik pada SMK/MAK atau bentuk lain yang

sederajat diharuskan memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1). Adapun gambaran tentang kompetensi sosial yang merupakan kemampuan guru untuk bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik yang dimiliki guru SMA Negeri 15 Medan dapat terlihat dari pembagian tugas tambahan guru SMA Negeri 15 Medan yaitu 8 guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Pembantu Kepala Sekolah. Perkantoran, 30 guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Wali Kelas, masing-masing sebagai Wali Kelas 1-3 Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan Wali Kelas 1-3 Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) . Perkantoran, 3 guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Pembina OSIS/MPK dan 5 guru yang mendapat tugas tambahan sebagai guru BP/BK. Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai adalah motivasi. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku ke arah tujuan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*moivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:67) yang merumuskan bahwa:

Human performance = Ability x Motivation

Motivation = Attitude x Situation

Ability = Knowledge x Skill

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan menengah dan atas. Kenyataan yang dijumpai di SMA Negeri 15 Medan masih terdapat perbedaan kompetensi guru yaitu masih

ada guru yang lulusan D-III dan S-1. Menurut (Mushaf, 2012) kompetensi guru merupakan kumpulan pengetahuan, perilaku, tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah (kurikulum). Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Perbedaan kompetensi guru tersebut tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “Dimensi kompetensi guru ada tiga yaitu : kompetensi professional, kompetensi personal dan kompetensi sosial”. Kompetensi professional artinya guru memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai mata pelajaran yang akan ditransformasikan kepada siswa serta penguasaan metodologinya, memiliki pengetahuan yang fundamental tentang pendidikan, memiliki pengetahuan untuk memilih dan menggunakan berbagai strategi yang tepat dalam pembelajaran. Kompetensi personal adalah kemampuan kemampuan individu untuk menunjukkan kepribadian yang mantap sehingga patut diteladani dan mampu menjadi sumber identifikasi, khususnya bagi siswa dan umumnya bagi sesama manusia. Kompetensi sosial artinya guru menunjukkan kemampuan berkomunikasi dengan baik terhadap siswanya, sesama guru, pemimpinnya dan dengan masyarakat luas.

Menurut Robbins (2008: 222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sesuai dengan pendapat Robbins tersebut, jadi motivasi dapat dilihat dari tingkat kehadiran, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Motivasi

kerja guru SMK PGRI 1 Bandar Lampung dapat dilihat dari tabel 1.3 yang merupakan data absensi guru sebagai berikut.

Tabel 1.3
Persentase ketidakhadiran guru SMA Negeri 15 Medan
Semester 1 Tahun Pelajaran 2019/2020

Bulan	Absen/Ketidakhadiran
Januari	3,4%
Februari	7,2 %
Maret	10,8%
April	20,8%
Mei	24,2%

Sumber: Tata Usaha SMA Negeri 15 Medan, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa persentase absen atau ketidakhadiran guru pada semester 1 tahun pelajaran 2019/2020 mengalami kenaikan di tiap bulannya. Hal ini mengindikasikan penurunan tingkat motivasi kerja guru SMA Negeri 15 Medan.

Sebagai tenaga professional kependidikan, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan yang lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Herzberg (Robbins, 2007) menyatakan bahwa “Motivasi kerja tersusun dalam dua faktor, yaitu faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*”. Faktor motivator yaitu faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene yaitu faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan

teman kerja, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

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

Berdasarkan permasalahan dan temuan penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada SMA Negeri 15 Medan, khususnya mengenai kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru. Dengan menetapkan judul penelitian “ *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan* “.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan menjadi titik awal dalam menetapkan suatu kajian yang akan diteliti. Maka berdasarkan observasi yang dilakukan pada SMA Negeri 15 Medan ditemukan berbagai permasalahan yang muncul, diantaranya :

1. Ada perbedaan kompetensi sehingga terjadi perbedaan perolehan prestasi belajar siswa
2. Adanya perbedaan motivasi kerja guru yang satu dengan yang lainnya sehingga terjadi perbedaan kinerja guru untuk meningkatkan mutu pendidikan
3. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan bagi guru itu sendiri
4. Masih adanya guru yang melaksanakan proses belajar mengajar belum sesuai dengan standar kurikulum yang telah ditetapkan
5. Lingkungan sekolah masih kurang terjaga kebersihannya, sehingga proses pembelajaran berjalan kurang nyaman

1.3 Pembatasan Masalah

Banyaknya berbagai masalah yang terdapat pada SMA Negeri 15 Medan, tentu membutuhkan sebuah solusi dalam mengatasi kondisinya melalui berbagai aktivitas, salah satunya melalui kegiatan penelitian. Namun disebabkan keterbatasan waktu dan dana, maka peneliti menekankan kegiatan penelitian ini membahas masalah kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru SMA Negeri 15 Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Penekanan pada permasalahan yang diteliti berdasarkan batasan masalah yang telah ditetapkan. Maka diperlukan suatu perumusan masalah yang diimplementasikan dalam bentuk pertanyaan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Hasil dari penelitian ini tentu dapat memberikan salah satu solusi terhadap permasalahan yang ada pada SMA Negeri 15 Medan. Maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengembangan konsep, asas ataupun teori-teori manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini memberikan manfaat bagi semua pihak, pada umumnya bagi masyarakat dan sekolah/organisasi lainnya, serta pada khususnya bagi SMA Negeri 15 Medan dalam hal pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja yang dapat memotivasi serta meningkatkan kinerjanya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai ujung tombak transformasi pengetahuan dan nilai sikap, pembentuk kepribadian peserta didik serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Pada konteks ini, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, yang konsekuensinya guru dituntut untuk berperan aktif dalam memposisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang kian berkembang.

Kinerja atau *performance* yaitu menggambarkan tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. (Handoko, 2000, hal. 75) “Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan pekerjaannya dinamakan *Level Of Performance*”. Disini harus dibeda-kan antara kinerja dalam arti luas (*Performance*), dengan kinerja dalam arti yang lebih sempit (*Job Performance*) yang sering disebut sebagai prestasi kerja, oleh karena itu selanjutnya dalam penelitian ini apabila terjadi istilah kinerja, maka yang dimaksudkan adalah kinerja dalam arti prestasi kerja. Kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu (1) Motivasi, (2) Kemampuan, (3) Ketetapan penugasan.

Menurut (Mangkunegara A. P., 2011, hal. 69) yang dimaksud “kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

(Sedarmayati, 2011, hal. 121) mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan selama seseorang bekerja di sebuah sekolah.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Guru

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Adapun tujuan kinerja guru (Rivai, 2010, hal. 75) adalah sebagai berikut ini :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi guru selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari guru
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja
6. Untuk pembeda antar guru yang satu dengan yang lainnya

7. Memperkuat hubungan guru melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan guru sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
10. Sebagai alat tingkatan kinerja.

Menurut (Bangun, 2012, hal. 45) penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain yaitu:

1. Evaluasi antara individu dalam sekolah

Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain dari tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja ini bermanfaat untuk pengembangan guru. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi guru yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan sekolah dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan

dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan – keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Penilaian kinerja merupakan hal yang diinginkan baik oleh pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja gurunya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan sekolah. Disisi lain, para guru berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan dorongan baik dari dalam diri guru maupun dari sekolah.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara A. P., 2015, hal. 135) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan, secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata – arat dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari – hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Tugas guru menunjang keberhasilan dalam interaksi proses pembelajaran. Johnson (Komalasari, 2013, hal. 30) menguraikan kinerja guru mencakup dalam tiga aspek kinerja, meliputi:

1. Kemampuan profesional, mencakup penguasaan yang harus dikuasai guru seperti penguasaan materi dan konsep-konsep dasar keilmuannya yang harus diajarkan kepada peserta didik; penghayatan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan dan proses-proses kependidikan keguruan dan pembelajaran siswa
2. Kemampuan sosial, mencakup kemampuan menyesuaikan diri di lingkungan sekitarnya atas tuntutan kerja sebagai seorang guru
3. Kemampuan personal, yang mencakup bersikap positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan institusi pendidikan, pemahaman, penghayatan, dan penampilan yang sudah selayaknya dianut seorang guru; dan kepribadian, nilai, sikap, sebagai upaya menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakatnya.

