

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 13
MEDAN MELALUI MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

TESIS

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Studi Magister Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NURUL AWALIYAH

2120030030

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

2023

PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 13 MEDAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

NURUL AWALIYAH

2120030030

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia (M.M) Pada Hari Kamis, Tanggal 27 Juli 2023

Komisi Penguji

1. Assoc. Prof. Dr. Bahdin Nur Tanjung, S.E., M.M 1.....

Ketua

2. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si 2.....

Sekretaris

3. Assoc. Prof. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M 3.....

Anggota

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN TESIS

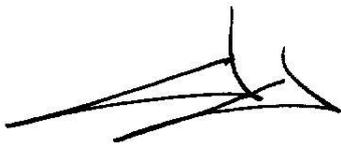
Nama : NURUL AWALIYAH
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120030030
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI
PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA
NEGERI 13 MEDAN MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Pengesahan Tesis

Medan, 27 Juli 2023

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si

Pembimbing II



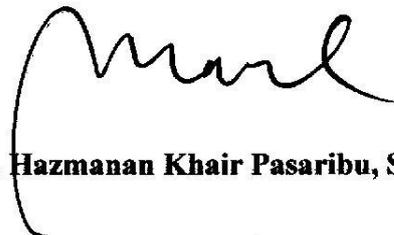
Dr. Bahril Datuk, S.E., M.M, QIA

Diketahui

Direktur

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

Ketua Program Studi



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

PERNYATAAN

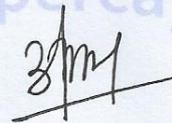
PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 13 MEDAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

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 dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan 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 dikemudian 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, 27 Juli 2023

Peneliti



NURUL AWALIYAH
NPM : 2120030030

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 13 MEDAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Nurul Awaliyah

Program Pascasarjana

E-mail: awaliyah310793@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 55 responden yang merupakan guru SMA Negeri 13 Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan daftar pertanyaan seperti kuesioner serta Teknik Analisis Data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPls) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMA Negeri 13 Medan

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF PROFESSIONAL COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE TEACHER MEDAN 13 STATE SENIOR HIGH SCHOOL THROUGH WORK MOTIVATION AS MEDIATION VARIABLES

Nurul Awaliyah

Program Pascasarjana

E-mail: awaliyah310793@gmail.com

The purpose of this study was to identify and analyze the effect of professional competence on teacher performance, the influence of the work environment on teacher performance, the effect of professional competence on work motivation, the influence of the work environment on work motivation, the effect of work motivation on teacher performance, the effect of professional competence on teacher performance through work motivation, and the influence of the work environment on teacher performance through work motivation. In this study using a type of causal research using a quantitative approach with a sample of 55 respondents who are teachers of SMA Negeri 13 Medan. Data collection techniques used interviews and questionnaires such as questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPLS) to test the seven hypotheses proposed in this study. The results of this study indicate that professional competence has a positive and significant influence on teacher performance, the work environment has a positive and significant influence on teacher performance, professional competence has a positive and significant effect on work motivation, the work environment has not a positive and significant effect on work motivation, work motivation has a positive and significant effect on teacher performance, professional competence has a positive and significant effect on teacher performance through work motivation, and the work environment has not a positive and significant effect on teacher performance through work motivation in SMA Negeri 13 Medan

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

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmad, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini, serta shalawat dan salam kehadiran junjungan Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Proposal Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-2 (Strata Dua) Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dengan Judul **“Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 13 Medan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta petunjuk dari bapak/ibu dosen pembimbing dan rekan-rekan mahasiswa/I sekalian untuk penyempurnaan Tesis ini. Maka pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada Partner hidup saya, abang Abdullah yang terus memberikan dukungan untuk penyelesaian Tesis ini, juga kepada Cahaya penyejuk mata Ananda Dzaky, Faqih dan Ahsan yang sudah memberikan semangat dan mengerti umminya. Terimakasih yaa nak kalian luar biasa.

2. Teristimewa Kepada Ayahanda Azwan dan Ibunda Nurmasria Hasibuan, Bunda Ayu dan Dila, Ammu Fahmi yang semuanya rela direpotkan oleh Penulis, serta keluarga besar yang telah menyayangi, memberi semangat baik moril maupun materil serta motivasi kepada penulis. Allah akan membalas lebih baik dan berlipat ganda.
3. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M.Hum, Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E, MBA, Kaprodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Fajar Pasaribu SE., M.Si, Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, Dosen Pembimbing I yang telah banyak mendukung penulis dalam memberikan ide, saran dan kritiknya.
8. Bapak Dr. Bahril Datuk S. S.E., M.M., QIA, Dosen Pembimbing II yang banyak memberikan masukan, saran dan perbaikan.
9. Bapak Dr. Bahdin Nur Tanjung, S.E., M.M. Dosen Pembanding Kolokium yang banyak memberikan masukan, saran dan perbaikan.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf pengajar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.

11. Kepada teman-teman guru, pegawai dan Kepala Sekolah di SMA Negeri 13 Medan yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan dalam penyusunan Tesis.
12. Teman Seperjuangan S2 serta teman-teman stambuk 2021 kelas B Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Terima Kasih atas ilmu yang pernah dibagikan, pengalaman, serta kemeriahan situasi suka duka selama daring maupun *offline*, yang akan menjadi kenangan indah bagi penulis. Semoga sukses kita semua di dunia dan akhirat.

Saya selaku penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua, semoga kiranya Tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, Juni 2023

Penulis,

NURUL AWALIYAH

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	12
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Kinerja Guru	18
2.1.3 Teori Kompetensi Profesional	23
2.1.4 Teori Motivasi Kerja	27
2.1.5 Lingkungan Kerja	35
2.2 Penelitian Terdahulu.....	39
2.3 Kerangka Konseptual	42
2.4 Hipotesis	46
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Jenis Penelitian	48
3.2 Definisi Operasional.....	48
3.2.1 Kinerja Guru	48
3.2.2 Kompetensi Profesional.....	49
3.2.3 Motivasi	49
3.2.4 Lingkungan Kerja	50
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
3.3.1 Tempat Penelitian	50
3.3.2 Waktu Penelitian.....	51
3.4 Populasi dan Sampel.....	51
3.4.1 Populasi	51
3.4.2 Sampel	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52

3.6	Teknik Pengujian Instrumen.....	53
3.6.1	Uji Validitas.....	53
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	54
3.7	Teknik Analisis Data.....	54
3.7.1	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	56
3.7.2	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	57
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1	Hasil Penelitian.....	59
4.1.1	Deskripsi Penelitian.....	59
4.1.2	Karakteristik Responden.....	59
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian.....	61
4.1.4	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	72
4.1.5	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	79
4.2	Pembahasan.....	87
4.2.1	Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru.....	87
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	88
4.2.3	Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja.....	89
4.2.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	90
4.2.5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	91
4.2.6	Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja.....	92
4.2.7	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja.....	93
BAB 5	PENUTUP.....	94
5.1	Kesimpulan.....	94
5.2	Saran.....	95
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	96
DAFTAR PUSTAKA		97
LAMPIRAN.....		102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Guru 2022	2
Tabel 1.2 Kualifikasi Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan	4
Tabel 1.3 Suasana Lingkungan Sekolah	6
Tabel 1.4 Persentase Ketidakhadiran Guru	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Indikator Kinerja	49
Tabel 3.2 Indikator Kompetensi Profesional	49
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja	50
Tabel 3.4 Indikator Motivasi Kerja	50
Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian	54
Tabel 3.6 Skala Likert	53
Tabel 4.1 Deskripsi Sampel	59
Tabel 4.2 Identifikasi Responden	60
Tabel 4.3 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Guru (Y)	62
Tabel 4.4 Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (Z)	64
Tabel 4.5 Skor angket untuk Variabel Kompetensi Profesional (X1)	77
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)	70
Tabel 4.7 Uji Validitas Konvergen Variabel Y (Kinerja Guru)	72
Tabel 4.8 Uji Validitas Konvergen Variabel Z (Motivasi Kerja)	73
Tabel 4.9 Uji Validitas Konvergen Variabel X1 (Kompetensi Profesional)	73
Tabel 4.10 Uji Validitas Konvergen Variabel X2 (Lingkungan Kerja)	74
Tabel 4.11 Hasil Pengujian AVE	76
Tabel 4.12 Hasil Pengujian <i>Cross Loading</i>	76
Tabel 4.13 Construct Reliability and Validity	78
Tabel 4.14 Tabel R-Square	79
Tabel 4.15 Tabel F-Square	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	46
Gambar 4.1 <i>Path Coefficients</i>	86

+

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi kemajuan suatu bangsa. Pendidikan merujuk kepada martabat suatu bangsa untuk menyiapkan tantangan perkembangan globalisasi dunia. Pertumbuhan pada bidang pendidikan itu sendiri terdiri dari sumber daya manusia sebagai faktor penentu peningkatan kualitas mencapai tujuan nasional. Faktor yang menentukan tinggi rendahnya kualitas suatu pendidikan berasal dari sumber daya manusia yang dikenal dengan sebutan guru (pendidik).

Guru memegang peranan penting dalam pembangunan pendidikan formal. Hal ini dikarenakan, guru sebagai pendidik akan menanamkan nilai-nilai ilmu dan adab, serta mengarahkan peserta didik dalam proses belajar. Guru juga sebagai pembimbing dapat menentukan berbagai potensi yang dimiliki siswanya sebagai bekal, sehingga dengan ketercapaian tersebut ia dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia ideal yang menjadi harapan setiap orang tua dan masyarakat. Tentunya, keberhasilan siswa ditentukan oleh kinerja guru yang baik, hal ini berkaitan dengan peran guru dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja diartikan sebagai proses akhir dari hasil kerja yang dinilai dari kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagaimana pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru merupakan salah satu pondasi utama yang akan menentukan keberhasilan berjalannya proses pendidikan di sekolah.

Berdasarkan observasi awal, wawancara penulis dengan Wakil Bidang Kurikulum di SMA Negeri 13 Medan telah dinyatakan bahwa kinerja beberapa guru akhir tahun 2022 masih belum optimal seluruhnya. Terlihat dari tabel Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berikut ini :

Tabel 1.1
Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Guru 2022

No	Kriteria	(A)	(B)	(C)	(D)
Hasil Kerja	Tersusunnya Dokumen Perangkat Pembelajaran Guru (Analisis Minggu Efektif, Prota, Promes, CP/TP/Silabus, Modul Ajar/RPP, Bahan Ajar dan Administrasi Guru) pada tahap Perencanaan Pembelajaran. Sesuai yang telah di tetapkan	80%	10%	8%	2%
	Terlaksananya pelaksanaan dan penilaian pembelajaran guru sesuai dengan Rencana yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan Program Tahunan / Program semester sesuai yang telah di tetapkan	33%	25%	40%	2%
	Terlaksananya pelaksanaan kegiatan tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah, baik dalam Administratif maupun dalam Implementasi tugas sebagai Wali Kelas dan Pembina Ekskul	45%	22%	24%	9%
Perilaku Kerja	Berorientasi Pelayanan	35%	57%	3%	5%
	Akuntabel	81%	9%	8%	2%
	Kompeten	69%	18%	11%	2%
	Harmonis	90%	8%	2%	-
	Loyal	58%	19%	21%	2%
	Adaptif	35%	17%	43%	5%
	Kolaboratif	91%	7%	2%	-

Sumber : Tata Usaha SMA Negeri 13 Medan 2022

Sebagai bentuk penilaian dari kinerja, dari 55 guru PNS di SMA Negeri 13 Medan masing-masing kriteria mendapat nilai sebagai berikut : *range* 91 – 100 termasuk dalam kategori “sangat baik” (A), nilai 76 – 90 kategori “baik” (B), nilai 61 – 75 kategori “cukup” (C), dan nilai <60 kategori kurang “D”. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru belum semua maksimal, dibuktikan

dengan jumlah guru dengan kriteria melakukan pelaksanaan dan penilaian pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan ternyata hampir 42% atau 45 orang masuk dalam kategori “cukup” (C) artinya belum maksimal.

Seyogyanya dalam kurung waktu dua tahun belakangan ini berlaku sekolah daring, seharusnya menuntut guru untuk semakin terampil mengembangkan kemampuan dirinya terkait kompetensi profesional dalam pembelajaran. Namun, karena sekolah sudah kembali *offline*, guru terikut arus kembali bereaksi dengan metode ceramah, kemudian mendikte dalam melakukan proses mengajarnya. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang tidak lagi menggunakan *powerpoint* ketika mengajar di kelas. Padahal sekolah ini sudah mencapai tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA), yang semestinya sudah mengikut perkembangan zaman.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 13 Standar Nasional Pendidikan 2015 (Salinan PP, 2015), guru harus memiliki kompetensi, kualifikasi, dan sertifikat yang terkait dengan mata pelajarannya untuk sepenuhnya mewakili pekerjaannya. Kompetensi diartikan sebagai perangkat yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki kemudian dapat dihayati,serta dikuasai seorang guru dalam menjalankan tugas mengajarnya secara profesional.

SK Mendiknas No. 045/U/2002 (Perubahan Peraturan Atas Nomor Pemerintah, 2022) juga menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat masyarakat menganggap dirinya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tugas tertentu. Kompetensi guru itu meliputi kompetensi pedagogik, personal, sosial, dan kompetensi profesional.

Dari keempat kompetensi guru tersebut, peneliti membatasi hanya pada kompetensi profesional yang dianggap berpengaruh kuat terhadap kinerja guru. Pada buku Etika Profesi Keguruan (Umar Sulaiman, 2018), upaya meningkatkan profesionalisme guru, diantaranya dapat dilihat melalui (1) Peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar, (2) program sertifikasi. Gambaran kompetensi profesional guru di SMA Negeri 13 Medan dapat dilihat berdasarkan kualifikasi pendidikan guru menurut jenjang pendidikan. Sebagaimana terdapat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2

Kualifikasi Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	PNS	Non PNS	Jumlah
1	S-2	5	0	5
2	S-1	50	33	83
3	D-3	0	2	2
4	Non-Dik	0	2	2
	Jumlah	55	37	92

Sumber : Tata Usaha SMA Negeri 13 Medan

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 5 guru bergelar magister, 50 guru PNS bergelar sarjana, dan 33 guru bergelar sarjana non PNS, namun 2 guru masih berstatus D3, serta 2 orang berstatus non kependidikan. Hal ini tidak sesuai dengan Pasal 29 PP. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, guru SMA/SMK dapat terlihat dari kualifikasi Pendidikan yakni guru harus memiliki kualifikasi akademi Pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1).

Seorang guru disebut sebagai guru profesional apabila ia mampu menunaikan tugas keprofesiannya dengan sebaik mungkin menurut Undang-

Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru IV Bab 20 (a). Melaksanakan kegiatan profesional sebagai guru atau dosen, berkewajiban merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran serta mengevaluasi dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Optimalisasi kerja guru juga harus diselaraskan dengan tujuan dan terintegrasi pada bagian-bagian sekolah, baik kepala sekolah, guru, guru dan siswa. Kinerja kerja yang optimal meningkatkan kompetensi guru.

Teori bahwa ada hubungan antara kompetensi dan kinerja guru yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengajaran berkaitan dengan pandangan yang dikemukakan pada bagian sebelumnya (Pareek, 2012) bahwa kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara keterampilan atau kompetensi. *Ability* (A), *Motivasi* atau Insentif (M), dan *Opportunity* atau Kesempatan (O).

Standar nasional pendidikan (Trianto, 2017) juga menjelaskan hal yang sama bahwa kualifikasi profesional seorang guru adalah kemampuan menguasai mata pelajaran secara luas dan mendalam dengan menguasai muatan keilmuan pada bidang studi dan mata pelajarannya sendiri.

Hal ini didukung oleh peneliti sebelumnya (Dewi, 2015) bahwa kualifikasi guru berpengaruh terhadap seorang guru. Kompetensi guru adalah sejauh mana guru memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mengajar dengan menggunakan metode yang baik di depan kelas. Selain itu, (Wahjanto, 2017) yang mengungkapkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran. Namun penelitian yang dilakukan (Ulfie, 2018) menjelaskan bahwa kompetensi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga untuk variabel kompetensi profesional disini terjadi riset gap.

Selain kompetensi profesional guru, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Terlihat dari observasi yang dilakukan, bahwa terdapat suasana di ruang belajar mengajar kurang kondusif, sebagaimana tergambar dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Suasana Lingkungan Sekolah

No	Ruangan	Fasilitas/ruangan		
		Kipas atau AC	Penerangan	Kebersihan
1	Kantor (12)	Rusak (4)	Cukup	Bersih
2	Kelas (32)	Rusak (10)	Cukup	Tidak selalu
3	Ruangan lain (10)	Rusak (6)	Kurang	Kurang
4	Musolah (6)	Rusak (3)	Cukup	Tidak selalu

Sumber : Observasi bersama Tata Usaha SMA Negeri 13 Medan

Dari tabel diatas, masih terdapat AC atau kipas angin yang rusak atau tidak berfungsi. Kurangnya penerangan di dalam ruangan, kebersihan, dan kurang optimalnya situasi lingkungan kerja fisik yang ada di dalam ruangan menjadi penghambat guru untuk bisa fokus mengajar dan nyaman untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Terbukti bahwa lingkungan belajar di kelas dan sekolah secara langsung mempengaruhi proses belajar. Menurut (Edy, 2019) kondisi kerja merupakan hakikat kesempatan kerja bagi tenaga kerja dalam bidang ini, yaitu tenaga kerja bekerja untuk tenaga kerja kondisi kerja adalah tempat kerja, fasilitas, kenyamanan, pengkondisian udara, istirahat, termasuk hubungan kerja antar pribadi.

Berdasarkan penelitian penulis, masih banyak ruang kelas yang menggunakan kipas angin biasa yang sudah tidak berfungsi sehingga membuat suasana di dalam kelas menjadi panas dan pengap. Selain itu, kondisi lingkungan sosial seperti hubungan sesama guru dinilai tidak selalu kondusif. Menurut wawancara penulis dengan bagian kurikulum, dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang bersifat kurang baik antara para guru senior, dimana terkadang terjadi cekcok atau cemburuan terhadap rekan gurunya. Kondisi demikian membuat lingkungan kerja guru tadi menjadi terganggu. Perbaikan dari segi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja guru dapat meningkat atau menurun. Hal ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga kondisi kerja wajib yang baik dan tenang agar membuat guru merasa tenang dan siap dalam mengemban tugas.

Peneliti sebelumnya (Pujiastuti, 2017) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah. Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari situasi yang berbeda di dunia sekitarnya. Namun penelitian (Wulan, 2019) menyimpulkan hal yang berbeda bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan lingkungan kerja yang disesuaikan dengan tempat kerja membuat situasi kerja cukup mudah untuk para pekerja sehingga tidak mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Namun, menurut hemat penulis terdapat interaksi yang sangat erat antara manusia dengan lingkungannya. Pendapat yang bersebrangan tidak dapat dihubungkan dengan objek lain seperti halnya guru. Dalam situasi ini, guru masih berusaha bereaksi terhadap situasi baru dengan dunianya. Semakin baik lingkungan kerja dirancang di sekolah, semakin menyenangkan pekerjaannya.

Pekerjaan sebagai guru perlu diberikan stimulus agar guru tersebut dapat menjalankan profesinya dengan nyaman. Hal tersebut dapat dicapai dengan adanya motivasi yang kuat. Motivasi kerja sebagai variabel mediasi (intervening) dalam penelitian ini. Motivasi kerja merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut (Kompri, 2015) tanpa motivasi yang tinggi, seorang guru tidak akan bekerja dengan baik. Motivasi adalah suatu perubahan tenaga didalam pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan.

Sedangkan menurut (Tukiyo, 2015) motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan kegigihan kepribadian dalam diri seseorang, yang tercermin dalam kehadiran guru untuk melakukan proses belajar mengajar. Maka fenomena ketidakhadiran akan menjadi suatu masalah sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 1.4
Persentase Ketidakhadiran Guru

Tahun	Ketidakhadiran
2018	1,4%
2019	2,2 %
2020	3,8%
2021	3,6%
2022	4,2%

Sumber: Tata Usaha SMA Negeri 13 Medan

Tabel di atas menunjukkan bahwa absensi atau ketidakhadiran guru setiap tahun mulai dari 2018 hingga 2022 menunjukkan persentase meningkat. Hal ini

mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja guru di SMA Negeri 13 Medan. Sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara satu guru dengan guru lainnya. Hal ini menyebabkan adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting untuk meningkatkan pengajaran, karena merupakan motivasi utama bagi setiap guru untuk menunaikan tugas profesionalnya sesuai ketentuan yang berlaku.

Menurut (Yadewani, 2013), motivasi memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Mendorong manusia untuk bertindak sebagai penggerak atau mesin yang melepaskan energi. Oleh karena itu, motivasi adalah kekuatan pendorong di balik semua aktivitas.
- 2) Menentukan arah tindakan, yaitu ke arah tujuan yang diinginkan.
- 3) Pilihan kegiatan, mengabaikan yang tidak menguntungkan.

Motivasi guru adalah suatu proses dimana guru mengarahkan tingkah lakunya pada usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru menanyakan bagaimana membuat guru bekerja keras dengan menggunakan segala kecakapan, pikiran dan kemampuannya. Ketika guru sangat termotivasi, mereka termotivasi dan bersemangat untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, dan menilai pembelajaran di sekolah.

Penelitian sebelumnya tentang motivasi kerja dilakukan oleh (Hamzah et al., 2021) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja sangat penting untuk pertumbuhan jangka panjang sistem pendidikan dunia. Penelitian lain juga dilakukan (Maharani et al., 2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Namun, teori motivasi Porter dan Lawler (Zamrodah, 2016) mengatakan bahwa motivasi tidak secara langsung menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja dihubungkan dengan kemampuan dan karakter serta persepsi peran seseorang. Hal yang demikian tentu bertolak belakang dengan banyak pendapat. Karena motivasi diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Secara logika motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin baik motivasinya, maka kinerjanya untuk bekerja akan semakin tinggi. Semakin rendah atau tidak adanya motivasi otomatis kinerjanya untuk melakukan pekerjaannya akan semakin menurun. Kesimpulannya, motivasi kerja guru mengacu pada motivasi dalam diri guru itu sendiri yang mendorongnya untuk bekerja dalam bentuk tugas mengajarguna memenuhi kebutuhannya sebagai seorang guru.

Berdasarkan paparan fenomena diatas, pendapat ahli, *research gap*, dan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompetensi Profesional dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 13 Medan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis telah mengidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan variabel penulis yaitu kinerja guru, kompetensi professional dan lingkungan kerja, serta motivasi kerja sebagai variabel mediasi seperti berikut ini :

1. Kinerja guru yang belum optimal terlihat dari sasaran kinerja guru
2. Beberapa guru belum memenuhi standar kompetensi guru profesional
3. Lingkungan sekolah belum mendukung untuk menunjang kinerja guru
4. Sebagian guru terindikasi belum menunjukkan motivasi tinggi

1.3 Batasan Masalah

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun untuk menghindari pembahasan yang terlalu melebar, maka penulis membatasi permasalahan penelitian ini hanya pada faktor kompetensi profesional dan lingkungan kerja, serta motivasi kerja sebagai variabel mediasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan. Selain itu, dalam penelitian ini dibatasi oleh populasi dan sampel dari seluruh guru PNS di SMA Negeri 13 Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini dapat penulis rumuskan sebagai berikut ini :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri 13 Medan?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri 13 Medan?

5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan?
6. Apakah ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan melalui motivasi kerja?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan melalui motivasi kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan suatu penelitian ialah untuk mencari atau menemukan kebenaran untuk pengetahuan yang baru. Maka, berdasarkan permasalahan diatas tujuan pennulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi kerja SMA Negeri 13 Medan?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri 13 Medan?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan melalui motivasi kerja?

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan melalui motivasi kerja?

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai bahan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian yang akan datang.
 - b. Diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengembangan konsep, asas ataupun teori-teori manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.
2. Manfaat Praktis
 - a. Diharapkan melalui penelitian ini memberikan manfaat bagi semua pihak, pada umumnya bagi masyarakat dan sekolah atau organisasi lainnya, serta khususnya bagi SMA Negeri 13 Medan dalam hal pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.
 - b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen menurut (Hasibuan, 2017) suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia, alam, dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen merupakan suatu ilmu dasar yang memberikan ruang tertentu dalam bidang masing-masing.

Manajemen (Feriyanto, 2015) adalah suatu proses penyelenggaraan kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Manajemen merupakan pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya-sumber daya organisasional.

Manajemen (Afandi, 2018) adalah proses kerja sama antar guru untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif.

Selain manajemen dipandang sebagai ilmu dan seni, manajemen juga dapat dikatakan sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer yang diikat dengan kode etik dan dituntut untuk bekerja secara profesional. Seorang profesional harus mempunyai kemampuan, sosial (hubungan manusiawi), dan teknikal.

Setelah menelaah berbagai pengertian tentang manajemen yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi, lembaga atau sekolah yang bersifat manusia maupun non manusia, sehingga tujuan organisasi, lembaga atau sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen menurut (Hasibuan, 2019) terdiri dari beberapa jenis, salah satunya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia kedudukannya sangat penting bagi organisasi, oleh karena itu, dalam mengelolanya, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia akan berjalan sesuai apa yang diharapkan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Manajemen

Sumber Daya Manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, guru dan masyarakat

Pertama, SDM adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Hamali, 2016) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia berfungsi mencari manusia-manusia unggul untuk menjalankan perencanaan. SDM terbaik dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan atau organisasi. Manajemen SDM menjadi sangat penting dan sering diumpamakan sebagai jantung dari sebuah organisasi maupun perusahaan.

Setelah menelaah berbagai pengertian tentang manajemen yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu pekerjaan, baik itu dalam lingkup perusahaan, Lembaga kedinasan, maupun Lembaga Pendidikan seperti sekolah.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. **Perencanaan.** Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. **Pengorganisasian.** Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua guru dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi, karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. **Pengarahan.** Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua guru, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, guru dan masyarakat.
4. **Pengendalian.** Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua guru agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. **Pengadaan.** Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan guru yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

2.1.2 Kinerja Guru

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Guru adalah seorang pendidik yang berperan sebagai ujung tombak dalam mengubah nilai-nilai pengetahuan dan sikap, membentuk kepribadian peserta didik serta bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan. Mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja dari sosok pendidik yakni guru, artinya guru harus berperan aktif dalam membangun dirinya sebagai tenaga profesional sejalan dengan tuntutan zaman yang terus berkembang.

Prestasi akan menggambarkan keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. Menurut (Mahmudah, 2017) tingkat keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya disebut sebagai tingkat pencapaian. Senada dengan pendapat tersebut, menurut (Mangkunegara, 2014) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pendapat (Putrajati, 2017) mengatakan, bahwa kinerja adalah kinerja aktivitas manusia, kualitas dan kecerdasan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut (Amalia, 2017) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja dari proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus diperlihatkan nyata dan dapat diukur.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan tentang kinerja guru diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama yang sudah distandarisasikan melalui berdasarkan ketetapan yang baku sebagai hasil kerja guru dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya di sekolah.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Guru

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai atau mengevaluasi keberhasilan guru dalam menunaikan tugasnya. Sasaran kinerja guru adalah sebagai berikut : (1) Menentukan tingkat kinerja guru sebelumnya, (2) Penghargaan yang sesuai melalui kenaikan gaji pokok dan insentif keuangan, (3) Meningkatkan tanggung jawab pribadi guru, (4) meningkatkan motivasi kerja, (5) Meningkatkan moral kerja, dan (6) Sebagai informasi untuk perencanaan sumber daya manusia.

Menurut (Bangun, 2018) penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain yaitu : (1) Sebagai evaluasi antara individu dalam sekolah. Tujuan ini dapat memberikan keuntungan dalam menentukan jumlah jenis kompensasi yang menjadi hak setiap individu dalam organisasi, (2) Pengembangan diri setiap individu. Evaluasi kinerja ini berguna untuk pengembangan guru, (3) Pemeliharaan sistem. Beberapa keuntungan seperti, pengembangan sekolah individu evaluasi pencapaian tujuan individu dan tim, perencanaan sumber daya manusia, identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan (4) Dokumentasi sebagai dasar pemantauan penugasan kerja guru di masa depan.

2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Mangkunegara , 2015) adalah sebagai berikut : (1) Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan yang terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan). Ini berarti bahwa guru dengan IQ di atas rata-rata, pelatihan yang sesuai dengan peran dan keterampilan mereka dalam pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah untuk bekerja seperti yang diharapkan, dan (2) Faktor Motivasi,

Motivasi terdiri dari sikap guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan prasyarat bagi seorang guru mandiri untuk mencapai tujuan kerjanya.

Tugas guru menunjang keberhasilan dalam interaksi proses pembelajaran. Menurut (Mathis & Jackson, 2018) 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; 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.

Evaluasi kinerja guru (Martinis Yamin & Maisah, 2010) berstatus PNS dibagi menjadi dua bagian, yaitu: (1) Sasaran pekerjaan pegawai (SKP) yang terdiri dari tugas, kredit, tingkat pencapaian yaitu jumlah pekerjaan yang dicapai atau diselesaikan oleh guru, kualitas pekerjaan, waktu penyelesaian dan biaya . dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan, dan (2) Perilaku kerja adalah sikap terhadap tingkah laku atau tindakan pegawai yang harus atau tidak boleh dilakukan berdasarkan peraturan yang berlaku. Kinerja seorang guru diartikan sebagai kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja.