Bagi guru dengan status PNS, penilaian prestasi kerja dibagi menjadi dua unsur, yaitu :

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP), terdiri dari kegiatan tugas jabatan, angka kredit, kuantitas output, yaitu banyaknya hasil kerja yang dicapai atau

diselesaikan oleh guru, kualitas kerja, waktu penyelesaian, dan biaya yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya

2. Perilaku kerja merupakan sikap tingkah laku atau tindakan yang dilakukan seorang pegawai yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku, terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerjasama. Kinerja guru didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan,

2.1.1.4 Indikator Kinerja Guru

Kinerja merupakan perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan guru sesuai dengan peranannya dalam sekolah. Penilaian kinerja harus didasarkan standar pekerjaan masing – masing.

Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh direktorat tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan (Depdiknas, 2008, p. 20), yaitu :

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

3. Evaluasi/ penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil belajar.

2.1.2 Teori Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi dalam bahasa Inggris disebut competency, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan (Situmorang, 2008, hal. 107).

Menurut Echols dan Shadly (Supratiningkrum, 2014, hal. 58) Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya (Suyanto dan Jihad, 2013, hal. 72).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesiannya (Mulyasa, 2013, hal. 48).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2007, p. 65) ada delapan faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi
6. Isu Emosional
7. Kemampuan Intelektual
8. Budaya Organisasi

2.1.3.1 Jenis – Jenis Kompetensi

Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan (Mulyasa, 2013, hal. 92).

Menurut (Suprihatiningkrum, 2014, hal. 78) kompetensi guru meliputi :

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogiki merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Jadi, harapannya guru dapat memiliki kompetensi pedagogik yang baik sehingga dapat menyusun rancangan pembelajaran dan melaksanakannya.

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa , menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Sulit bagi guru mendidik peserta didik untuk disiplin jika guru yang bersangkutan tidak disiplin. Peserta didik akan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Menurut (Munthe, 2009, hal. 69) mengemukakan indikator kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui cara melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan, dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
2. Pengertian (*understanding*) merupakan kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seorang guru yang akan melaksanakan kegiatan harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan

kondisi warga belajar di lapangan, sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.

3. Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.
4. Nilai (*value*) merupakan suatu norma yang diyakini atau secara psikologis menyatu dalam diri individu.
5. Minat (*interest*) merupakan keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, dan orientasi psikologis. Misalnya, guru yang baik selalu tertarik kepada warga belajar dalam hal membina dan memotivasi mereka agar dapat belajar sebagaimana yang diharapkan.

2.1.3 Teori Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor pendorong dalam setiap individu. Setiap orang memiliki alasan yang berbeda-beda dalam bekerja dan dengan terpenuhinya alasan (kebutuhan) tersebut, guru akan lebih memperbaiki kinerjanya.

Isbandi (Uno H. B., 2016) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Dalam teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow (*Maslow Need*), kebutuhan hidup tersebut mencakup:

1. *Physiological needs* atau kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan dasar yang meliputi makanan, minuman, tempat berteduh
2. *Safety needs* atau kebutuhan akan rasa aman dan terbebas dari bahaya
3. *Belongingness and love needs* atau kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang
4. *Esteem needs* atau kebutuhan akan penghargaan, perasaan dihargai dan dihormati; dan (5) *self actualization needs* atau kebutuhan aktualisasi diri, yaitu hasrat untuk menjadi diri sendiri menurut kemampuannya.

Selanjutnya Uno (2016:71) mengatakan bahwa: “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. ”Motivasi kerja guru didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

(Destiana, D, Kurnia, & Sumardi, 2012) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru sekolah dasar. Kinerja guru yang buruk lebih cenderung diakibatkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan keyakinan dalam diri. Guru yang berkinerja baik memiliki kompetensi pedagogik yang baik pula, sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan memberikan fokus lebih terhadap kompetensi pedagogiknya.

Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

(Kadarisman, 2012, hal. 76) menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.”

(Bangun, 2012, hal. 38) mendefinisikan “motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.”

Menurut Widodo (2015, hal : 187) “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.”

(Siagian S. , 2008, hal. 85) mengemukakan bahwa “motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau atau rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”

Menurut (Hasibuan M. , 2012, hal. 96) “motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh guru karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan upaya-upaya yang dapat mempengaruhi semangat seseorang untuk lebih giat dan tekun dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan berguna untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Adapun tujuan motivasi kerja berikut ini dikemukakan oleh (Kadarisman, 2012, hal. 83) yaitu sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku guru sesuai dengan keinginan sekolah

Perubahan perilaku yang dimaksud adalah perubahan perilaku kerja guru. Dalam arti bahwa pemberian motivasi kepada para guru, agar mereka tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki.

2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja guru

Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para gurunya. Apabila kondisi kerja dirasa menyenangkan, menyejukkan dan tidak bising maka semua orang akan termotivasi untuk bekerja giat. Begitupun sebaliknya kondisi kerja yang kacau, pengap, gelap dan bising akan menurunkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas organisasi serta inefisiensi.

3. Meningkatkan disiplin kerja

Disiplin kerja guru dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan sekolah atau kepala sekolah pada diri guru tersebut. Dengan demikian, kepala sekolah sebelum memberikan motivasi kepada gurunya, harus terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif guru sehingga mau bekerja dengan baik.

4. Meningkatkan prestasi kerja

Prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Prestasi yang dicapai guru bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan sekolah dalam usahanya meningkatkan produktivitas.

5. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Seorang guru yang bekerja dalam sekolah pada suatu waktu ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab tersebut bukan saja atas hasil pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para gurunya. Apabila kondisi kerja dirasa menyenangkan, menyejukkan dan tidak bising maka semua orang akan termotivasi untuk bekerja giat. Begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja kacau, pengap, gelap dan

bising maka akan menurunkan prestasi kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas sekolah serta inefisiensi.

7. Menumbuhkan loyalitas guru pada sekolah

Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas guru terhadap sekolah. Bila motivasi lemah maka loyalitas juga akan merosot. Oleh sebab itu, para guru yang mempunyai motivasi tinggi juga akan mempunyai loyalitas yang tinggi.

Menurut (Hasibuan M. S., 2009, hal. 71) “manfaat dari pentingnya pemberian motivasi adalah karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan diintegrasikan kepada tujuan yang diinginkan.”

Secara singkat manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga produktivitas kerja setiap guru meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan guru akan meningkat pula. Selain itu manfaat pemberian motivasi kerja adalah menumbuhkan disiplin yang tinggi, meningkatkan kreativitas dan partisipasi setiap guru sehingga tercipta produktivitas yang tinggi.

2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Kadarisman, 2012, hal. 92) adalah sebagai berikut :

1. Faktor intern yang terdapat pada diri guru itu sendiri (individual)

Yang tergolong dalam faktor – faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*).

2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri guru

Adapun faktor – faktor yang berasal dari luar diri guru atau dari tempat bekerjanya adalah pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*superrvision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Kedua faktor diatas memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap proses psikologis didalam diri seseorang. Faktor diatas saling berkaitan dalam menimbulkan motivasi seseorang. Kedua faktor pendorong ini penting sekali untuk ditingkatkan. Bila kedua faktor pendorong ini besar maka guru akan bekerja lebih bersemangat yang akan mendorong kesuksesan dan kinerja yang lebih baik.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun beberapa indikator motivasi kerja guru menurut (Faturrohman & Suryana, 2012, p. 73) yaitu:

1. Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bias memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan

2. Kesempatan untuk promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

3. Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

4. keamanan bekerja

Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

Adapun menurut (Uno H. B., 2013, p. 61) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui :

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Guru yang memiliki motivasi yang tinggi terlihat dari tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaan. Guru akan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Guru akan merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Prestasi yang dicapainya

Prestasi yang diperoleh guru memperlihatkan bahwa guru tersebut memiliki motivasi yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan maupun karya yang diciptakan.

3. Pengembangan diri

Guru dalam menjalankan profesinya sangat perlu untuk melakukan pengembangan diri. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru memiliki antusias sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi.

4. Kemandirian dalam bertindak

Seseorang yang sudah masuk dalam usia produktif tentu memiliki sikap mandiri dalam bertindak. Kemandirian ini tercermin pada sikap guru yang selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tidak diperintah. Guru sevara sadar mengerjakan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

2.1.3.5 Cara Memotivasi

Pada dasarnya motivasi dapat dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapat hadiah.

Motivasi positif menurut (Moenir, 2013, hal. 85) adalah sesuatu dorongan yang mampu menimbulkan harapan pada seseorang, sehingga ia melakukan perbuatan dengan maksud mewujudkan harapannya itu menjadi kenyataan.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah suatu proses yang mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan ketakutan.