Sedangkan menurut Menurut (Mulyasa, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) Sikap mental berupa motivasi

kerja, disiplin kerja dan etika kerja, (2) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, (3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja, (4) Manajemen, manajemen yang tepat akan mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif, (5) Hubungan Industrial, dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas, (6) Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, (7) Gaji & kesehatan, (8) Jaminan sosial yang diberikan, (9). Lingkungan dan suasana kerja yang baik, (10) serta kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja.

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 (Depdiknas, 2012), menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan yaitu :

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran. Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)
2. Kegiatan pembelajaran di kelas. 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 suatu kegiatan atau cara yang bertujuan untuk menentukan tercapai tidaknya tujuan pembelajaran dan juga berhasil tidaknya proses pembelajaran. Pada tahap ini, guru harus mampu menentukan pendekatan dan metode penilaian, menyiapkan alat dan proses penilaian serta menggunakan hasil belajar.

Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh direktorat tenaga kependidikan dalam rangka indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat (Nana Sudjana dkk, 2004) tentang kompetensi kinerja guru, yaitu: (1) Menguasai bahan yang akan diajarkan, (2) Mengelola program belajar mengajar, (3) Mengelola kelas, (4) Menggunakan media/sumber pelajaran, (5) Menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) Mengelola interaksi belajar mengajar, (7) Menilai prestasi siswa, (8) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, dan (9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.

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. Menurut (Wibowo, 2016) indikator kinerja guru meliputi : (1) *Personal*, yaitu tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen, (2) *Leadership*, yaitu kualitas dukungan, bimbingan dari pimpinan atau kepala sekolah, (3) *Team*, kualitas dukungan dari rekan kerja, (4) *System*, sistem kerja dan fasilitas kerja yang disediakan, (5) Kontestual, tingkat perubahan tekanan, dan lingkungan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) indikator kinerja meliputi :

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

2.1.3 Teori Kompetensi Profesional

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Profesional

Menurut (Blanchard dan Hersey, 2013) *competence is conditions that exist in workers who are truly efficient and effective in the specified field of work. Mastery of knowledge, skills and attitudes as a whole as evidenced by the achievements obtained after completing the educational program.* Maksudnya, keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil, penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara utuh yang dibuktikan dengan prestasi.

Selanjutnya, (Sagala, 2020) kompetensi merupakan kelayakan untuk menjalani tugas, kemampuan sebagai satu faktor penting bagi guru oleh karena itu kualitas dan produktifitas kerja guru harus mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu. Kemampuan atau kompetensi guru harus diperlihatkan perilaku yang memungkinkan mereka menjalankan tugas profesional dengan cara yang paling diinginkan, tidak sekedar menjalankan kegiatan bersifat rutinitas.

Menurut Echols dan Shadly (Suprihatiningrum, 2013) kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pembelajaran.

Kompetensi professional (Jihad, 2013) pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam pekerjaannya, dan juga pekerjaan apa yang dapat dilihat. Untuk melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki keterampilan berupa pengetahuan, sikap dan keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya.

Kemudian, menurut (Ali, 2019) seorang guru profesional ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orangtua, masyarakat, bangsa negara dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab sosial, intelektual, moral dan spiritual.

Menurut (Mulyasa, 2013) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pengajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam

Standar Nasional Pendidikan. Guru harus memiliki pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan sertasikap yang mantap dan memadai.

Kompetensi profesional besar pengaruhnya terhadap kualitas dari guru itu sendiri pada saat melakukan pembelajaran. Sehingga guru untuk memiliki kompetensi profesional dituntut untuk selalu mengembangkan dirinya terhadap pengetahuan dan mendalami keahliannya, guru harus memiliki ketrampilan dan kemampuan khusus pada saat melakukan pembelajaran

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi professional seorang guru adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang harus dikuasai seorang guru dalam pekerjaannya. Sesuai dengan mata pelajaran yang diampuh dengan seperangkat keahlian dan kecakapan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Kompetensi Profesional

Menurut (Wibowo, 2017) 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.

Menurut Johnson (Tarmudji, 2011) faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional mencakup: (1) Penguasaan pelajaran yang terkini atas atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuannya, (2) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, serta (3) Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.

2.1.2.3 Jenis – Jenis Kompetensi

Menurut (Mulyasa, 2013) kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Selanjutnya menurut (Suprihatiningkrum, 2014) kompetensi guru meliputi :

1. Kompetensi pedagogis. Kompetensi pedagogis adalah kemampuan seorang guru untuk memahami siswa dan memandu pembelajaran pedagogis dan dialogis. Pada dasarnya kompetensi ini meliputi kemampuan memahami peserta didik, merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar dan mengembangkan peserta didik untuk memenuhi berbagai potensi dirinya.
2. Kompetensi Kepribadian. Kemampuan kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mencerminkan kepribadian yang kokoh, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, yang menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kepribadian guru memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap tugasnya sebagai seorang guru.
3. Keterampilan sosial. Kompetensi sosial adalah keterampilan yang mengacu pada kemampuan pendidik, sebagai bagian dari masyarakat, untuk berkomunikasi efektif dengan peserta didik, teman sekelas, guru, orang tua/wali, dan masyarakat.
4. Kualifikasi profesional. Kompetensi profesional adalah kemampuan menguasai mata pelajaran secara luas dan mendalam, yang meliputi penguasaan mata pelajaran khusus sekolah dan mata pelajaran keilmuan umum kurikulum serta suplemen keilmuan. visi sebagai guru.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi Profesional

Menurut (Trianto, 2017) terdapat indikator kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan. Pengetahuan adalah kesadaran dalam ranah kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui bagaimana melakukan kegiatan identifikasi, penyuluhan dan proses belajar warga belajar.
2. Pemahaman (comprehension) adalah kedalaman kognitif dan efektif siswa. Misalnya, guru yang melakukan kegiatan harus memiliki pemahaman yang baik tentang kondisi dan keadaan masyarakat belajar setempat agar dapat melaksanakan program kegiatan dengan baik dan efektif.
3. Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas atau tugas yang telah dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan guru menyusun bahan ajar sederhana.
4. Nilai (value) adalah standar yang diyakini atau secara psikologis terintegrasi dalam diri seseorang.
5. Minat beradaptasi adalah kondisi yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, dan orientasi psikologis. Misalnya, seorang guru yang baik selalu tertarik pada pembelajaran warga dengan memotivasi.

2.1.4 Teori Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi dalam diri setiap individu. Setiap orang memiliki alasan yang berbeda untuk bekerja dan

dengan memenuhi alasan (kebutuhan) tersebut guru lebih meningkatkan kinerjanya. Hal yang demikian lumrah untuk dapat diaplikasikan secara *real*.

Menurut (Uno, 2016) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai suatu kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan suatu perbuatan atau tindakan individu. Dalam hirarki kebutuhan Abraham Maslow (Maslow's Need), kebutuhan hidup adalah kebutuhan fisiologis atau fisiologis, yaitu kebutuhan pokok yang meliputi makan, minum, tempat tinggal, antara lain : (1) Kebutuhan rasa aman atau kebutuhan untuk merasa aman dan bebas dari bahaya, (2) Kebutuhan akan rasa memiliki dan cinta atau kebutuhan akan rasa memiliki dan cinta, (3) esteem needs atau kebutuhan akan penghargaan, perasaan dihargai dan dihormati, dan (4) kebutuhan aktualisasi diri, atau kebutuhan aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk menjadi diri sendiri.

Selanjutnya (Uno, 2016) mengatakan Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kemampuan seseorang dalam berprestasi. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja seseorang tergantung dari seberapa besar motivasi yang disampaikan secara intens. Motivasi guru diartikan sebagai proses guru untuk mengarahkan tingkah lakunya ke arah usaha nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Destian dkk., 2012) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik dengan efektivitas guru sekolah dasar. Kinerja guru yang buruk lebih mungkin disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kepercayaan diri. Guru dengan kekerasan tinggi juga memiliki keterampilan pedagogis yang baik, sehingga efektivitas guru dapat ditingkatkan dengan berinvestasi lebih banyak.

Motivasi adalah hasil dari hasil yang dicapai oleh seseorang dan asumsi bahwa tindakan mereka akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Menurut (Kadarisman, 2012) menyatakan bahwa motif kerja adalah daya penggerak atau daya penggerak dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan teliti dan benar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Bangun, 2012) mendefinisikan motivasi sebagai tindakan yang membuat orang lain berperilaku teratur. Selanjutnya, menurut (Widodo, 2015) motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk bertindak. Jumlah kekuatan yang diberikan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan menunjukkan tingkat motivasinya.

Menurut (Aedi, 2014) menyatakan bahwa “Motivasi adalah suatu daya penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau atau ingin mengerahkan kecakapannya untuk mengerahkan keahlian dan keterampilan manusia serta waktu untuk melakukan berbagai kegiatan, bertanggung jawab dan memenuhi tugasnya dalam organisasi yang telah ditetapkan terkait dengan pencapaian tujuan.

Selanjutnya, (Noor, 2013) menjelaskan tentang motivasi yaitu simpanan energi potensial individu untuk dikendalikan dan dilepaskan, bergantung pada kekuatan keinginan dan cara yang tersedia di mana guru menggunakan energi itu untuk mengarahkan dan kebutuhan dasar, keinginan dan nilai-nilai motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan usaha yang dapat mempengaruhi semangat seseorang untuk lebih giat dan tekun dalam bekerja.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau daya penggerak dalam diri seseorang untuk berperilaku sungguh-sungguh dan tepat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Tujuan memotivasi guru untuk bekerja berguna untuk mengubah perilaku guru sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut (Kadarisman, 2012) memaparkan tujuan motivasi kerja sebagai berikut :

1. Mengubah perilaku guru sesuai dengan keinginan sekolah. Perubahan perilaku yang dimaksud adalah perubahan perilaku kerja guru. Dalam pengertian ini, untuk memotivasi guru agar terus mau bekerja sesuai dengan kompetensinya.
2. Meningkatkan semangat dan moral guru. Kondisi kerja sangat menentukan gairah kerja guru. Ketika kondisi kerja nyaman, tenang dan tidak berisik, semua orang termotivasi untuk bekerja keras. Sebaliknya, kondisi kerja yang pengap, gelap dan bising menurunkan efisiensi kerja, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas.
3. Meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja seorang guru dapat meningkat berkat dorongan yang diberikan kepadanya oleh sekolah atau kepala sekolah. Sebelum memotivasi, harus terlebih dahulu memahami apa motivasi guru agar mau bekerja dengan baik.
4. Meningkatkan prestasi kerja. Sukses dalam bekerja melahirkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan. Prestasi para guru tidak hanya meningkatkan motivasi mereka yang terlibat, tetapi juga bermanfaat bagi sekolah untuk meningkatkan produktivitas.

5. Meningkatkan tanggung jawab. Seorang guru yang dulu bekerja di sekolah ingin mengambil tanggung jawab lebih. Tanggung jawab ini tidak hanya terkait dengan hasil kerja yang baik, tetapi juga kepercayaan yang diberikan kepada Anda sebagai calon orang.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Kondisi kerja sangat menentukan gairah kerja guru. Ketika kondisi kerja nyaman, tenang dan tidak berisik, semua orang termotivasi untuk bekerja keras.
7. Meningkatkan loyalitas guru kepada sekolah. Motivasi merupakan aset terpenting dalam mengembangkan retensi guru. Ketika motivasi lemah, loyalitas juga melemah. Oleh karena itu, guru dengan motivasi yang tinggi juga memiliki loyalitas yang tinggi.

Menurut (Noor, 2013) kegunaan pentingnya pemberian motivasi adalah bahwa motivasi menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja keras dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi menjadi semakin penting ketika pemimpin mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan untuk bekerja dengan baik.

Selanjutnya, menurut (Mulyasa, 2013) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaannya tidak hanya terdapat pada fisiknya, tetapi psikisnya misalnya motivasi.

Secara singkat manfaat motivasi adalah meningkatnya gairah atau semangat kerja, sehingga produktivitas kerja setiap guru meningkat, sehingga hasil kerja setiap guru juga meningkat. Selain itu, manfaat motivasi kerja adalah mendorong disiplin yang tinggi, meningkatkan kreativitas dan keterlibatan setiap guru untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

2.1.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Kadarisman, 2012) mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor internal yang terdapat dalam diri guru itu sendiri (individu) Faktor individu meliputi kebutuhan, tujuan, sikap dan keterampilan.
2. Faktor eksternal yang berasal dari luar guru. Faktor yang berasal dari luar guru atau tempat kerjanya adalah Gaji atau *Salary* (Gaji), Job Security (Keamanan Kerja), Kolega (Pemberi Kerja), Kepemimpinan (Pengawasan), Thanks (Terima Kasih), dan Own Work (Bekerja pada diri sendiri). Kedua faktor ini memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap proses psikologis dalam diri seseorang. Faktor-faktor di atas saling berkaitan dalam menciptakan motivasi seseorang. Sangat penting untuk meningkatkan kedua faktor ini. Ketika kedua faktor ini tinggi, guru bekerja lebih antusias, yang mendorong kesuksesan dan kinerja yang lebih baik.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor yang memotivasi Anda untuk mengambil tindakan tertentu. Mengacu pada beberapa indikator motivasi kerja guru berikut merupakan

hal yang membuat motivasi menjadi lebih meningkat menurut (Faturrahman, 2017) yaitu:

1. Hadiah yang Layak (*Reward*). Kepuasan guru terhadap reward atau gaji yang ditawarkan oleh lembaga pendidikan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Guru yang gajinya tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan akan melemahkan motivasi kerja. Di sisi lain, guru dengan gaji yang layak dan mampu memenuhi kebutuhan hidup selalu termotivasi untuk berbagai pekerjaan
2. Kesempatan untuk maju. Promosi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Besarnya peluang kemajuan yang ditawarkan lembaga kepada guru mempengaruhi keinginan guru untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.
3. Diakui. Pengakuan oleh lembaga terhadap pekerjaan yang dilakukan guru berpengaruh terhadap tumbuhnya motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui menyebabkan guru selalu berkembang dan melaksanakan tugas.
4. Keamanan kerja. Setiap orang mengharapkan lingkungan kerja yang aman, termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan memungkinkan guru dapat bekerja secara optimal.