Motivasi negatif menurut (Moenir, 2013, hal. 85) adalah sesuatu dorongan untuk melakukan sesuatu perbuatan bukan untuk kepentingannya karena adanya rasa takut.

2.1.4 Teori Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru nyaman dalam bekerja. Ketika sudah merasa nyaman tentunya kinerja akan maksimal. Ketika kinerja akan maksimal kemajuan organisasi juga akan semakin membaik. Oleh karena itu perlu adanya lingkungan kerja yang baik.

Menurut (Sedarmayati, 2011, hal. 45) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun secara kelompok.

Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang memadai (Mangkunegara, 2012, p. 17).

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016, p. 192) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi yang mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus merupakan bagian lingkungan yang berkaitan dengan pencapaian sasaran dengan organisasi.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar guru yang dapat mempengaruhi diri dalam tugas-tugas yang dibebankan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang ada di sekolah.

Menurut (Rahmawati, 2014, p. 48) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu temperature, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan, pencahayaan, kebisingan, hubungan antar guru.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, penerangan, pertukaran udara, music, keamanan dan kebisingan (Arianto, 2013, p. 82).

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu temperature, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan, pencahayaan, kebisingan, hubungan antar guru, alat kerja, fasilitas kerja yang memadai, dan hubungan kerja yang harmonis.

2.1.4.4 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayati, 2011, hal. 121) secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu fisik dan non fisik.

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan guru (seperti pusat kerja, kursi), dan lingkungan perantara atau lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia seperti: penerangan temperatur,

kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, warna, dekorasi, musik, keamanan.

- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Pengukuran lingkungan kerja dapat dilakukan dengan mengacu pada nilai indikator. Menurut (Novianto, 2015, p. 35) indikator lingkungan kerja diantaranya penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemandirian kerja, hubungan guru.

Selanjutnya (Arianto, 2013, hal. 47) mengungkapkan indikator lingkungan kerja terdiri dari pewarnaan, penerangan, kebersihan, pertukaran udara, musik, kemandirian dan kebisingan.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja mencakup pewarnaan, penerangan, kemandirian kerja karyawan, hubungan antara karyawan, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan bawahan, kebersihan, sirkulasi udara, musik, kebisingan, pencahayaan, ruang gerak yang diperlukan.

2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Kajian penelitian yang relevan merupakan hasil penelitian yang terdahulu yang sangat penting dalam rangka penyusunan kerangka penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai bahan perbandingan dan bagaimana gambaran untuk mendorong kegiatan penelitian. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan” yang diteliti oleh (Siregar, 2019) menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- b. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan Di Sleman” yang diteliti oleh (Sukanto & Pardjono, 2016) menyimpulkan bahwa kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- c. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendikia Utama Surabaya” yang diteliti oleh (Ashar, Mujanah, & Murgianto, 2018) menyimpulkan bahwa kompetensi, dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

- d. Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember” oleh (Priyono, Qomariyah, & Winahyu, 2018) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja.
- e. Penelitian dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi” yang diteliti oleh (Sari P. I., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- f. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan” yang diteliti oleh (Pudiasuti & Sriwidodo, 2011) menyimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- g. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya)” yang diteliti oleh (Subhan, 2017) menyimpulkan bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- h. Penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen” yang diteliti oleh (Armani, 2017) menyimpulkan bahwa profesionalisme, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

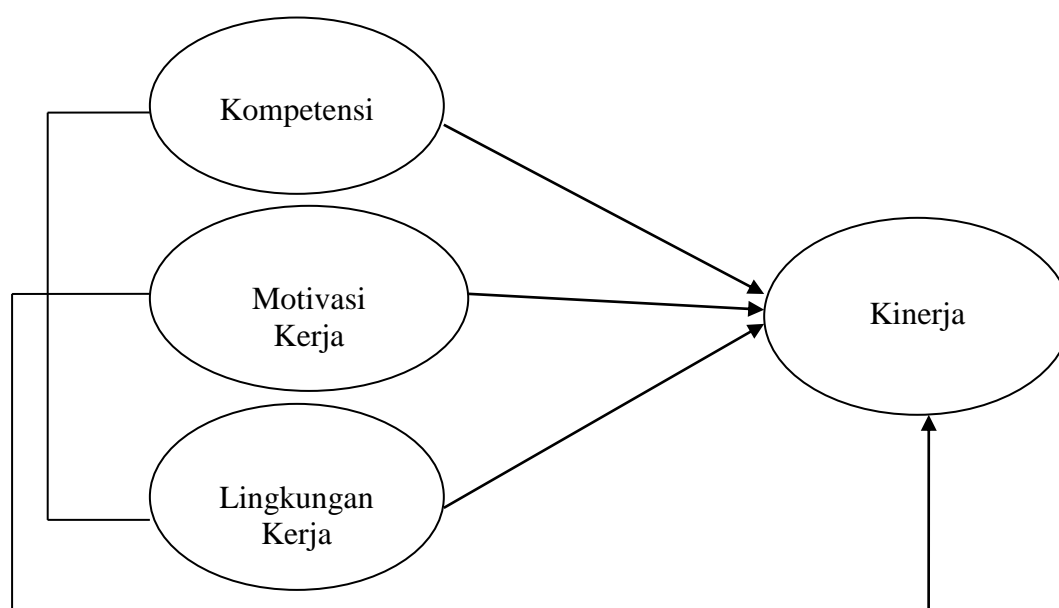
- i. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara” yang diteliti oleh (Narsih, 2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.
- j. Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA” yang diteliti oleh (Sari & Mutadlo, 2019) menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel independen bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Dimana kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja sebagai variabel terikat.

Contoh gambar kerangka berpikir:

Hasil penelitian pada (Siregar, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan, 2019) pada SMA Negeri 18 Medan. Menunjukkan dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian

Gambar 2. 1 memperlihatkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Asumsinya, jika kompetensi tinggi maka kinerja tinggi, jika motivasi kerja tinggi maka kinerja juga tinggi, dan jika lingkungan kerja tinggi maka kinerja tinggi.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masalah penelitian akan disajikan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban tersebut bersifat sementara dikarenakan belum disajikannya fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan hanya sebatas pada teori-teori yang relevan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka mekanisme hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

H₁ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri
15 Medan

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA
Negeri 15 Medan

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA
Negeri 15 Medan

H₄ : Kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh
signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Meda

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable (variable bebas dan variable terikat) (Sugiyono, 2016, hal. 55). Pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan dua variable dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antara variable. Dalam pendekatan asosiatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2016, hal. 8) metode penelitian kuantitatif sering disebut dengan metode tradisional, sebab metode ini cukup lama digunakan dalam hal penelitian. Metode kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik kemudian dari menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan bagian untuk mengemukakan secara rinci detail, spesifik, lengkap, dimana penelitian dilakukan. Tempat penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 15 Medan yang beralamat Jalan Sekolah Pembangunan No. 7, kecamatan Medan Sunggal, Medan, 20128.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian merupakan mengemukakan secara rinci kapan penelitian ini dilakukan, kapan berawal dan kapan berakhir, serta membuat tabel jadwal atau skedul waktu penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung, Metodologi Penelitian Bisnis, 2015). Waktu penelitian di rencanakan pada Mei 2020 sampai dengan bulan November 2020.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Uraian Kegiatan	TAHUN 2020																											
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																												
2	Riset Awal																												
3	Penyusunan dan bimbingan proposal																												
4	Kolokium																												
5	Penyempurnaan proposal																												
6	Pengumpulan data																												
7	Pengolahan data																												
8	Penyusunan dan bimbingan tesis																												
9	Seminar hasil																												
10	Penyempurnaan Tesis																												
11	Sidang Meja Hijau																												

3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling nonprobability*. (Sugiyono, 2016, hal. 50) *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota

populasi untuk dipilih menjadi sampling. Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sempling jenuh.

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa. Menurut (Sugiyono, 2016, hal. 80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian ini untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini yakin seluruh guru SMA Negeri 15 Medan yang berjumlah sebanyak 65 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Menurut (Sugiyono, 2016, hal. 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, ada pun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 49) sampling jenuh adalah teknik penentuan penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 65 orang.

3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasionalisasi dari variable, berupa pengukuran (measurement) atau pengujian (test) suatu variable (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 50).