Sedangkan menurut (Aedi, 2014) memperhatikan bahwa indikator yang menggambarkan motivasi kerja guru muncul :

1. Tanggung jawab di tempat kerja. Guru yang bermotivasi tinggi mencerminkan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan mereka. Guru menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal sesuai dengan batas

waktu yang diberikan. Guru merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Prestasinya. Kinerja yang dicapai oleh guru menunjukkan bahwa guru memiliki motivasi yang tinggi. Prestasi tersebut dapat berupa penghargaan dari kepala sekolah, lembaga pendidikan atau karya yang diciptakan.
3. Pengembangan diri. Guru sangat perlu berkembang dalam praktek profesinya. Keikutsertaan guru dalam pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan menunjukkan bahwa guru berusaha keras untuk menciptakan motivasi kerja yang tinggi.
4. Independensi dalam pengoperasian. Seseorang yang telah mencapai usia produktif tentunya memiliki pendekatan yang mandiri dalam beracting. Kemandirian ini tercermin dari sikap guru yang selalu menunaikan tugas, meskipun tidak diminta.

Menurut (Moenir, 2013) Pada dasarnya motivasi dapat dibedakan menjadi dua bidang, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mencoba membuat orang lain melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan memberi mereka kesempatan untuk mendapatkan hadiah. Sedangkan motivasi negatif adalah proses membuat seseorang ingin melakukan sesuatu yang mereka inginkan, tetapi teknik dasarnya adalah memanfaatkan kekuatan rasa takut.

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Saripuddin, 2015) lingkungan kerja adalah situasi atau situasi yang ada di sekitar guru. Lingkungan yang sehat mempengaruhi kerja para pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dapat mempengaruhi semangat dan semangat serta tentunya kinerja pegawai.

Sedangkan (Siagian & Khair, 2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar guru, yang dapat mempengaruhi guru itu sendiri dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kemudian menurut (Wibowo, 2016), lingkungan kerja dapat diartikan sedemikian rupa sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. adalah ruang dan suasana di mana guru melakukan tugas mereka dan mengembangkan potensi penuh mereka.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja meliputi segala kondisi di sekitar tempat kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, yang dapat membuat pegawai merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.5.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Setiana, 2019), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik. Pengertian lingkungan kerja fisik meliputi segala keadaan dalam bentuk fisik yang terjadi di sekitar area kerja dan yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pekerja/guru.

2. Lingkungan kerja non fisik. Pengertian lingkungan kerja non fisik meliputi segala situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja/guru dan bawahan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik ini harus diperhatikan dan tidak diremehkan.

Lingkungan dirumuskan menjadi dua bagian yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus (Robbins, 2011) sebagai berikut :

1. Lingkungan umum, segala sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknis yang tumpang tindih.
2. Tempat kerja adalah segala sesuatu yang dipergunakan, digunakan, digunakan dan dinikmati oleh pegawai, serta berhubungan langsung dengan pekerjaan dan untuk kelancaran pekerjaan, guna meningkatkan produktivitas atau efisiensi kerja. b) Teknologi adalah alat fungsional, yaitu. setiap barang atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih dan langsung digunakan dalam produksi, seperti komputer, mesin duplikasi, mesin hitung.
3. Lingkungan Khusus Lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan suatu organisasi dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan.

2.1.5.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana aktivitas dilakukan (Sunyoto, 2013), yaitu:

1. Hubungan kerja. Ada dua hubungan dalam hubungan kerja ini, yaitu, Hubungan interpersonal sebagai individu dan hubungan interpersonal sebagai kelompok, motivasi guru berasal dari rekan kerja dan atasan.
2. Tingkat kebisingan. Lingkungan kerja yang tidak tepat atau bising dapat menimbulkan dampak negatif yaitu munculnya ketegangan di tempat kerja. Tentunya bagi guru lingkungan kerja yang tenang sangat membantu dalam melakukan pekerjaan dan hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja
3. Informasi. Dalam hal ini, penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga termasuk penerangan tenaga surya yang seringkali menuntut pekerja untuk memiliki penerangan yang memadai, apalagi jika pekerjaan membutuhkan ketelitian. Untuk mewujudkan penghematan biaya dalam bisnis pencahayaan, sinar matahari harus diusahakan. Ketika suatu ruangan perlu diberi penerangan, ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya penerangan tersebut dan pengaruhnya terhadap pekerja di tempat kerja
4. Sirkulasi Udara. Jika sirkulasi udara atau pertukaran udara cukup, Anda harus terlebih dahulu menjaga pertukaran udara. Ventilasi harus cukup lebar, terutama di ruangan yang terlalu panas.
5. Keamanan. Lingkungan kerja yang aman menciptakan ketenangan dan keamanan, dimana hal ini dapat merangsang kerja. Keamanan yang terkandung di lingkungan kerja adalah keamanan milik pribadi guru. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan moral guru dan kinerja staf.

Menurut (Setiana, 2019) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain “ (1) Bangunan tempat kerja, (2) Ruang kerja yang lega, (3) Ventilasi pertukaran udara, (4), Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan, dan (5) Terdapat sarana angkutan khusus ataupun secara umum untuk guru menjadi nyaman dan mudah.

2.1.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja non fisik (Setiana, 2019) terdiri dari: (1) Suasana kerja, suasana kerja juga mempengaruhi keterampilan dan semangat guru dalam melaksanakan pekerjaannya, yang tentunya juga mempengaruhi kinerja yang dicapainya. (2) hubungan antara manajer dan guru, (3) hubungan teman sebaya, dan (4) kerjasama antar pekerja, hubungan antara atasan dengan bawahan atau guru harus dibina dengan baik dan harus ada rasa saling menghargai antara atasan dan bawahan, dengan saling menghargai adalah saling menghargai antar individu.

Kemudian (Soetjipto, 2012) menyatakan bahwa ada tiga indikator lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut: (1) Hubungan yang harmonis, hubungan harmonis merupakan bentuk hubungan manusia dalam suatu organisasi, (2) Kesempatan untuk maju, kesempatan untuk maju merupakan kesempatan yang dimiliki oleh seorang guru yang melakukan pekerjaan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang lebih, (3) Keamanan kerja, pengamanan baik internal maupun eksternal harus selalu dikoordinasikan dengan baik oleh aparat keamanan perusahaan.

Menurut (Sunyoto, 2013) indikator lingkungan kerja adalah : (1) Suasana kerja, suasana kerja adalah ruang di sekitar guru bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan itu sendiri, (2) hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik antar rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah hubungan yang harmonis antar rekan kerja, (3) tersedianya kesempatan kerja, ketersediaan ruang kerja yang lengkap, meski bukan hal baru, merupakan salah satu proses penunjang kerja.

Sementara itu (Setiana, 2019) terdapat indikator lingkungan kerja sebagai berikut : (1) Penerangan/cahaya di tempat kerja, 2) Sirkulasi udara di tempat kerja, (3) kebisingan di tempat kerja, salah satu polutan yang ditangani secara intensif oleh para ahli adalah kebisingan, yaitu kebisingan. suara yang tidak diinginkan telinga. Hal ini tidak diinginkan, karena kebisingan dapat mengganggu merusak pendengaran terutama dalam jangka waktu yang lama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting untuk menjadi landasan dalam menyusun penelitian. Di dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu diantaranya, yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
(Tansini et al., 2021)	Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi, Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Cina Kabupaten Bone	SPSS Versi 23	Kompetensi Profesional, Motivasi, Dan Konsep Diri Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Sekecamatan Cina Kabupaten Bone
(Putra & Negara, 2021)	Kontribusi Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD	PLS-Sem	Kompetensi Profesional Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru Ekonomi
(Sari Liana, et al., 2022)	Pengaruh Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta)	PLS-Sem	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
(Rahmah Putri et al., 2021)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan	PLS-Sem	Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan
(Erna Lestari Rambe & Dedi Nofrizal, 2022)	<i>Effect of Work Motivation and Professional Competence about the Performance of Teachers in SMP N Tebing Tinggi, Meranti Islands Regency</i>	PLS-Sem	pengaruh positif dan signifikan antar pekerjaan motivasi dan kompetensi profesional pada kinerja guru
Ayu Wahyuni, Budiono, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pegadaian Blitar)	PLS-Sem	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh

			positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja
(Iba et al., 2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan, Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Kota Juang	PLS-Sem	Budaya Organisasi, Lingkungan, Dan Motivasi kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru Sma Kota Juang
(Kartini et al., 2023)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SDN 091561 Afd.A Pagar Jawa	PLS-Sem	Motivasi kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru
(Wulan, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Empiris Pada Kantor Regional Pt. Bima Palma Nugraha)	SPSS Versi 23	Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru
(Syarifuddin & Irmawati, 2023)	Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian, dan Sosial terhadap Motivasi Kerja Guru UPT SPF SMK Negeri 2 Kota Parepare	PLS-Sem	Kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian, dan Sosial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja
(Halmuniati & Siti Sabania, 2019)	Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Se Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari	SPSS Versi 23	Kompetensi Profesional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja
(Srie Rizqi, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Guru Dan Pegawai Pada Sma Negeri 1 Dawan	PLS-Sem	Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja
Purnama et al., 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung	PLS-Sem	Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja
(Nery, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (Man) Tebing Tinggi	PLS-Sem	Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (Man) Tebing

			Tinggi
(Djakfar et al., 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Madani Pao-Pao	PLS-Sem	Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru Di Mts Madani Pao-Pao
(Agung & Arianto, n.d, 2023.)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Stie- Aub Surakarta	PLS-Sem	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru

Menurut Sedarmayanti, 2017) kompetensi mencakup segala hal mengenai pengetahuan, keahlian, dan karakter lainnya yang menyebabkan seseorang mampu melaksanakan peran sesuai tanggung jawab yang diberikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional dalam pekerjaannya akan menjalankan tugas dengan baik sesuai tuntutan yang ada, juga memiliki panggilan dari hati akan melaksanakan pekerjaannya sepenuh hati dengan penuh dedikasi yang akan mempengaruhi kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Erna Lestari Rambe & Dedi Nofrizal, 2022), (Tansini et al., 2021), (Putra & Negara, 2021), dan (Rahmah Putri et al., 2021).

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja yang baik (sehat, aman, nyaman dan harmonis) bagi guru dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan guru tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai guru atau akan menimbulkan kompetensi profesionalnya sebagai seorang guru. Adanya

kompetensi profesional yang muncul dari dalam diri guru menjadikan guru maksimal menjalankan perannya disekolah.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ayu Wahyuni, Budiono, 2022), (Wulan, 2019), dan (Djakfar et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis kinerja guru akan menurun

2.3.4. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi kerja

Menurut (Busro, 2018) kompetensi profesional merupakan suatu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan terkait kemampuan fisik, pemahaman dan pengetahuan yang diperlukan untuk menunjang ketertarikannya(motivasi) menjalankan profesi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syarifuddin & Irmawati, 2023), dan (Halmuniati & Siti Sabania, 2019) menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar kompetensi profesional terhadap motivasi kerja guru. Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini mengandung pengertian bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan apabila motivasi nya meningkat, kemudian motivasi tinggi disebabkan kompetensi profesional juga dimiliki kuat. Sehingga variabel kompetensi profesional ini merupakan variabel yang baik dalam mempengaruhi motivasi.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja diartikan sebagai iklim dalam pekerjaan beserta fasilitasnya, jabatan yang jelas dan target yang akan dicapai. Lingkungan kerja menjadi sarana dan prasarana kerja yang penting karena memberikan pengaruh langsung pada setiap individu dalam bekerja.

Menurut (Paendong & Sentosa, 2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mampu untuk mempengaruhi motivasi kerja dimana variabel tersebut secara positif dan signifikan memiliki pengaruh kepada motivasi kerja. Dengan demikian maka lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat menunjang serta mendukung pelaksanaan tugas tetapi juga dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi guru pada saat mengajar.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Srie Rizqi, 2020), dan Purnama et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja guru. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik ketika guru mampu berkegiatan secara maksimal, aman,sehat, dan nyaman.

2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut (Wibowo, 2016) pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja seseorang dapat dilakukan dengan memberikan dorongan untuk pekerjaan yang diberikan yang akan berdampak pada munculnya proses motivasi dalam tindakan kerja yang akan meningkatkan kinerja. Senada pendapat tersebut, (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat

upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual.

Dengan melihat pendapat peneliti diatas, maka peneti sebelumnya (Nery, 2020), (Iba et al., 2021), dan (Kartini et al., 2023) menjadi akurat bahwa motivasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.3.6 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

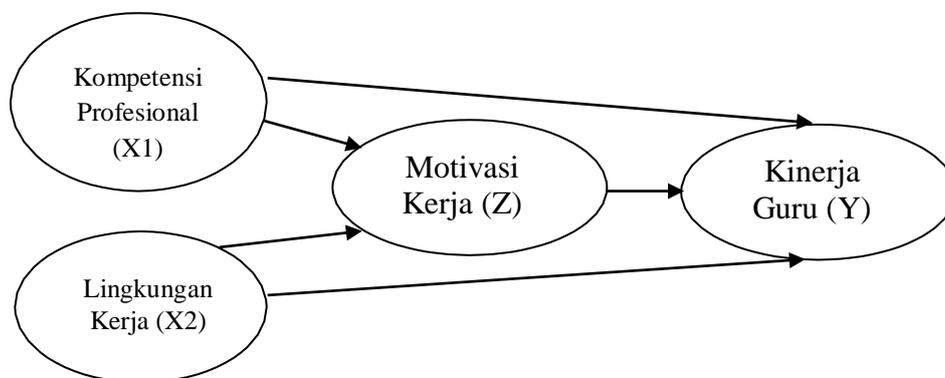
Guru yang memiliki kompetensi profesional dapat diwujudkan dengan beberapa komponen yang menjadi syarat seorang guru dikatakan professional yaitu setiap guru memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi guru yang berlaku. Peraturan yang berlaku demikian akan memotivasi setiap guru agar menambah kemampuannya secara signifikan dan berkala agar menjadikannya termasuk kedalam guru yang memiliki kompetensi profesional. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi tingkat kinerjanya menjadi lebih baik.

Penelitian (Sari Liana, et al., 2022), menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Keadaan ini didorong adanya kesesuaian pekerjaan yang diterima, kesempatan promosi, rekan sekerja dan supervisi yang dialami oleh guru dalam menyelesaikan pekerjaan untuk memberikan pelayanan yang baik. Seorang guru dihadapkan pada suatu keadaan yang sesuai atau tidak dengan keinginannya akan dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja. Motivasi kerja dan kinerja guru akan memacu guru menjadi lebih produktif.

2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi kerja

Motivasi kerja guru adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan. Menurut (Robbins, 2011) juga mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alvina & Djastuti, 2018), (Ayu Wahyuni, Budiono, 2022) yang menyimpulkan motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara kompetensi profesional dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan awal terhadap perumusan masalah penelitian, dan masalah penelitian disajikan sebagai pertanyaan. Jawaban ini bersifat sementara, karena fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data tidak disajikan dan hanya terbatas pada teori-teori yang relevan. Berdasarkan kerangka di atas, mekanisme hubungan antara variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian ini Hipotesis disajikan sebagai berikut :

H1: Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan

H3: Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan

H5: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan

H6: Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan melalui motivasi kerja sebagai variable mediasi

H7: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan melalui motivasi kerja

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Juliandi et al., 2015) jenis penelitian ini adalah survei karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dengan hipotesis pengujian. Secara kuantitatif, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal.

Penelitian kausal kausal (Sugiyono, 2017) merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dapat diartikan bahwa untuk mengetahui apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian kuantitatif mengacu pada penelitian dimana masalah tidak didefinisikan di awal, tetapi masalah ditemukan setelah peneliti memasuki lapangan, masalah tersebut ditinjau kembali sampai semua masalah terpecahkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah indikasi bagaimana suatu variabel diukur untuk menentukan apakah pengukuran dalam suatu penelitian itu baik atau buruk. Mengenai definisi operasional dalam penelitian ini :

3.2.1 Kinerja Guru (Y)

Kinerja merupakan realisasi pelaksanaan suatu program aksi atau kebijakan dalam mencapai tujuan, visi dan misi yang tertuang dalam perencanaan strategis organisasi. Berikut indikator dari kinerja :

Tabel 3.1. Indikator Kinerja Guru

No	Indikator
1	Kualitas Pekerjaan
2	Kecepatan Tanggap
3	Inisiatif
4	Kemampuan
5	Komunikasi

Sumber : (Sedarmayanti, 2016)

3.2.2 Kompetensi Profesional (X1)

Kompetensi profesional adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang harus dikuasai seorang guru dalam pekerjaannya. Sesuai dengan mata pelajaran yang diampuh dengan seperangkat keahlian dan kecakapan. Berikut indikator dari kompetensi professional :

Tabel 3.2. Indikator Kompetensi Profesional

No	Indikator
1	Pengetahuanwq
2	Pemahaman
3	Keterampilan
4	Nilai
5	Minat Beradaptasi

Sumber: (Trianto, 2017)

3.2.3 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah tentang guru yang dapat mempengaruhi guru untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ditetapkan oleh suatu lembaga atau perusahaan. Berikut indikator dari lingkungan kerja adalah :

Tabel 3.4. Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Suasana kerja
2	Hubungan dengan rekan kerja
3	Kesempatan kerja

Sumber : (Sunyoto, 2013)

3.2.4 Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang berada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk bertindak. Jumlah kekuatan yang diberikan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan. Berikut indikator dari motivasi :

Tabel 3.3. Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Hadiah yang Layak (<i>Reward</i>)
2	Kesempatan untuk maju
3	Diakui
4	Keamanan kerja

Sumber : (Fathurrohman, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan bagian untuk mengemukakan secara rinci detail, spesifik, lengkap, dimana penelitian dilakukan. Tempat penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 13 Medan yang beralamat Jalan Bridjen Zein Hamid Km. 7 Kecamatan Medan Johor Kota Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Selama penelitian, menurut (Juliandi et al., 2015) harus diberikan rincian kapan penelitian dilakukan, kapan dimulai, dan kapan diakhiri, serta jadwal atau rencana penelitian harus disiapkan. Periode penelitian direncanakan mulai Januari 2023 sampai dengan Juli 2023 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.5. Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																											
		Jan 2022				Feb 2022				Mar 2022				Apr 2022				Mei 2022				Jun 2022				Jul 2022			
		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	Pra Observasi	■																											
2	Pengajuan Judul		■																										
3	Persetujuan Judul			■																									
4	Pengerjaan Proposal				■	■	■	■																					
5	Bimbingan Proposal							■	■	■																			
6	Seminar Proposal											■	■																
7	Revisi Proposal													■	■														
8	Bimbingan Tesis															■	■	■	■										
9	Penyebaran Angket, Pengumpulan dan Pengolahan Data																			■	■	■	■						
10	Seminar Hasil																										■		
11	Sidang Meja Hijau																											■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Endang, 2022) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan. Sedangkan (Juliandi et al., 2015) menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMA Negeri 13 Medan yang berjumlah 55 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Endang, 2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Misalnya, jika sekelompok besar peneliti tidak dapat mempelajari seluruh populasi karena keterbatasan sumber daya, tenaga dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Mengenai penentuan jumlah/ukuran sampel, dalam penelitian ini digunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi sebanyak 55 orang (Guru PNS) dijadikan sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum pengumpulan data, penulis harus terlebih dahulu memutuskan metode pengumpulan data yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan validitas (validitas) dan reliabilitas atau konsistensi (reliabilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 2 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut (Juliandi et al., 2015) wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dan responden. Wawancara dapat dilakukan bila jumlah responden sedikit. Tujuan dari wawancara adalah untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang diteliti. Yakni, teknik pengumpulan data melalui

tanya jawab langsung kepada Wakil Bidang Kurikulum dengan teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang mendalam tentang data yang berkaitan dengan penelitian yang digunakan.

2. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) Kuesioner adalah pertanyaan/pernyataan yang dibuat oleh peneliti untuk mendapatkan pendapat/pandangan responden tentang variabel yang diteliti. Kuesioner dapat digunakan apabila jumlah responden dalam penelitian cukup banyak. Kuesioner yang diberikan kepada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan “sangat setuju” dan “sangat tidak setuju”, masing-masing jawaban diberi nilai bobot:

Tabel 3.6. Skala Likert

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

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya kuesioner yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Validitas juga berhubungan dengan tujuan pengukuran. Pengukuran

dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. (Ghozali, 2013)
“Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner adalah korelasi product moment dari Karl Pearson dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika r -hitung lebih besar dari r -tabel, maka skor pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner valid, tetapi sebaliknya jika r -hitung lebih kecil dari r -tabel, maka skor pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner adalah dikatakan tidak sah.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat seberapa besarnya suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten terhadap situasi apapun (Ghozali, 2013). Sebuah survei dianggap andal atau dapat dipercaya ketika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$, dan sebaliknya reliabel jika *Cronbach alpha* $< 0,60$.

3.7 Teknik Analisis Data

Bahan penelitian ini dianalisis dengan pendekatan deskripsi-kuantitatif karena menggunakan angka-angka, dimulai dengan pengumpulan data, interpretasi data dan penyajian hasil, serta penalaran yang menyimpang dari teori-teori umum, kemudian dideskripsikan dengan observasi. Untuk menguji validitas penerapan teori, ditarik kesimpulan. Ini kemudian menjelaskan bagaimana hasilnya digunakan untuk menggambarkan informasi yang diperoleh dan untuk menanggapi formulasi. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis

statistik yaitu. H. Model Penelitian Struktural Partial Least Squares (PLSSEM), yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur dengan menggunakan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2013). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari PLS (*Partial Least Square*) adalah untuk membuat prediksi. Prediktor ini berfungsi untuk memprediksi hubungan antara konstruk dan membantu peneliti dan penelitiannya mendapatkan nilai variabel laten yang dapat digunakan untuk membuat prediksi. Variabel laten adalah agregat linier dari indikatornya. Estimasi bobot yang digunakan untuk membentuk komponen penilaian variabel laten berasal dari bagaimana model internal (model struktural yang menghubungkan variabel laten) dan model eksternal (model pengukuran, yaitu hubungan antara indikator dan konstraknya) didefinisikan hasilnya adalah varian residu dari variabel dependen (baik variabel laten maupun indikator) diminimalkan. PLS merupakan metode analisis yang efektif karena tidak bergantung pada banyak asumsi dan data tidak perlu berdistribusi normal multivariat (model yang sama dapat menggunakan indikator pada skala rasio kategorik, ordinal, interval). Menguji model struktural di PLS didukung dengan Smart PLS versi 3 untuk Windows.

Ada dua langkah kelompok untuk menganalisis SEM-PLS, yaitu (1) analisis model pengukuran (model eksternal), yaitu H. (a) membangun reliabilitas dan validitas; dan (b) validitas diskriminan. (2) analisis model struktural (internal model), yaitu (a) koefisien determinasi (R-squared); (b) F-kuadrat; (c) pengujian

hipotesis, yaitu H. (1) pengaruh langsung; (2) pengaruh tidak langsung, dan (3) pengaruh umum (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut :

3.7.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

3.7.1.1 *Construct reliability and validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

3.7.1.2 *Discriminant Validity*

Menurut (Juliandi, 2018) *Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio*

(*HTMT*). Jika nilai *HTMT* < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

3.7.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

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

3.7.2.1 R-Square

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

3.7.2.2 F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* (Juliandi, 2018) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*)

disebut juga perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen.

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

3.7.2.3 Pengujian Hipotesis

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

1. *Direct Effects (Pengaruh Langsung)*

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

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

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

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X_1 /kompetensi profesional) dan (X_2 /lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja guru). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X_1 /kompetensi profesional) dan (X_2 /lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/kinerja guru). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung

3. *Total Effect* (Pengaruh Total)

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

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 13 Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel kompetensi profesional, 12 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja, 10 pertanyaan untuk variabel motivasi kerja, dan 12 pertanyaan untuk variabel kinerja guru. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 55 orang guru PNS di SMA Negeri 13 Medan sebagai sampel penelitian berikut ini:

Tabel 4.1 Deskripsi Sampel

No	Guru Mapel	Jumlah
1	Matematika	5 orang
2	Bahasa Inggris	5 orang
3	Bahasa Indonesia	5 orang
4	Agama	5 orang
5	Fisika	4 orang
6	Kimia	4 orang
7	Biologi	4 orang
8	Ekonomi	3 orang
9	PKWU	1 orang
10	Sejarah	4 orang
11	Penjas	3 orang
12	PPKN	4 orang
13	BK	4 orang
14	Geografi	4 orang
Jumlah		55 orang

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel kompetensi profesional, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru maupun variabel terikat yaitu kinerja guru. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Identitas Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	34	61,82
2. Perempuan	21	38,18
Usia		
1. 21-30 Tahun	5	9,09
2. 31-40 Tahun	35	63,64
3. > 40 Tahun	15	27,27
Pendidikan		
1. SMA/SMK	0	0
2. D3	2	3,64
3. S1	48	87,27
4. S2	5	9,09
Masa Kerja		
1. 1-3 Tahun	14	25,46
2. 4-6 Tahun	20	36,36
3. > 6 Tahun	21	38,18

Sumber : Hasil Pengolahan Data dari *Google Form*

Dari table 4.2 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 61,82 % sebanyak 34 orang dari jumlah responden sebanyak 55 guru. Hal ini dikarenakan profesi guru sekarang juga sudah semakin diminati oleh kaum laki-laki. Jadi pada

kondisi ini, tempat penelitian ditemukan banyak guru laki-laki dibandingkan dengan guru perempuan yang berminat menjadikan guru sebagai profesinya.

Usia responden pada penelitian ini mayoritas berada pada umur 31-40 tahun dengan presentase 63,64% sebanyak 35 orang, dan lebih dari usia 40 tahun dengan presentase 27,27% sebanyak 15 orang. Hal ini menunjukkan pada usia rentang tersebut merupakan usia yang produktif dan berpengalaman di dunia pendidikan khususnya, karena sudah banyak terjun dalam proses belajar dan mengajar lebih banyak siswa yang tentunya sangat beragam.

Jenjang Pendidikan responden mayoritas dari S1 dengan presentase 87,27% sebanyak 48 orang hampir mendekati seluruh responden peneliti. Hal ini merupakan hal yang lumrah, karena syarat menjadi guru profesional salah satunya terhitung dari jenjang Pendidikan terakhir minimal. Kedepannya, untuk guru SMA bisa saja diharapkan lulusan gurunya dari Magister (S2).

Masa kerja responden terbanyak terdapat pada masa kerja diatas 6 tahun dengan presentase 38,18% sebanyak 21 orang menyusul rentang masa kerja 4-6 tahun dengan presentase 36,36% sebanyak 20 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa masa kerja guru seyogyanya memiliki masa yang cukup lama, sebahagian guru berawal dari honorer sehingga dapat mengabdikan lebih lama. Guru merupakan salah satu profesi yang semakin lama semakin diminati selain dari panggilan hati Nurani yang bercita-cita ingin mengajar, guru juga memiliki jenjang karir hingga sampai pada usia pensiun. Kemudian, untuk masa kerja yang lama juga menentukan semakin berpengalaman dalam bekerja, sebagaimana guru di SMA Negeri 13 Medan mengakui bahwa semakin lama guru tersebut mengajar di sekolah maka semakin terasah kemampuannya dalam hal mengajar, dan

kompetensi lainnya. Sehingga rata-rata guru sudah merasa nyaman dengan profesinya sebagai pendidik.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja guru (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Guru di SMA Negeri 13 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja guru (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.3
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Guru (Y)

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	34,55	23	41,82	11	20,00	2	3,64	0	0	55	100%
2	20	36,36	24	43,64	10	18,18	1	1,82	0	0	55	100%
3	20	36,36	25	45,45	10	18,18	0	0,00	0	0	55	100%
4	23	41,82	27	49,09	5	9,09	0	0,00	0	0	55	100%
5	22	40,00	28	50,91	5	9,09	0	0,00	0	0	55	100%
6	32	58,18	19	34,55	4	7,27	0	0,00	0	0	55	100%
7	32	58,18	19	34,55	4	7,27	0	0,00	0	0	55	100%
8	31	56,36	20	36,36	4	7,27	0	0,00	0	0	55	100%
9	31	56,36	22	40,00	1	1,82	1	1,82	0	0	55	100%
10	31	56,36	22	40,00	1	1,82	1	1,82	0	0	55	100%
11	22	40,00	24	43,64	8	14,55	1	1,82	0	0	55	100%
12	23	41,82	23	41,82	9	16,36	0	0,00	0	0	55	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja guru bahwa:

- 1) Jawaban responden “Soal soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah saya ajarkan kepada siswa” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase yaitu sebesar 41,82%

- 2) Jawaban responden “Saya memberikan materi pembelajaran dengan mengacu kurikulum yang berlaku” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase yaitu sebesar 43,64%
- 3) Jawaban responden “Saya memberikan contoh nyata yang dialami siswa sehari hari dalam menjelaskan materi pembelajaran” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase yaitu sebesar 45,45%
- 4) Jawaban responden “Saya mampu mengelola kelas saat siswa dalam keadaan rebut” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase yaitu sebesar 49,09%
- 5) Jawaban responden “Saya menilai keaktifan siswa sebagai nilai tambahan” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase yaitu sebesar 50,91%
- 6) Jawaban responden “Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang kurang mampu belajar” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase yaitu sebesar 58,18%
- 7) Jawaban responden “Saya berusaha datang tepat waktu kesekolah sebelum jam mengajar dimulai” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 432orang dengan persentase yaitu sebesar 58,18%
- 8) Jawaban responden “Saya mematuhi segala perauran sekolah dan kedinasan” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase yaitu sebesar 56,36%

- 9) Jawaban responden “Saya memperhatikan alokasi waktu dengan materi yang ada” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase yaitu sebesar 56,36%
- 10) Jawaban responden “Dalam penyampaian materi pelajaran, saya berupaya menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh siswa” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase yaitu sebesar 56,36%
- 11) Jawaban responden “Saya mengevaluasi pembelajaran dengan mengadakan tanya jawab kepada siswa” mayoritas responden menjawab “Setuju” 43,64%
- 12) Jawaban responden “Dalam pembelajaran saya menggunakan media untuk menjalin keaktifan belajar Bersama siswa” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” dan “Setuju” dengan persentase yaitu sebesar 41,82%

Berdasarkan hasil dari jawaban responden diatas mengenai variabel kinerja guru di SMA Negeri 13 Medan tergolong sudah cukup baik. Dngan demikian SMA Negeri 13 Medan harus mampu mempertahankan kinerja tersebut agar guru tetap konsisten mengajar untuk mencapai tujuan Bersama.