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Variabel dependen dapat dikatakan juga sebagai variabel terikat. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen ini sering disebut juga dengan variabel bebas. Variabel independen dalam penelitian ini kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Metode Pengukuran
1	Kinerja (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011, hal: 65)	1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan 3. Evaluasi / penilaian pembelajaran (Depdiknas, 2008)	Skala Likert
2	Kompetensi (X1)	Suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007).	1. Tanggung jawab 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak (Uno, 2009)	Skala Likert
3	Motivasi Kerja (X2)	Penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012).	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Keahlian 5. Keterampilan 6. Tanggung Jawab (Siagian, 2008).	Skala Likert

4	Lingkungan Kerja (X3)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun secara kelompok (Sedarmayanti, 2011).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Keamanan kerja 7. Hubungan guru (Novianto, 2015).	Skala Likert
---	-----------------------	---	---	--------------

3.5. Sumber dan Jenis Data

3.5.1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang disebarakan kepada para guru sebagai responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang diperlukan adalah dokumen – dokumen sekolah mengenai gambaran umum sekolah, persentase tingkat kinerja guru tahun 2018 – 2019 dan lingkungan kerja guru.

3.5.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, data kuantitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka, data ini menunjukkan nilai terhadap besaran atau variabel yang diwakilinya. Sifat data ini adalah rentet waktu yaitu data yang merupakan hasil pengamatan dari suatu periode tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada guru SMA Negeri 15 Medan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi pustaka, yaitu mengadakan penelitian dengan cara mempelajari dan membaca literature -literatur, jurnal-jurnal, dan referensi yang ada hubungannya dengan permasalahan yang menjadi obyek penelitian.
2. Kuesioner / angket, yaitu beberapa daftar pertanyaan berupa angket penelitian yang diajukan kepada seluruh responden untuk dijawab berkaitan dengan topik penelitian. Terdapat dua jenis lampiran angket adalah sebagai berikut:
 - a. Angket pertama, profil responden yang berisi nama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, status pernikahan, dan divisi.
 - b. Angket kedua, berisikan pernyataan-pernyataan tentang kompetensi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru.

Pada proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert, dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Menurut Siregar (2014, hal: 50) “skala likert digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social.”

Pengukuran Skala Likert ini dilakukan dengan pembagian berikut ini:

Tabel 3. 3
Likert

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis model pengukuran (outer model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) Construct reliability and validity dan (2) Discriminant Validity. Berikut ini pengertian dan rumusnya.

1. Construct reliability and validity

a. Convergent Validity

Mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten dapat dilihat dari outer loading untuk tiap indikator. Nilai outer loading $> 0,7$ adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid. Dalam penelitian empiris, nilai outer loading $> 0,5$ masih diterima, bahkan sebagian ahli menerima nilai $0,4$.

b. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument dapat menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Menurut (Arikonto, 2005) validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Keterangan:

n = banyaknya pasangan 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 pengamata variabel x
 $(\sum y)^2$ = pengamata jumlah variabel y
 $\sum xy$ = jumlah hasil kali sampel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indicator tersebut dinyatakan valid. Hipotesisnya adalah:

1. $H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan skor (tidak valid)]
2. $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif san atau probabiliatas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 –tailed > $\alpha 0,05$).

c. Uji Reliabilitas Konstruk

Tujuan penguji reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument digunakan dalam penelitian handal dan dapat dipercaya. Dengan criteria jika nilai *composite reliability* > 0,6 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).

Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik composite reliability dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_1^2} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians Total

2. Discriminant Validity

Discriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik) (Juliandi, 2018).

Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018).

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data adalah *analisis multiple regression* atau regresi berganda. Agar analisis dapat dilakukan dengan besar maka langkah-langkah yang dilakukan adalah dengan menentukan bentuk pengaruh variabel X dan Y. Dengan kata lain analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan variabel

bebas terhadap variabel antara serta korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan variabel digunakan regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

e = Error Terms

statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.7.2. Analisis model struktural (inner model)

2. R-Square

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentasi Kontribusi

3. F-Square

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

Rumus Uji f yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

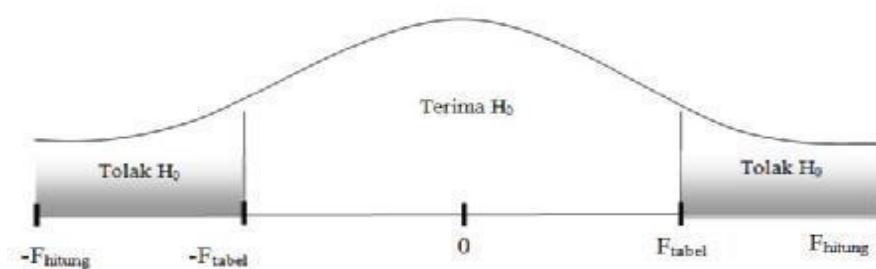
Keterangan:

Fh = Nilai F dihitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Uji F

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

1.10 Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$.

2.10 Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuisisioner terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y), 10 pernyataan untuk variabel kompetensi (X1), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X3). Kuisisioner disebarakan kepada 65 responden yang terdiri dari guru SMA Negeri 15 Medan sebagai sampel penelitian.

4.1.2. Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel – tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan.

Tabel 4.1 Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Presentase
1. Jenis Kelamin	1. Laki-laki	20	30.7
	2. Perempuan	45	69.2
	TOTAL	65	100
2. Usia	1. < 35 Tahun	7	10.8
	2. 36-40 Tahun	9	13.8
	3. 41-45 Tahun	5	7.7
	4. 46-50 Tahun	4	6.2
	5. >50 Tahun	40	61.5
	TOTAL	65	100
3. Pendidikan terakhir	1. D1/D2/D3	1	1.5
	2. S1	55	84.6
	3. S2	9	13.8
	TOTAL	65	100

Sumber: kuesioner peneliti 2020

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

44

Berikut ini adalah tabel frekuensi jawaban responden dari kuisisioner yang telah disebarakan kepada 65 responden, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi (X1)

Adapun nilai frekuensi jawaban reponden dari variabel kompetensi berdasarkan indicator yang telah diuraikan dalam bentuk pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Tabulasi Jawaban Variabel Kompetensi

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Item 1	16	24.61	15	23.07	22	33.84	10	15.38	2	3.1
2.	Item 2	5	7.7	24	37	18	27.7	15	23.07	3	4.61
3.	Item 3	13	20	8	12.30	19	29.23	13	20	12	14,6

4.	Item 4	4	6.15	18	27.7	30	46.15	12	14.6	1	1.53
5.	Item 5	8	12.30	9	13.84	32	49.23	14	21.5	2	3.1
6.	Item 6	14	21.5	6	9.2	32	49.23	11	16.92	2	3.1
7.	Item 7	10	15.38	10	15.38	8	12.30	36	55.38	1	1.53
8.	Item 8			31	47.69	21	32.3	10	15.38	3	4.61
9.	Item 9	12	14.6	14	21.5	27	41.53	8	12.30	4	6.15
10.	Item 10	19	29.23	12	14.6	22	33.84	10	15.38	2	3.1
	Persen rata-rata		15,14		22.22		30.61		20.96		4,54

Sumber: Data olah 2020

Pada Tabel 4.2. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kompetensi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “kurang setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 30.61%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 4.54%. Dengan demikian, tingkat kompetensi mayoritas moderate.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Adapun nilai frekuensi jawaban reponden dari variabel motivasi kerja berdasarkan indicator yang telah diuraikan dalam bentuk pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Tabulasi Jawaban Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Item 1	12	14.6	14	21.5	27	41.53	8	12.30	4	6.15
2.	Item 2	19	29.23	12	14.6	22	33.84	10	15.38	2	3.1
3.	Item 3	16	24.61	19	29.23	19	29.23	9	13.84	2	3.1
4.	Item 4	15	23.07	18	27.7	20	30.76	10	15.38	2	3.1
5.	Item 5	6	9.2	23	35.38	18	27.7	15	23.07	3	4.61
6.	Item 6	13	20	9	13.84	19	29.23	12	14.6	12	14.6
7.	Item 7	4	6.15	19	29.23	29	44.61	12	14.6	1	1.53
8.	Item 8	6	9.2	8	12.30	35	53.84	14	21.5	2	3.1
9.	Item 9	13	20	5	7,69	34	52.30	11	16.92	2	3.1

10.	Item 10	12	14.6	11	16.92	8	12.30	34	52.30		
	Persen rata-rata		17.06		21.8		35,53		18,52		4,2

Sumber: Data diolah 2020

Pada Tabel 4.3. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kompetensi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “kurang setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 35,53%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 4.2%. Dengan demikian, tingkat kompetensi mayoritas moderate.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Adapun nilai frekuensi jawaban reponden dari variabel lingkungan kerja berdasarkan indicator yang telah diuraikan dalam bentuk pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Item 1	15	23.07	13	20	21	32.30	12	18.46	4	6.26
2.	Item 2	15	29.23	16	24.61	19	29.23	15	23.07		
3.	Item 3	12	18.46	15	23.07	25	38.46	10	15.38	3	4.6
4.	Item 4	5	7.69	25	38.46	17	7.69	15	23.07	1	4.6
5.	Item 5	11	16.92	5	7.69	20	30.76	15	23.07	1	21.5
6.	Item 6			16	24.61	34	52.30	14	21.53	1	1.5
7.	Item 7	5	7.69	6	9.23	36	55.38	16	24.61	2	3.07
8.	Item 8	11	16.92	3	4.61	36	55.38	13	20	2	3.07
9.	Item 9	7	10.76	9	13.30	8	12.30	41	63.07		
10.	Item 10	6	9.23	12	18.46	19	29.23	26	40	2	3.07
	Persen rata-rata		13.38		18.46		36.15		27.23		4.7

Sumber: Data diolah 2020

Pada Tabel 4.4. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kompetensi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “kurang setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 36,15%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 4.7%. Dengan demikian, tingkat kompetensi mayoritas moderate.

4. Variabel Kinerja (Y)

Adapun nilai frekuensi jawaban reponden dari variabel lingkungan kerja berdasarkan indicator yang telah diuraikan dalam bentuk pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tabulasi Jawaban Variabel Kinerja

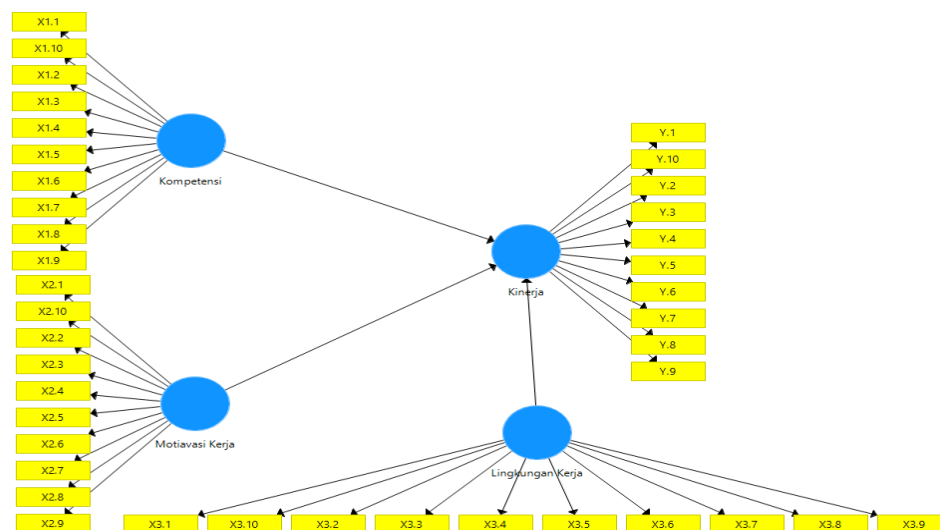
No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Item 1	11	16.92	10	15.38	23	35.38	18	27.69	3	4.61
2.	Item 2			25	38.46	23	35.38	16	24.61	1	1.5
3.	Item 3	15	23.07	13	20	21	32.27	12	18.46	4	6.15
4.	Item 4	15	23.07	16	24.61	19	29.23	15	23.07		
5.	Item 5	12	18.46	15	23.07	25	38.46	10	15.38	3	4.6
6.	Item 6	5	7.69	25	38.46	17	26.15	15	23.07	3	4.6
7.	Item 7	20	30.76	13	20	19	29.23	9	13.84	4	6.15
8.	Item 8			31	47.7	21	32.3	10	15.38	3	4.6
9.	Item 9	12	18.46	14	21.53	27	41.53	8	12.30	4	6.15
10.	Item 10	19	29.23	12	18.46	22	33.84	10	15.38	2	3.07
	Persen rata-rata		16.76		26.76		33.38		18.92		4.15

Sumber: Data diolah 2020

Pada Tabel 4.5. memperlihatkan tentang jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan variabel kompetensi, paling besar terdistribusi pada kelompok jawaban “kurang setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 33.38%. Sedangkan paling kecil terdistribusi pada kelompok jawaban “sangat tidak setuju”, dengan persentase rata-rata sebesar 4.15%. Dengan demikian, tingkat kompetensi mayoritas moderate.

Dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) yang merupakan Analisis Multivariat dalam generasi kedua menggunakan pemodelan persamaan struktural (Structural Equation Model) / SEM. Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (Outer Model) dan Analisis model struktural (Inner Model) (Juliandi,

2018). Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS yaitu Analisis Model Pengukuran (Outer Model) dan Analisis Model Struktural (Inner Model).



Gambar 4.1
Permodelan Struktural

4.1.4 Analisis Data

4.1.4.1 Analisis Model Pengukuran/Masurement Model Analysis (Outer Model)

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok item berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Adapun beberapa kriteria untuk mengukur dengan outer model adalah sebagai berikut:

1. Convergent Validity

Mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten dapat dilihat dari *outer loading* untuk tiap indikator. Nilai *outer loading* > 0,7 adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid. Dalam penelitian empiris, nilai *outer loading* > 0,5 masih diterima, bahkan sebagian ahli menerima nilai 0,4.

Tabel 4.6 Outer Loading

Indikator	Kinerja	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
X1.1		0.528		
X1.10		0.741		
X1.2		0.443		
X1.3		0.754		
X1.4		0.709		
X1.5		0.707		
X1.6		0.778		
X1.7		0.752		
X1.8		0.636		
X1.9		0.685		
X2. 1				0.615
X2.10				0.814
X2.2				0.763
X2.3				0.663
X2.4				0.484
X2.5				0.490
X2.6				0.859
X2.7				0.807
X2.8				0.747
X2.9				0.819
X3.1			0.621	
X3.10			0.813	
X3.2			0.540	
X3.3			0.595	
X3.4			0.596	
X3.5			0.810	
X3.6			0.726	
X3.7			0.843	
X3.8			0.870	
X3.9			0.737	
Y.1	0.746			
Y.10	0.796			
Y.2	0.632			
Y.3	0.675			
Y.4	0.523			
Y.5	0.707			

Y.6	0.650			
Y.7	0.716			
Y.8	0.703			
Y.9	0.663			

Sumber: SEM-PLS 2020

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa kesimpulan nilai *outer loading* relatif > 0.7, berarti setiap variabel laten indikator masing masing adalah reliable.

2. Construct Reliability and Validity

4.1.4.2 Composite Reliability

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument digunakan dalam penelitian handal dan dapat dipercaya. Dengan criteria jika nilai *composite reliability* > 0,6 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).

Tabel 4.7 Hasil *Composite reliability*

	Composite Reliability
Kompetensi	0.894
Motivasi Kerja	0.911
Lingkungan Kerja	0.915
Kinerja	0.897

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kompetensi adalah $0.894 > 0.6$
2. Variabel Motivasi Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Motivasi Kerja adalah $0.911 > 0.6$
3. Variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Lingkungan Kerja adalah $0.915 > 0.6$
4. Variabel Kinerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kinerja adalah $0.897 > 0.6$

4.1.4.3 Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE > 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.8 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i>
Kompetensi	0.464
Motivasi Kerja	0.516
Lingkungan Kerja	0.524
Kinerja	0.469

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut:

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* pada setiap konstruk variabel laten adalah > 0.5 maka dapat dikatakan bahwa memiliki *convergent validity* yang baik.