4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada guru di SMA Negeri 13 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (Z)

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	65,45	17	30,91	2	3,64	0	0	0	0	55	100%
2	36	65,45	16	29,09	3	5,45	0	0	0	0	55	100%
3	34	61,82	20	36,36	1	1,82	0	0	0	0	55	100%
4	29	52,73	25	45,45	1	1,82	0	0	0	0	55	100%
5	26	47,27	29	52,73	0	0,00	0	0	0	0	55	100%
6	22	40,00	30	54,55	3	5,45	0	0	0	0	55	100%
7	26	47,27	27	49,09	2	3,64	0	0	0	0	55	100%
8	27	49,09	25	45,45	3	5,45	0	0	0	0	55	100%
9	25	45,45	27	49,09	3	5,45	0	0	0	0	55	100%
10	25	45,45	29	52,73	1	1,82	0	0	0	0	55	100%
11	22	40,00	24	43,64	8	14,55	1	1,82	0	0	55	100%
12	25	45,45	29	52,73	1	1,82	0	0	0	0	55	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi bahwa:

- 1) Jawaban responden “Kelas diberikan fasilitas wifi dikelas untuk mempermudah guru dalam proses mengajar dengan internet walau terkadang jaringan susah” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 36 orang dengan presentase sebesar 65,45%
- 2) Jawaban responden “Guru diberikan hadiah ketika perayaan hari guru tiba” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 36 orang dengan presentase sebesar 65,45%
- 3) Jawaban responden “Saya ikut merasa bangga bagi siswa yang berprestasi tinggi” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 34 orang dengan presentase sebesar 61,82%
- 4) Jawaban responden “Ketika saya memberikan nasihat kepada sesama rekan guru, mereka memberikan saya kepercayaan untuk memimpin tim” mayoritas

responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 52,73%

- 5) Jawaban responden “Saya diberikan kesempatan untuk menjadi panitia di berbagai acara disekolah” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 52,73%
- 6) Jawaban responden “Guru diberikan kesempatan untuk melanjutkan studinya” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 54,55%
- 7) Jawaban responden “Ketika saya mengajar, siswa sangat antusias dan menghormati” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 49,09%
- 8) Jawaban responden “Dalam bekerja saya memberikan dukungan agar siswa berprestasi tinggi” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 49,09%
- 9) Jawaban responden “Ketika saya memberikan tugas, semua siswa ikut serta menyelesaikannya” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 49,09%
- 10) Jawaban responden “Saya terlibat dalam kegiatan persatuan guru mata pelajaran” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 49,09%
- 11) Jawaban responden “tersedianya parkir kendaraan khusus guru” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 43,64%

12) Jawaban responden “Setiap guru diberikan meja dan lemari tempat penyimpanan alat-alat mengajar” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 52,73%

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel motivasi mayoritas menjawab “setuju”, Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden memahami tentang motivasi yang diterapkan. Dengan demikian diharapkan SMA Negeri 13 Medan terus memperhatikan para gurunya untuk menjaga motivasi yang berlaku.

4.1.3.3 Variabel Kompetensi Profesional (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Guru di SMA Negeri 13 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi profesional sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kompetensi Profesional (X1)

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	38,18	27	49,09	5	9,09	2	3,64	0	0	55	100%
2	20	36,36	25	45,45	10	18,18	0	0	0	0	55	100%
3	21	38,18	24	43,64	10	18,18	0	0	0	0	55	100%
4	18	32,73	36	65,45	1	1,82	0	0	0	0	55	100%
5	18	32,73	32	58,18	3	5,45	2	3,64	0	0	55	100%
6	22	40,00	29	52,73	4	7,27	0	0	0	0	55	100%
7	16	29,09	33	60,00	5	9,09	1	1,82	0	0	55	100%
8	17	30,91	24	43,64	10	18,18	4	7,27	0	0	55	100%
9	18	32,73	33	60,00	3	5,45	1	1,82	0	0	55	100%
10	21	38,18	31	56,36	3	5,45	0	0	0	0	55	100%
11	20	36,36	31	56,36	3	5,45	1	1,82	0	0	55	100%
12	20	36,36	33	60,00	2	3,64	0	0	0	0	55	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompetensi profesional bahwa:

- 1) Jawaban responden “Secara rutin saya membuat RPP (Rencana Program Pembelajaran) sebelum belajar” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 49,09%
- 2) Jawaban responden “Saya mengikuti rangkaian pelatihan guru dan bergabung dalam MGMP” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 45,45%
- 3) Jawaban responden “Saya mengerti bagaimana menyelesaikan permasalahan siswa yang kurang aktif dikelas” mayoritas responden menjawab menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 43,64%
- 4) Jawaban responden “Saya dapat mengendalikan pembelajaran dengan baik sehingga perhatian siswa terfokus pelajaran dan disiplin kelas terpelihara” mayoritas responden menjawab menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan presentase sebesar 65,45%
- 5) Jawaban responden “Saya mengajar untuk mengembangkan kreativitas siswa” mayoritas responden menjawab menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan presentase sebesar 58,18%
- 6) Jawaban responden “Saya mengajari siswa untuk tidak gampang menyerah dan terus maju dalam menuntut ilmu” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 52,73%
- 7) Jawaban responden “Dalam menjalankan tugas sebagai guru saya berpegang tegas kepada norma agama yang saya anut” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar 60%

- 8) Jawaban responden “Saya melakukan interaksi awal dalam pembelajaran dengan 3S senyum sapa salam” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 43,64%
- 9) Jawaban responden “Saya selalu menyuruh siswa untuk berdoa sebelum belajar dimulai” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar 60%
- 10) Jawaban responden “Saya mampu mengikuti perkembangan IT dalam membuat beragam materi melalui media seperti slide PPT” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 56,36%
- 11) Jawaban responden “Saya mengikuti *update* pendidikan dengan keadaan negara” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 56,36%
- 12) Jawaban responden “Saya mau belajar hal-hal yang saya kurang mengetahui” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar 60%

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel kompetensi profesional, sebagian besar responden menjawab “setuju”. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa kompetensi profesional yang diterapkan sudah baik dan perlu ditingkatkan. Untuk itu SMA Negeri 13 Medan perlu memperhatikan kompetensi profesional agar guru merasa selalu didampingi.

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada Guru di SMA Negeri 13 Medan diperoleh jawaban responden variabel lingkungan kerja (X3) sebagai berikut:

Tabel 4.6

Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	40,00	28	50,91	5	9,09	0	0	0	0	55	100%
2	27	49,09	23	41,82	5	9,09	0	0	0	0	55	100%
3	26	47,27	20	36,36	9	16,36	0	0	0	0	55	100%
4	27	49,09	20	36,36	8	14,55	0	0	0	0	55	100%
5	27	49,09	20	36,36	8	14,55	0	0	0	0	55	100%
6	19	34,55	24	43,64	10	18,18	19	34,55	0	0	55	100%
7	26	47,27	25	45,45	2	3,64	2	3,64	0	0	55	100%
8	27	49,09	20	36,36	8	14,55	0	0	0	0	55	100%
9	20	36,36	33	60,00	2	3,64	0	0	0	0	55	100%
10	22	40,00	31	56,36	2	3,64	0	0	0	0	55	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

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

- 1) Jawaban responden “Pencapaian ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar 50,91%
- 2) Jawaban responden “Ruang kerja dan kelas terjaga kebersihan dan di tata dengan rapi” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 49,09%

- 3) Jawaban responden “suhu ruangan nyaman untuk proses mengajar” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 47,27%
- 4) Jawaban responden “Ketika saya sakit atau tidak dapat hadir kesekolah, ada guru lain yang akan menggantikan” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 47,27%
- 5) Jawaban responden “Masih terdapat kesetiakawanan antar sesama pengajar” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 47,27%
- 6) Jawaban responden “Bila terdapat masalah, rekan guru turut membantu mengatasi permasalahan yang ada” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 43,64%
- 7) Jawaban responden “Tersedia meja pribadi masing-masing guru diruangan kantor” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 47,27%
- 8) Jawaban responden “Untuk menyimpan arsip dan alat kerja cukup tersedia” mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 49,09%
- 9) Jawaban responden “Tersedia proyektor untuk mengajar” mayoritas responden menjawab “Setuju” presentase sebesar 60%
- 10) Jawaban responden “tersedia laboratorium, perpustakaan sebagai penunjang proses pembelajaran” mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 56,36%

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa Guru di SMA Negeri 13 Medan dalam kategori cukup puas dengan lingkungan pekerjaannya. Guru yang merasa nyaman dengan lingkungan tempat bekerjanya maka secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja.

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran dengan Outer Model ini untuk memastikan mengenai indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur variable laten itu valid dan reliabel.

4.1.4.1 Uji Validitas

Indikator Validitas dapat dilihat dari nilai *loading*. Indikator dengan nilai *loading factor* yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya. Bila nilai *loading* suatu indikator lebih dari 0.7 maka dapat dikatakan valid. Sebaliknya, bila nilai *loading* kurang dari 0.7 maka dikeluarkan dari model.

Tabel 4.7
Uji Validitas Konvergen Variabel Y (Kinerja Guru)

<i>Variable</i>	<i>Indikator</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>Keterangan</i>
Kinerja Guru	Y.1	0.765	Valid
	Y.10	0.837	Valid
	Y.11	0.865	Valid
	Y.12	0.848	Valid
	Y.2	0.758	Valid
	Y.3	0.779	Valid
	Y.4	0.765	Valid
	Y.5	0.741	Valid
	Y.6	0.840	Valid
	Y.7	0.874	Valid
	Y.8	0.820	Valid
	Y.9	0.813	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen kinerja guru dinyatakan Valid sebanyak 12 (dua belas) butir pertanyaan, yaitu butir Y.1 sampai Y.12

Tabel 4.8
Uji Validitas Konvergen Variabel Z (Motivasi Kerja)

<i>Variable</i>	<i>Indikator</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>Keterangan</i>
Motivasi Kerja	Z.1	0.733	Valid
	Z.10	0.807	Valid
	Z.11	0.770	Valid
	Z.12	0.768	Valid
	Z.2	0.800	Valid
	Z.3	0.919	Valid
	Z.4	0.952	Valid
	Z.5	0.951	Valid
	Z.6	0.955	Valid
	Z.7	0.799	Valid
	Z.8	0.801	Valid
	Z.9	0.713	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dari tabel diatas, hasil uji validitas konvergen pada motivasi kerja dinyatakan Valid sebanyak 12 (dua belas) pertanyaan, yaitu butir Z.1 sampai Z.12.

Tabel 4.9
Uji Validitas Konvergen Variabel X1 (Kompetensi Profesional)

<i>Variable</i>	<i>Indikator</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>Keterangan</i>
Kompetensi Profesional	X1.1	0.743	Valid
	X1.10	0.794	Valid
	X1.11	0.856	Valid
	X1.12	0.772	Valid
	X1.2	0.788	Valid
	X1.3	0.737	Valid
	X1.4	0.744	Valid
	X1.5	0.835	Valid
	X1.6	0.834	Valid
	X1.7	0.924	Valid
	X1.8	0.869	Valid
	X1.9	0.874	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen pada kompetensi profesional dinyatakan Valid sebanyak 12 (dua belas) butir pertanyaan, yaitu butir X1.1 sampai X1.12.

Tabel 4.10
Uji Validitas Konvergen Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

<i>Variable</i>	<i>Indikator</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>Keterangan</i>
Lingkungan Kerja	X2.1	0.897	Valid
	X2.10	0.742	Valid
	X2.2	0.902	Valid
	X2.3	0.903	Valid
	X2.4	0.925	Valid
	X2.5	0.812	Valid
	X2.6	0.821	Valid
	X2.7	0.843	Valid
	X2.8	0.837	Valid
	X2.9	0.865	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen pada lingkungan kerja dinyatakan Valid sebanyak 10 (sepuluh) butir pertanyaan, yaitu butir X2.1 sampai X2.10

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen terhadap seluruh variabel penelitian, kemudian diperoleh model *path coefficients* sebagai berikut:

4.1.4.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Tabel dibawah ini menunjukkan hasil *AVE (Average Variant Extracted)*

Tabel 4.11
Hasil Pengujian AVE

Indikator	Nilai AVE	Hasil Uji
Kinerja Guru	0.656	Valid
Kompetensi Profesional	0.666	Valid
Lingkungan Kerja	0.733	Valid
Motivasi Kerja	0.697	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui bahwa nilai *AVE* (*Avarage Variant Extracted*) setiap variabel adalah lebih besar dari 0.5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Pengujian validitas diskriminan juga dapat dilihat dari hasil nilai *cross loading* tiap indikator pertanyaan terhadap variabel. Pada penelitian ini nilai acuan yang digunakan adalah nilai di atas 0.70. Selain itu, uji validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai *cross loading* indikator suatu konstruk. Apabila nilai setiap indikator dan konstraknya lebih tinggi dari pada nilai dari konstruk lainnya, maka konstruk tersebut dapat dikatakan baik.

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Cross Loading

Variabel	Kinerja Guru	Kompetensi Profesional	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
X1.1	0.550	0.743	0.507	0.284
X1.10	0.480	0.794	0.382	0.247
X1.11	0.577	0.856	0.296	0.375
X1.12	0.570	0.772	0.405	0.312
X1.2	0.488	0.788	0.475	0.344
X1.3	0.474	0.737	0.496	0.301
X1.4	0.548	0.744	0.534	0.237
X1.5	0.617	0.835	0.487	0.397
X1.6	0.589	0.834	0.385	0.333
X1.7	0.612	0.924	0.454	0.346
X1.8	0.511	0.869	0.383	0.323
X1.9	0.586	0.874	0.329	0.410

X2.1	0.405	0.438	0.897	0.249
X2.10	0.336	0.405	0.742	0.167
X2.2	0.436	0.408	0.902	0.252
X2.3	0.370	0.398	0.903	0.210
X2.4	0.384	0.462	0.925	0.212
X2.5	0.426	0.529	0.812	0.251
X2.6	0.386	0.464	0.821	0.071
X2.7	0.295	0.380	0.843	0.113
X2.8	0.349	0.436	0.837	0.264
X2.9	0.504	0.500	0.865	0.291
Y.1	0.765	0.473	0.246	0.782
Y.10	0.837	0.627	0.517	0.459
Y.11	0.865	0.712	0.512	0.505
Y.12	0.848	0.730	0.498	0.523
Y.2	0.758	0.396	0.171	0.726
Y.3	0.779	0.401	0.188	0.752
Y.4	0.765	0.339	0.155	0.798
Y.5	0.741	0.303	0.204	0.733
Y.6	0.840	0.692	0.551	0.550
Y.7	0.874	0.672	0.562	0.551
Y.8	0.820	0.636	0.445	0.510
Y.9	0.813	0.567	0.431	0.444
Z.1	0.741	0.303	0.204	0.733
Z.10	0.657	0.336	0.292	0.807
Z.11	0.570	0.345	0.343	0.770
Z.12	0.650	0.334	0.089	0.768
Z.2	0.608	0.338	0.315	0.800
Z.3	0.618	0.328	0.205	0.919
Z.4	0.692	0.391	0.235	0.952
Z.5	0.741	0.384	0.228	0.951
Z.6	0.714	0.398	0.210	0.955
Z.7	0.440	0.193	0.034	0.799
Z.8	0.513	0.268	0.057	0.801
Z.9	0.493	0.350	0.251	0.713

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, keseluruhan variabel memiliki rata-rata nilai indikator di atas 0.70 sehingga setiap indikator pertanyaan dari keseluruhan variabel tersebut memenuhi validitas diskriminan. Selain melihat nilai *cross loading* di atas 0.70, validitas diskriminan juga melihat nilai *cross loading* dari

indikator suatu konstruk lebih besar dari nilai *cross loading* indikator konstruk tersebut.

4.1.4.3 Construct Reliability and Validity

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Pengujian reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya dari reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* yaitu $> 0,7$ serta nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $< 0,7$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Construct Reliability and Validity

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Kinerja Guru	0.952	0.953	Reliabel
Kompetensi Profesional	0.954	0.957	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.959	0.968	Reliabel
Motivasi Kerja	0.959	0.965	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite*

reliability > 0,70. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.1.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

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

4.1.5.1 *R-Square*

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

Tabel 4.14
R-Square

<i>Variable</i>	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Guru	0.749	0.734
Motivasi Kerja	0.165	0.133

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-Square* di atas adalah sebagai berikut: *R-Square* model jalur I = 0.749. Artinya kemampuan variabel X yaitu kompetensi profesional dan lingkungan kerja dalam menjelaskan Y (kinerja guru) adalah sebesar 74,9% dengan demikian model tergolong substansial (kuat); dan (2) *R-Square* model Jalur II = 0.165 artinya kemampuan variabel X kompetensi profesional dan lingkungan kerja dalam menjelaskan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 16,5% dengan demikian model tergolong lemah.

4.1.5.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

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

Tabel 4.15
F-Square

Variabel	Kinerja Guru	Kompetensi Profesional	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Kinerja Guru				
Kompetensi Profesional	0.387			0.121
Lingkungan Kerja	0.040			0.003
Motivasi Kerja	1.087			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 4.15 diatas adalah sebagai berikut:

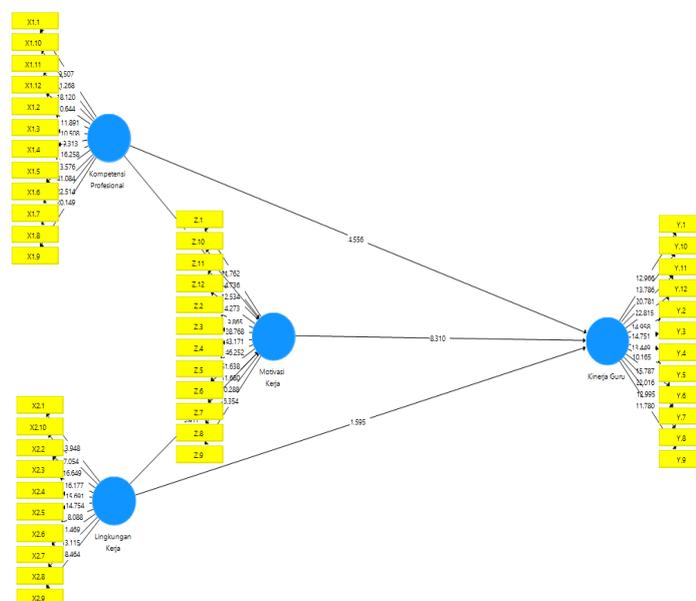
- 1) Variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru memiliki nilai = 0.387, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai = 0.040, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

- 3) Variabel kompetensi profesional terhadap motivasi kerja memiliki nilai = 0.121 maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 4) Variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai = 0.003, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 5) Variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai = 1.087, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.1.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 yang dapat dilihat pada gambar *path coefficients* berikut ini:

Gambar 4.1



Path Coefficients

a) Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tujuan analisis *direct effects* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effects*) adalah sebagai berikut:

Pertama, koefisien jalur (*path coefficients*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficients*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficients*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Values*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 4.16
Path Coefficients

<i>Construct</i>	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Profesional -> Kinerja Guru	0.386	0.386	0.085	4.556	0.000
Kompetensi Profesional -> Motivasi Kerja	0.372	0.373	0.166	2.246	0.025
Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru	0.117	0.117	0.074	1.595	0.045
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.060	0.079	0.146	0.411	0.681
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.572	0.575	0.069	8.310	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.16, hasil pengujiannya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan melihat jalur koefisien (original sample), nilai t-statistik atau nilai p-value. Dengan signifikansi (α) = 5%, hipotesis dapat diterima jika t-statistik > tabel (1.55) atau nilai p-value < 0.05. Koefisien jalur (*path coefficients*) dalam tabel 4.19 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada $TStatistic(|O/STDEV|)$), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 4.556$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 1.595$ dan $P-Values = 0.025 < 0.05$, artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan.
- 3) X1 terhadap Z : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 2.246$ dan $P-Values = 0.025 < 0.05$ artinya, pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Z : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 0.411$ dan $P-Values = 0.681 > 0.05$, artinya, tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
- 5) Z terhadap Y : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 8.310$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$, artinya, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan.

b) Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

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

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) adalah:

(1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap variabel endogen (Y). dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap suatu variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.17
Specific Indirect Effects

<i>Construct</i>	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Profesional -> Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.212	0.211	0.096	2.221	0.027
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.034	0.046	0.084	0.411	0.681

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan table 4.20 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja mempunyai koefisien jalur 0.027. pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0.027 < 0.05$, berarti dapat disimpulkan bahwa

kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada guru SMA Negeri 13 Medan

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja mempunyai koefisien jalur 0.681. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0.681 > 0.05$, berarti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada guru SMA Negeri 13 Medan

c) *Total Effects* (Pengaruh Total)

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

Tabel 4.18
Total Effects

<i>Construct</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Tstatistics (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
Kompetensi Profesional -> Kinerja Guru	0.599	0.597	0.114	5.234	0.000
Kompetensi Profesional -> Motivasi Kerja	0.372	0.373	0.166	2.246	0.025
Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru	0.152	0.163	0.116	1.306	0.048
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.060	0.079	0.146	0.411	0.681
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.572	0.575	0.069	8.310	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Total efek untuk hubungan kompetensi profesional dan kinerja guru nilai *Tstatistics(O/STDEV/)* adalah sebesar 5.234 dengan *P-values* $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)

2. Total efek untuk hubungan lingkungan kerja dan kinerja guru nilai $Tstatistics(O/STDEV/)$ adalah sebesar 1.306 dengan $P-values$ $0.048 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)
3. Total efek hubungan kompetensi profesional dan motivasi kerja nilai $Tstatistics(O/STDEV/)$ adalah sebesar 2.246 dengan $P-values$ $0.025 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)
4. Total efek untuk hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja nilai $Tstatistics(O/STDEV/)$ adalah sebesar 0.411 dengan $P-values$ $0.681 > 0.05$ (tidak berpengaruh signifikan)
5. Total efek untuk hubungan kinerja guru dan motivasi kerja nilai $Tstatistics(O/STDEV/)$ adalah sebesar 8.310 dengan $P-values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan)

4.2 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini ialah tentang kesesuaian teori yang ada terhadap penelitian, penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, hasil hipotesa yang didapat, serta pola perilaku yang harus dilakukan dalam mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa dampak koordinat variabel Kompetensi Profesional (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dapat diakui jika t-statistik > tabel (1,55) atau p-value < 0,05. Hasilnya nilai t-statistik $4,878 > 1,55$ atau p-value $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak (H_a diakui).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Putra Negara, 2021) yang berjudul “Kontribusi Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD” menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mulyasa, 2013) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pengajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Guru harus memiliki pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan sikap yang mantap juga memadai sehingga mampu mengelola proses pembelajaran sehingga kinerja guru akan semakin meningkat.

Indikator pemahaman pada variabel ini ditemukan bahwa sebahagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang “Saya mengerti bagaimana menyelesaikan permasalahan siswa yang kurang aktif dikelas”. Hal ini berarti, sebahagian guru belum memiliki pemahaman mengenai menyelesaikan permasalahan siswa dikelas yang kurang aktif dalam proses pembelajaran. Hal tersebut seyogyanya dapat dipelajari dari pelatihan-pelatihan penguasaan kelas kemudian pembiasaan menghadapi permasalahan siswa dikelas.

Kompetensi Guru Profesional di SMA negeri 13 Medan terus dikembangkan agar kedepannya sekolah mampu menghasilkan guru yang berkualitas agar cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa lewat siswa/siswi berprestasi dapat terlaksana dengan baik.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa dampak koordinat variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dapat diakui jika t-statistik > tabel (1,55) atau p-value <0,05. Hasilnya nilai t-statistik 8,671 > 1,55 atau p-value 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak (H_a diakui).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Djakfar et al, 2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Madani Pao-Pao” menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2016) bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sedemikian rupa sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang berkaitan dengan ruang, suasana, dan hubungan sesama di mana guru melakukan tugas mereka dan mengembangkan potensi penuh.

Indikator hubungan dengan rekan kerja pada variabel ini ditemukan bahwa sebahagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang “Apabila terdapat masalah, rekan guru turut membantu mengatasi permasalahan yang ada”. Hal ini berarti, sebahagian guru merasa bahwa untuk permasalahan yang dihadapi tidak semua guru sebagai rekan kerjanya memberikan perhatian terhadap permasalahan yang ada. Dan pada indikator suasana kerja masih terdapat sebahagian guru yang merasa bahwa suhu ruangan masih terasa gersang atau panas sehingga membuat kurang nyaman dalam proses mengajar. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden terhadap kuesioner “Suhu ruangan yang membuat nyaman mengajar” sebanyak 16,36%.

Lingkungan kerja di SMA Negeri 13 Medan seperti dalam ruangan guru, maupun ruangan kelas serta hubungan kekerabatan antar sesama guru senantiasa dijaga agar dalam menjalankan proses belajar mengajar disekolah serta melengkapi administrasi sebagai guru dapat terlaksana dengan baik sesuai prosedur yang berlaku disebabkan nyaman dan rasa aman guru dalam menjalankan aktivitasnya. Akan mengakibatkan tingkat kinerjanya meningkat, begitupun sebaliknya.

4.2.3 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa dampak koordinat variabel Kompetensi Profesional (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dapat diakui jika t -statistik $>$ tabel (1,55) atau p -value $< 0,05$. Hasilnya nilai t -statistik $4,878 > 1,55$ atau p -value $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak (H_a diakui).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Syarifuddin, dan Irmawati, 2023) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Kepribadian, dan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Guru UPT SPF SMK Negeri 2 Kota Parepare” menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan motivasi kerja.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mulyasa, 2013) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pengajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Indikator nilai pada variabel ini ditemukan bahwa sebahagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang “Saya melakukan interaksi awal dalam pembelajaran dengan 3S senyum sapa salam”. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua guru menerapkan kompetensi berikut, yang kemudian mempengaruhi motivasinya dalam mengajar. Apabila seorang guru memiliki kompetensi itu, kebiasaan yang baik seperti menerapkan 3S tersebut seharusnya dapat terlaksana dengan baik.

Kompetensi Guru Profesional di SMA negeri 13 Medan perlu diperhatikan secara keseluruhan tidak hanya soal pemahaman, dan pengetahuan saja, dengan meningkatkan kompetensi profesional berupa nilai (*value*) seperti penerapan kebiasaan baik yaitu 3S senyum sapa dan salam.

4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa dampak koordinat variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dapat diakui jika t-statistik > tabel (1,55) atau p-value <0,05. Hasilnya nilai t-statistik 8,671 > 1,55 atau p-value 0,000 < 0,05, maka H_0 diterima (H_a ditolak).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Djakfar et al, 2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Madani Pao-Pao” menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2016) bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sedemikian rupa sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang

berkaitan dengan ruang, suasana, dan hubungan sesama di mana guru melakukan tugas mereka dan mengembangkan potensi penuh.

Lingkungan kerja di SMA Negeri 13 Medan seperti dalam ruangan guru, maupun ruangan kelas serta hubungan kekerabatan antar sesama guru senantiasa dijaga agar dalam menjalankan proses belajar mengajar disekolah serta melengkapi administrasi sebagai guru dapat terlaksana dengan baik sesuai prosedur yang berlaku disebabkan nyaman dan rasa aman guru dalam menjalankan aktivitasnya.

4.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa dampak koordinat variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dapat diakui jika t-statistik > tabel (1,55) atau p-value <0,05. Hasilnya nilai t-statistik $1,579 > 1,55$ atau p-value $0,115 > 0,05$, maka H_0 diterima (H_a ditolak).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Nery, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (Man) Tebing Tinggi” yang menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja guru.

Hal tersebut tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Kadarisman, 2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak atau daya penggerak dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan teliti dan benar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Perbaikan yang diterapkan untuk meningkatkan motivasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja. Seorang guru yang memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja seharusnya akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya sebagai guru. Namun, hasil penelitian di SMA Negeri 13 Medan ternyata motivasi bukan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja. Hal ini terjadi mungkin disebabkan beberapa hal seperti Ketika menjawab pertanyaan pada angket sebahagian guru tidak focus atau kurang hati-hati membacanya. Selain itu, mungkin saja motivasi memang tidak berpengaruh besar terhadap guru-guru di SMA Negeri 13 Medan.