4.1.4.4 Discriminant Validity

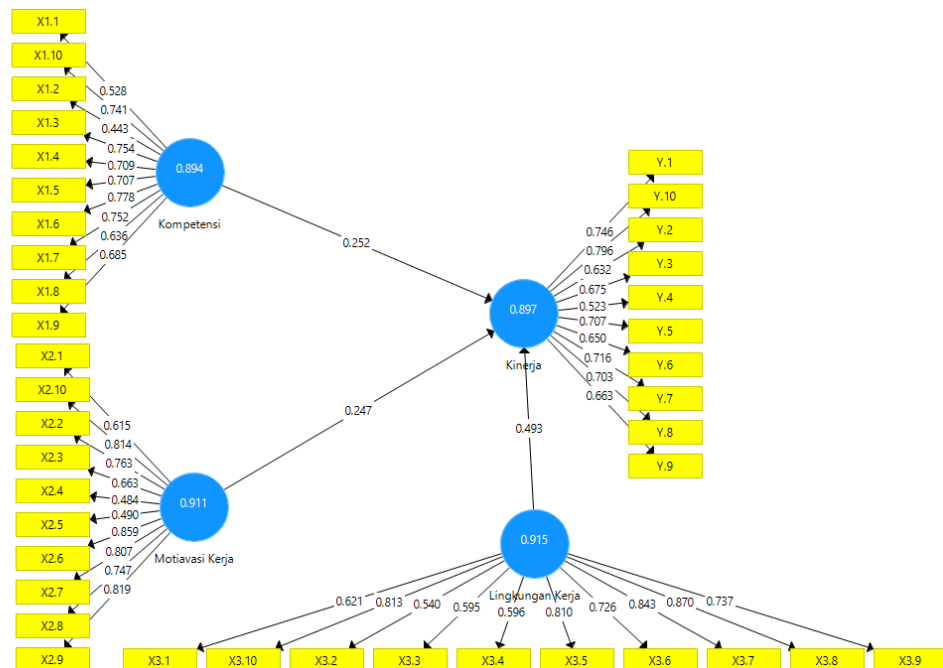
Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut Jörg Henseler Christian; M. Ringle; Marko Sarsted (Juliandi, 2018)

**Tabel 4.9 Discriminant Validity
HTMT**

	Kompetensi	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Kompetensi				0.782
Motivasi Kerja	0.819		0.670	0.784
Lingkungan kerja	0.748			0.908
Kinerja				

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Dari tabel 4.8 diatas diketahui bahwa nilai HTMT < 0.90 artinya diskriminan baik dan unik.. Kecuali nilai pada Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah 0.908, artinya diskriminan kurang baik atau tidak unik.



Gambar 4.2 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

4.1.4.5 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

Evaluasi model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya *presentase variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat *R-Square*

untuk konstruk laten endogen dan AVE untuk *predictiveness* dengan menggunakan prosedur resampling seperti *jackknifing* dan *bootstrapping* untuk memperoleh stabilitas dari estimasi. Adapun kriteria untuk penilaian *inner model* adalah sebagai berikut :

1. Kolinearitas (*Colinearity/Variance Inflation Factor/ VIF*)

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya masalah kolinearitas dapat diketahui dari nilai *variance inflation factor (VIF)*. Menurut Ghazali (2016). Jika nilai VIF < 10.00 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi masalah kolinearitas.

Tabel 4.10 Kolinearitas (VIF)

	Kompetensi	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Kompetensi	3.399			
Motivasi Kerja	2.869			
Lingkungan kerja	1.995			
Kinerja				

Sumber: Sumber: Data SEM-PLS 2020

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor (VIF)* secara keseluruhan setiap indikator disimpulkan adalah < 10.00 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi masalah kolinearitas.

2. R-Square

Pengertian R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. (Juliandi, 2018).

Kriteria dari R-Square adalah :

1. Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.75 → Model adalah substansial (kuat)
2. Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.50 → Model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai R^2 (adjusted) = 0.25 → Model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.11 R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja	0.792	0.782

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari pengujian nilai r-square pada adalah sebagai berikut:

R-Square Adjusted Regresi Linier Berganda kinerja adalah 0.782. Artinya kemampuan variabel X1,X2,X3 dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 78.2% dengan demikian model tergolong ubtansial (kuat).

3. F-Square

F2 effect size (F-Square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai f^2 = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai f^2 = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

Tabel 4.12 F-Square

	Kompetensi	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Kompetensi				0.090
Motivasi Kerja				0.102
Lingkungan kerja				0.586
Kinerja				

Sumber: Data SEM-PLS 2020

- a) Variabel Kompetensi terhadap Kinerja memiliki nilai $f^2 = 0.090$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja memiliki nilai $f^2 = 0.102$, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c) Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja memiliki nilai $f^2 = 0.586$, maka efek yang kuat dari variabel eksogen terhadap endogen.

1. Direct Effect

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Jika nilai koefisien jalur bernilai positif berarti pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah positif dan dapat diartikan juga bahwa kenaikan nilai variabel eksogen naik / meningkat akan diikuti kenaikan variabel endogen jika nilai negatif maka sebaliknya. Dapat dilihat juga dari nilai *P-Value*. Dimana

apabila nilai $P\text{-Value} < 0.05$, maka H_0 ditolak (artinya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah signifikan, demikian sebaliknya (Juliandi, 2018).

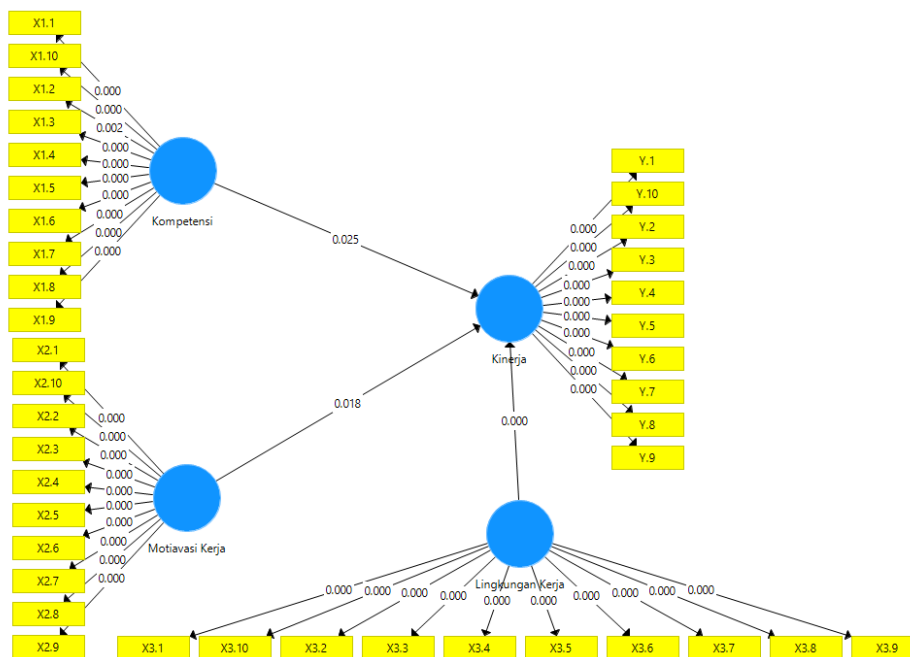
Tabel 4.13 Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P- Value
Kompetensi -> Kinerja	0.252	0.269	0.112	2.246	0.025
Motivasi Kerja - > Kinerja	0.247	0.244	0.104	2.363	0.018
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.493	0.486	0.097	5.089	0.000

Sumber: Data SEM-PLS 2020

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel 4.10 adalah sebagai berikut :

- a) Kompetensi terhadap Kinerja struktur regresi berganda adalah 0.252 (positif). $P\text{-Value } 0.025 < 0.05$ artinya, pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan.
- b) Motivasi Kerja terhadap Kinerja struktur regresi berganda adalah 0.247 (positif). $P\text{-Value } 0.018 < 0.05$ artinya, pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan
- c) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja struktur regresi berganda adalah 0.493 (positif). $P\text{-Value } 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.3 P-Value Inner dan Outer Model

4.2. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan yang telah diuji dengan beberapa kriteria pengujian. Adapun pembahasan tentang beberapa temuan berikut adalah :

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah positif signifikan dengan nilai 0.252 dan P-Values 0.025 . Hal ini berarti kompetensi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena dengan kompetensi yang diterapkan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Berdasarkan beberapa pendapat bahwa kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Didukung oleh penelitian (Siregar, 2019) yang menunjukkan kesimpulan yang sama bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui kualitas kinerja yang baik maka para guru harus memiliki kompetensi yang baik juga.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif signifikan dengan nilai 0.247 dan P-Values 0.018 dimana jika motivasi kerja meningkat maka kinerja guru akan lebih baik.

Hal ini sesuai dengan penelitian oleh (Sukanto & Pardjono, 2016) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor pendorong dalam setiap individu. Setiap orang memiliki alasan yang berbeda-beda dalam bekerja dan dengan terpenuhinya alasan (kebutuhan) tersebut, guru akan lebih memperbaiki kinerjanya.

Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

Begitupun dengan kinerja guru di SMA Negeri 15 Medan, motivasi kerja merupakan hal penting yang harus diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru yang lebih baik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif signifikan dengan nilai 0.493 dan P-Values 0.000 dimana jika lingkungan kerja yang baik maka kinerja guru akan lebih baik juga.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Armani, 2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penentu baik buruknya kinerja guru. Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang terjalin baik antara kepala sekolah, guru, siswa maupun masyarakat yang ada di sekitar sekolah, maka secara tidak langsung guru akan merasa senang untuk datang ke sekolah yang tentu secara tidak langsung kinerja pun dapat lebih baik.

Menurut (Sedarmayati, 2011) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun secara kelompok.

Begitu juga dengan para guru SMA Negeri 15 Medan dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan baik dengan itu maka kinerja para guru akan menciptakan peningkatan yang lebih baik.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pengolahan yang telah dilakukan maka didapat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri 15 Medan. Nilai Koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara Kompetensi dan Kinerja Guru.
2. Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri 15 Medan. Nilai Koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri 15 Medan. Nilai Koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru.
4. Variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan. Nilai Koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

5.2. Saran

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya dan disimpulkan, maka ada beberapa saran yang diajukan peneliti sebagai berikut:

1. Pihak sekolah harus menciptakan lingkungan kerja para guru yang nyaman dan kondusif sehingga para guru dapat melaksanakan tugas yang diberikan lebih baik
2. Untuk memenuhi standar kompetensi para guru perlu meningkatkan kemampuan dan keterampilannya melalui berbagai pelatihan, seminar baik yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan maupun diluar Dinas Pendidikan.
3. Harus dilaksanakan evaluasi terhadap kinerja para guru yang dapat dilihat dari sejauhmana kontribusi maupun motivasi dorongan kerja selama berkerja
4. Para guru harus memperhatikan dan menciptakan kreativitas, pengetahuan dan wawasan dalam pembelajaran agar kompetensi para guru menjadi lebih baik lagi.
5. Menjaga kondusif antara guru, pegawai dan siswa
6. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan. Oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjutan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- 20, U.-U. N. Sistem Pendidikan Nasional Diknas. Jakarta.
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Journal Economia* .
- Arikonto, S. (2005). *Manajemen Penelitian* . Jakarta : Rineka Cipta .
- Arikunto, S. (2005). Dalam *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Armani, A. R. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal* , 6, 70-82.
- Ashar, M., Mujanah, S., & Murgianto. (2018). 1. Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendikia Utama Surabaya. *Jurnal Global* , 2 (ISSN 2540-959X).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Aksara Pratama.
- Depdiknas. (2003). Dalam *Kurikulum 2004 Standart Kompetensi*. Jakarta: Puskur.Dit.PTKSD.
- Depdiknas. (2008). Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Destiana, D, Kurnia, D., & Sumardi. (2012). Hubungan Antara Kompetensi Pedagogik dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *FKIP Universitas Pakuan* .
- Evita, N. S., Wa, Z. O., & Atmojo, R. T. (2017). Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode behaviorally anchor rating scale dan management by objectives. *Jurnal Pebkis* , 9 (1), 8.

- Fahmi, K. (2018). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Aktiva* , 2 (1), 137.
- Faturrohman, P., & Suryana, A. (2012). Guru Profesional. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Gultom, & Kurniawan, D. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* , 14 (2), 176.
- Hakim, W. A. (2014). Model peningkatan kinerja karyawan peran komunikasi dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurna Ekobis* , 15 (2), 6.
- Handoko, H. (2000). Dalam M. P. Manusia. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hanggraeni. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: Lembaga Penerbit Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta : PT. Bumi Aksara .
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancecich, M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Prilaku Dan Mnjemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jatmiko, Dwi, E., Swasto, Bambang, & Eko, G. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 21 (1), 4.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS)*: Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metedologi penelitian bisnis* . Medan : Umsu Press.
- Kadarisman. (2012). Dalam *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Komalasari, D. (2013). Kinerja Guru sebagai Mediator antara Motivasi Spiritual,. *Thesis Jurnal Terbuka* .
- Mangkunegara. (2012). Dalam M. S. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* . Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : PT. Remana Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010). Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manar..
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Munthe, B. (2009). *Desain Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Iman Madani.
- Mushaf, J. (2012). Dalam *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (hal. 27). Jakarta: Kencana.
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi* , 1, 94-102.
- Nasution, S. (2012). Dalam *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Bumi Aksara.

- Priyono, B. H., Qomariyah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* , 4, 144-160.
- Pudiastuti, E., & Sriwidodo, U. (2011). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 5, 120-131.
- Purwaningrum, E., & Listyanti, M. (2014). Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja. 8 (1), 3.
- Rahmawati, N. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* .
- Rivai, V. (2010). Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (hal. 75). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2007). Dalam *Organizational Behavioral*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sari, H. P., & Mutadlo, I. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Perspektif Ilmu Pendidikan* , 33 (1).
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan* , 1.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayati. (2011). Dalam M. S. Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-15 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sihombing, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Siregar, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan. *Jurnal Ilmiah Research Sains* , 3 (1), 15.
- Siregar, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan. *Jurnal Ilmiah Research Sains* , 5.
- Situmorang, J. d. (2008). *Pendidikan Profesi dan Sertifikat Pendidik*. Klaten: Macanan Jaya Cemerlang.
- Subhan, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan* , 5, 17-26.
- Sudaryo, Y., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia, Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian* . Bandung: Alfabeta.
- Sukamto, Y., & Pardjono. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan Di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* , 9.
- Sulaiman, Yunus, Yunus, Mukhlis, & Amri. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja sekretaris daerah Kabupaten Pidie Jaya . Banda Aceh. *Jurnal Manajemen* , 3 (2), 3.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Yogyakarta: Rajagrafindo Persada.
- Supratiningkrum, J. (2014). *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi VIII)* . Jakarta: Prandamedia Group.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta : Kencana Pranmedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: Prendamedia Group.
- Suyanto dan Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*. Jakarta: 2013.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. bank negara Indonesia. *Jurnal Acta Diurma* , 3 (4), 7.
- Uno, H. B. (2013). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usman, H. (2009). *Dalam Manajemen : Teori Praktik dan Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, M. (2010). *Dalam Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Wasistiono, S. (2008). *Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Bandung: Fokusmedia.
- Wibowo. (2007). *Dalam Manajemen Kinerja, Edisi Kedua* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* . Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, F. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. warna alam Indonesia. *Jurna Of Manajemen* , 4 (1), 175.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untu perusahaan* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persadi.
- Zainullah, A., Suharyanto, A., Agus, B., & Sugeng, P. (2012). Pengaruh upah kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pelaksanaan bekisting pada pekerjaan beton. *Jurnal Rekayasa Sipil* , 6 (2), 128.

Zamroni. (2005). Dalam *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Biograf Publishing.

Kinerja Guru

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
.						
1	Dalam menjelaskan sesuatu yang baru, saya selalu menyertakan contoh dan ilustrasi agar siswa dapat dengan mudah memahami					
2	Saya selalu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada					
3	Proses pembelajaran yang dijalankan sesuai dengan prosedur					
4	Saya jarang terlambat memberikan laporan pembelajaran kepada kepala sekolah					
5	Saya menggunakan hasil analisis penelitian untuk mengidentifikasi kelemahan siswa					
6	Saya melaporkan hasil belajar kepada kepala sekolah sebagai refleksi belajarnya					
7	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada siswa					
8	Saya menyampaikan penilaian yang akan digunakan kepada siswa					
9	Saya menekankan keaktifan siswa di dalam kelas					
10	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya					

Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik					
2	Saya mendapat penghasilan tambahan diluar gaji sekolah					
3	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup					
4	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri					
5	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan					
6	Anak didik saya menyukai cara mengajar saya dan termotivasi untuk belajar lebih giat lagi					
7	Saya merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini					
8	Pihak sekolah memeberikan penghargaan untuk guru yang memiliki kinerja baik					
9	Saya bekerja keras untuk menpai prestasi terbaik					
10	Saya mendapat penghasilan tambahan diluar gaji sekolah					

Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa nyaman bekerja diantara guru dan pegawai di sekolah					
2	Hubungan antara guru dan pegawai terjalin harmonis, saling menghargai dan menghormati					
3	Kondisi lingkungan kerja di sekolah menyenangkan dan memotivasi saya untuk bekerja lebih giat					
4	Suasana kerjasama terjalin diantara warga sekolah (kepala sekolah, guru, pegawai, siswa)					
5	Di ruang belajar memiliki penerangan yang cukup					
6	Sekolah memiliki sarana dan prasarana belajar yang lengkap					
7	Sarana dan prasarana belajar di sekolah selalu dalam kondisi siap ketika akan digunakan					
8	Kebisingan pada lingkungan kerja membuat saya tidak nyaman saat bekerja					
9	Sirkulasi udara di ruangan belajar sudah cukup baik					
10	Segala macam kegiatan sekolah selalu terarsip dengan baik					

Kompetensi

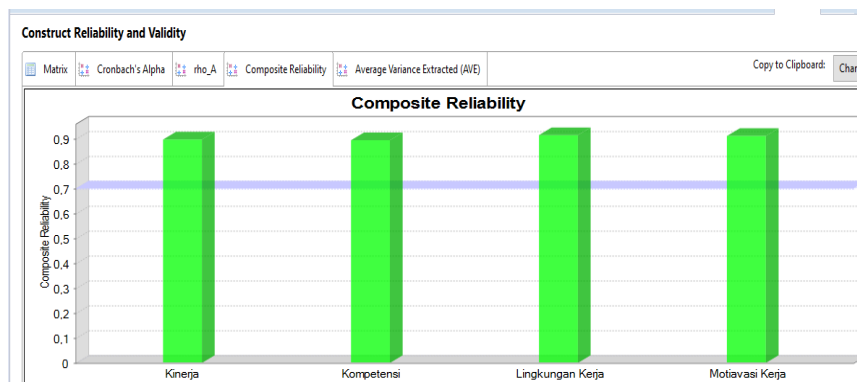
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengembangkan silabus setiap awal semester					
2	Saya mempersiapkan media pembelajaran setiap akan mengajar					
3	Saya bersedia menerima kritik dan saran dari siswa yang sifatnya membangun					
4	Saya merumuskan tujuan pembelajaran berdasarkan SK/SD yang akan dicapai					
5	Saya menjabarkan tujuan pembelajaran khusus sendiri sesuai karakteristik siswa					
6	Saya memberikan bantuan kepada siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar					
7	Saya memberi teguran kepada siswa yang ramai					
8	Saya dapat menciptakan suasana kelas yang nyaman untuk belajar					
9	Saya dapat membangkitkan motivasi belajar siswa					
10	Saya memanfaatkan berbagai sumber belajar yang tersedia di sekolah dan sekitarnya					

LAMPIRAN

1. ANALISIS MODEL PENGUKURAN (*OUTER MODEL*)

a. Composite reliability and validity

Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average V
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Kinerja	0.873	0.882	0.897	0.469
Kompetensi	0.876	0.894	0.894	0.464
Lingkungan Kerja	0.895	0.894	0.915	0.524
Motivasi Kerja	0.891	0.914	0.911	0.516



b. Convergent validity

Outer Loadings				
Matrix	Kinerja	Kompetensi	Lingkungan Ke...	Motivasi Kerja
X1.1		0.528		
X1.10		0.741		
X1.2		0.443		
X1.3		0.754		
X1.4		0.709		
X1.5		0.707		
X1.6		0.778		
X1.7		0.752		
X1.8		0.636		
X1.9		0.685		
X2.1				0.615
X2.10				0.814
X2.2				0.763
X2.3				0.663
X2.4				0.484
X2.5				0.490
X2.6				0.859

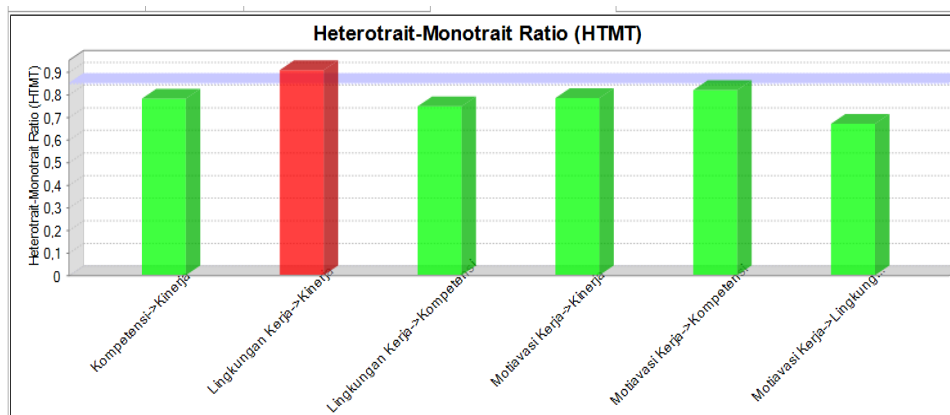
X2.7		0.807
X2.8		0.747
X2.9		0.819
X3.1		0.621
X3.10		0.813
X3.2		0.540
X3.3		0.595
X3.4		0.596
X3.5		0.810
X3.6		0.726
X3.7		0.843
X3.8		0.870
X3.9		0.737
Y.1	0.746	
Y.10	0.796	
Y.2	0.632	
Y.3	0.675	

Y.3	0.675
Y.4	0.523
Y.5	0.707
Y.6	0.650
Y.7	0.716
Y.8	0.703
Y.9	0.663

c. Discriminant Validity

Discriminant Validity

	Kinerja	Kompetensi	Lingkungan Ke...	Motivasi Kerja
Kinerja				
Kompetensi	0.782			
Lingkungan Kerja	0.908	0.748		
Motivasi Kerja	0.784	0.819	0.670	



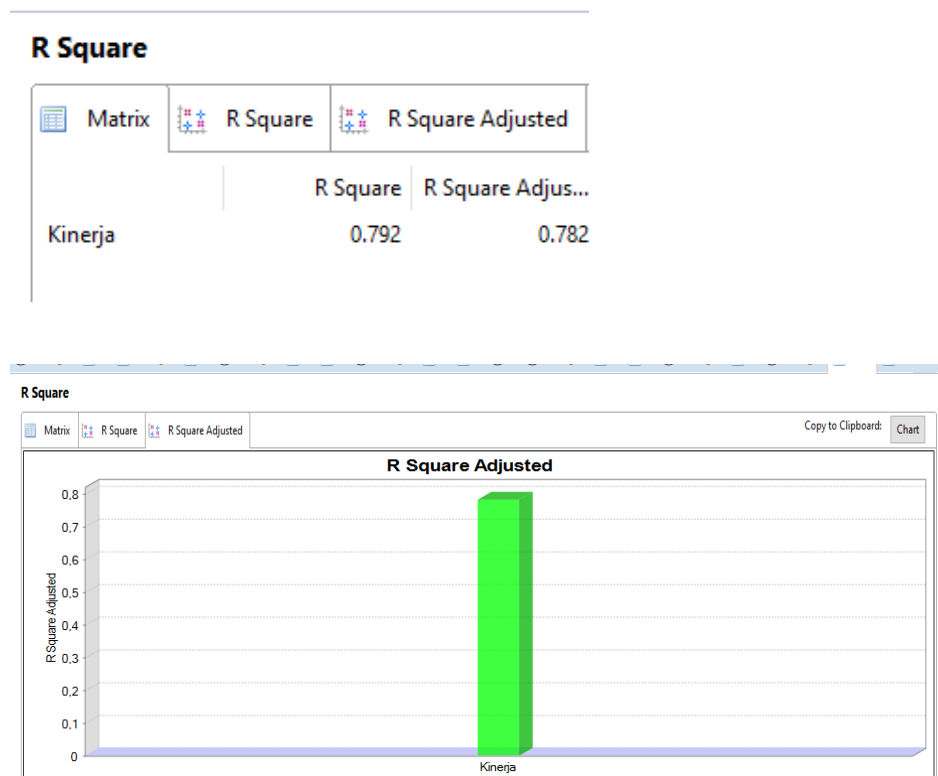
1. ANALISIS MODEL STRUKTURAL (*INNER MODEL*)

a. Colinearity Statistic

Collinearity Statistics (VIF)

Outer VIF Values		Inner VIF Values			
	Kinerja	Kompetensi	Lingkungan Ke...	Motiavasi Kerja	
Kinerja					
Kompetensi	3.399				
Lingkungan Kerja	1.995				
Motiavasi Kerja	2.868				

b. R-Square



c. F-Square



d. Direct Effect

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Kompetensi -> Kinerja	0.252	0.269	0.112	2.246	0.025
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.493	0.486	0.097	5.085	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.247	0.244	0.104	2.363	0.018