4.2.6 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa dampak koordinat variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dapat diakui jika t-statistik > tabel (1,55) atau p-value <0,05. Hasilnya nilai t-statistik $1,579 > 1,55$ atau p-value $0,115 > 0,05$, maka H_0 diterima (H_a ditolak).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Sari Liana, et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta)” yang menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja guru.

Hal tersebut tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Kadarisman, 2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak

atau daya penggerak dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan teliti dan benar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa dampak koordinat variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dapat diakui jika t-statistik > tabel (1,55) atau p-value <0,05. Hasilnya nilai t-statistik 8,671 > 1,55 atau p-value 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak (H_a diakui).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Alvina & Djastuti, 2018), (Ayu Wahyuni, Budiono, 2022) yang menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru melalui motivasi kerja.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2016) bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sedemikian rupa sehingga dapat meningkatkan kinerja guru yang berkaitan dengan ruang, suasana, dan hubungan sesama di mana guru melakukan tugas mereka dan mengembangkan potensi penuh. Lingkungan kerja di SMA Negeri 13 Medan seperti dalam ruangan guru, maupun ruangan kelas serta hubungan kekerabatan antar sesama guru senantiasa dijaga agar dalam menjalankan proses belajar mengajar disekolah serta melengkapi administrasi sebagai guru dapat terlaksana dengan baik.

BAB 5

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Kesimpulan ini dibuat bersumber pada data-data kuesioner yang dikumpulkan dari 55 responden guru PNS di SMA Negeri 13 Medan, dan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan
2. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan
3. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri 13 Medan
4. Tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri 13 Medan
5. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan
6. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan melalui motivasi kerja sebagai variable mediasi
7. Tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 13 Medan melalui motivasi kerja sebagai variable mediasi

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan hasil penelitian di atas, Penulis memiliki beberapa saran sebagaimana tertera dibawah ini:

1. Sebaiknya lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi professional terutama dibidang *value*. Dan juga pembiasaan baik yang selalu perlu diingatkan kepada guru agar dapat diterapkan seperti senyum, sapa, dan salam
2. Sebaiknya perlu diadakan pengecekan ulang terkait keadaan ruangan kelas yang mana fungsi kipas untuk mengatur suhu nyaman di ruangan masih mengalami kendala. Bagi kipas yang tidak berfungsi agar segera dilakukan pengendalian
3. Guru diharapkan mampu mengambil antisipasi dan perbaikan dalam penelitian ini guna meng-*upgrade* diri agar kinerjanya sebagai guru dari tahun ke tahun terus meningkat. Bilamana semakin baik kinerjanya dalam memberikan pelajaran kepada siswa akan berdampak terhadap motivasinya mengajar.
4. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi sekolah untuk menjaga kenyamanan guru dalam menjaga agar guru termotivasi untuk semangat masuk kedalam kelas.
5. Sebaiknya guna menumbuhkan kinerja yang tinggi, guru diharapkan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dari pelatihan atau seminar yang sudah diberikan oleh sekolah.

6. Sebaiknya dalam meningkatkan profesional guru harus rajin mengikuti serta membiasakan ilmu yang didapat dalam praktiknya mengajar disekolah sebagai motivasinya untuk meningkatkan kinerja.
7. Proses selama ini dalam memperhatikan permasalahan di sekolah sudah cukup terkoordinir dengan baik, hanya saja untuk menumbuhkan hubungan antar para guru di sekolah peran kepala sekolah selalu diharapkan mampu membentuk pribadi guru agar bisa termotivasi bekerja dengan baik dalam proses pembelajaran
8. Penelitian ini diharapkan mampu menambah khazanah keilmuan terkait fakto-faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi kinerja para guru seperti kompetensi profesional yang wajib dimiliki, menjaga lingkungan kerja fisik dan sosial agar dapat nyaman melaksanakan pekerjaan mulia sebagai seorang guru, serta motivasi yang perlu dikembangkan,. Peneliti lain dapat memperluas objek maupun populasi yang digunakan serta menggunakan teknis analisis data yang lebih bervariasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang ditemui dalam proses nya. Berdasarkan pengalaman pribadi peneliti, pembatasan ini dapat berupa berbagai faktor yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti, beragam mavam bentuk responden, dan penelitian ini dapat ditingkatkan dalam penelitian yang akan datang. Berikut adalah beberapa keterbatasan penelitian:

- a. Meskipun banyak unsur yang mempengaruhi kinerja guru, hanya kompetensi profesional, motivasi, dan lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini, hal ini karena ketiga faktor tersebut merupakan bagian dari internal responden dan juga eksternal sampel yang ada
- b. Peneliti ini berhasil mengumpulkan data yang diperlukan dengan mengirimkan kuesioner kepada sebanyak 55 orang guru PNS di SMA Negeri 13 Medan
- c. Pada tahap mengumpulkan hasil kuesioner, setelah di cek hasilnya memang sebagian responden menjawab dengan cepat sesuai dengan pemikiran, asumsi, dan pemahaman yang berbeda-beda. Sehingga terkadang jawaban yang diberikan responden bukan tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan, Eka Yulianto. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru RS. Asy-Syifa Sambi". Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Aedi, N. (2014). Pengawasan Pendidikan. In *Pengawasan Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Agung, D., & Arianto, N. (n.d.). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*.
- Ali, M. (2019). *Pendidik Profesional: Konsep, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*.
- Amalia, R. (2017). *Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*. h.320.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja guru ekonomi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 24–35.
- Djakfar, H., Putri, H. E., Nurbaiti, P., & Zulfikar Hamzah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Madani Pao-Pao. *Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 10–19.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. P. M. Group (ed.)).
- Endang, S. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif dan Campuran*. Alfabeta.
- Erna Lestari Rambe, & Dedi Nofrizal. (2022). Effect of Work Motivation and Professional Competence about the Performance of Teachers in SMP N Tebing Tinggi, Meranti Islands Regency. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(7), 1185–1198.

- Fathurrohman, M. (2017). Belajar Dan Pembelajaran Modern Konsep Dasar, Inovasi dan Teori pembelajaran. In *Kajian Ilmu-ilmu Keislaman* (Vol. 3, Issue 2). Garudhawaca.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Hamzah, U. A., Rosmika, E., Insitusi, J., & Ganesha, P. (2021). *Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. 4(September), 159–170.
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84.
- Jihad, S. dan A. (2013). *Menjadi Pendidik Profesional (Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Pendidik Di Era Global)*.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa. (Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh)* (Vol. 5, Issue 2).
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi* (V. A. Yuwono (ed.); Edisi Baha). PT Indeks.
- Maharani, A., Tanjung, H., Pasaribu, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.

- Mahmudah, E. W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martinis Yamin & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mulyasa. (2013). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. In *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Nery, F. S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tebing Tinggi*. 1–101.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Pareek, U. (2012). *Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Organisasi*. Indeks.
- Perubahan Peraturan Atas Nomor Pemerintah. (2022). *UUD Dosen dan Guru*. 2.
- Putra, I. W. A., & Negara, I. G. A. O. (2021). Kontribusi Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 95.
- Putrajati, A. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia : Manajemen Kinerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasional* (Issue 1). Bumi Aksara.
- Rahmah Putri, Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerfja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15

- Medan. *Jurnal AKMAMI*, 2(2), 258–272.
- Sagala, S. (2020). *Administrasi pendidikan kontemporer*.
- Salinan PP. (2015). PP No 13 tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan. *Lembaran Negara RI*, 1, 1–5.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siregar, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 18 Medan. *Jurnal Rresearch Sains*, 5(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Suprihatiningrum. (2013). Guru Profesional (Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru). *Ar-Ruzz Media*, 66(1997), 37–39.
- Tansini, Jam'an, A., & Amin, A. R. (2021). Pengaruh kompetensi profesional, motivasi, dan konsep diri terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama sekecamatan cina kabupaten bone. *Competitiveness*, 10(1), 98–111.
- Trianto, T. T. T. (2017). Sertifikasi Guru Upaya Peningkatan Kualifikasi Kompetensi dan Kesejahteraan. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan Farmaka Tropis Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Issue April). Prestasi Pustaka.
- Tukiyo, T. (2015). Motivasi dan motivasi kerja guru sekolah dasar di kabupaten Klaten. In *Seminar Nasional Pendidikan “Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”* (Issue November).
- Ulfie, R. F. (2018). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru.

Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical, 44(8), 1–8.

Umar Sulaiman. (2018). ETIKA PROFESI KEGURUAN Hak. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). Refika Aditama.

Wahjanto, E. (2017). *Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa SMA Negeri Se Kota Magelang*.

Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.

Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 3(2017), 1–9.

Yadewani, D. (2013). *Pengantar Manajemen*. Media Tera.

Zamrodah, Y. (2016). *Model Motivasi ARCS*. 15(2), 1–23.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya **Nurul Awaliyah (2120030030)** memohon kesediaan Bapak / Ibu guru untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada program Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

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

A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

Nama : (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana

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

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

3) :

KINERJA GURU

No. Item	Indikator	Pertanyaan	Penilaian				
			SS	S	KS	TS	STS
Y1	Kualitas Pekerjaan	Soal soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah saya ajarkan kepada siswa					
Y2		Saya memberikan materi pembelajaran dengan mengacu kurikulum yang berlaku					
Y3	Kecepatan Kerja	Saya memberikan contoh nyata yang dialami siswa sehari hari dalam menjelaskan materi pembelajaran					
Y4		Saya mampu mengelola kelas saat siswa dalam keadaan rebut					
Y5	Inisiatif	Saya menilai keaktifan siswa sebagai nilai tambahan					
Y6		Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang kurang mampu belajar					
Y7		Saya berusaha datang tepat waktu kesekolah sebelum jam mengajar dimulai					
Y8	Kemampuan	Saya mematuhi segala peraturan sekolah dan kedisiplinan					
Y9		Saya memperhatikan alokasi waktu dengan materi yang ada					
Y10		Dalam penyampaian materi pelajaran, saya berupaya menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh siswa					
Y11	Komunikasi	Saya mengevaluasi pembelajaran dengan mengadakan tanya jawab kepada siswa					
Y12		Dalam pembelajaran saya menggunakan media untuk menjalin keaktifan belajar Bersama siswa					

KOMPETENSI PROFESIONAL

Item	Indikator	Pertanyaan	Penilaian				
			SS	S	KS	TS	STS
X1.1	Pengetahuan	Secara rutin saya membuat RPP rencana program pembelajaran sebelum belajar					
X1.2		Saya mengikuti rangkaian pelatihan guru dan bergabung dalam MGMP					
X1.3	Pemahaman	Saya mengerti bagaimana menyelesaikan permasalahan siswa yang kurang aktif dikelas					
X1.4		Saya dapat mengendalikan pembelajaran dengan baik sehingga perhatian siswa terfokus pelajaran dan disiplin kelas terpelihara					
X1.5	Keterampilan	Saya mengajar untuk mengembangkan kreativitas siswa					
X1.6		Saya mengajari siswa untuk tidak gampang menyerah dan terus maju dalam menuntut ilmu					
X1.7	Nilai	Dalam menjalankan tugas sebagai guru saya berpegang tegas kepada norma agama yang saya anut					
X1.8		Saya melakukan interaksi awal dalam pembelajaran dengan 3S senyum sapa salam					
X1.9		Saya selalu menyuruh siswa untuk berdoa sebelum belajar dimulai					
X1.10	Minat Beradaptasi	Saya mampu mengikuti perkembangan IT dalam membuat beragam materi melalui media seperti slide PPT					
X1.11		Saya mengikuti <i>update</i> pendidikan dengan keadaan negara					
X1.12		Saya mau belajar hal-hal yang saya kurang mengetahui					

LINGKUNGAN KERJA

Item	Indikator	Pertanyaan	Penilaian				
			SS	S	KS	TS	STS
X3.1	Suasana Kerja	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
X3.2		Ruang kerja dan kelas terjaga kebersihan dan di tata dengan rapi					
X3.3		Suhu ruangan membuat nyaman melaksanakan proses mengajar					
X3.4	Hubungan dengan Rekan Kerja	Ketika saya sakit atau tidak dapat hadir kesekolah, ada guru lain yang akan menggantikan					
X3.5		Masih terdapat kesetiakawanan antar sesama pengajar					
X3.6		Bila terdapat masalah, rekan guru turut membantu mengatasi permasalahan yang ada					
X3.7	Kesempatan Kerja	Tersedia meja pribadi masing-masing guru di ruangan kantor					
X3.8		Untuk menyimpan arsip dan alat kerja cukup tersedia					
X3.9		Tersedia proyektor untuk mengajar					
X3.10		Tersedia laboratorium, perpustakaan sebagai penunjang proses pembelajaran					

Keamanan **MOTIVASI**

Item	Indikator	Pertanyaan	Penilaian				
			SS	S	KS	TS	STS
X2.1	Reward	Kelas diberikan fasilitas wifi dikelas untuk mempermudah guru dalam proses mengajar dengan internet walau terkadang jaringan susah					
X2.2		Guru diberikan hadiah ketika perayaan hari guru tiba					
X2.3		Saya ikut merasa bangga bagi siswa yang berprestasi tinggi					
X2.4	Kesempatan untuk maju	Ketika saya memberikan nasihat kepada sesama rekan guru, mereka memberikan saya kepercayaan untuk memimpin tim					
X2.5		Saya diberikan kesempatan untuk menjadi panitia di berbagai acara disekolah					
X2.6		Guru diberikan kesempatan untuk melanjutkan studinya					
X2.7		Diakui	Ketika saya mengajar, siswa sangat antusias dan menghormati				
X2.8		Dalam bekerja saya memberikan dukungan agar siswa berprestasi tinggi					
X2.9		Ketika saya memberikan tugas, semua siswa ikut serta menyelesaikannya					
X2.10		Saya terlibat dalam kegiatan persatuan guru mata pelajaran					
X2.11	Keamanan kerja	Tersedianya parkir kendaraan khusus guru					
X2.12		Setiap guru diberikan meja dan lemari tempat penyimpanan alat-alat mengajar					

Lampiran Tabulasi Hasil Penelitian

N O	Kompetensi Profesional												Total
	X1.1 1	X1.1 2	X1.1 3	X1.1 4	X1.1 5	X1.1 6	X1.1 7	X1.1 8	X1.1 9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 2	
1	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	48
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	49
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	46
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	39
10	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	49
11	4	3	4	4	3	3	3	2	2	4	2	4	38
12	2	4	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	37
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
14	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	49
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
17	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	54
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	57
24	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
33	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	54
34	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	46
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	44

39	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	43
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
41	2	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	47
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
45	4	3	3	4	2	4	2	2	3	4	3	4	38
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
51	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
55	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	43

NO	Motivasi										TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
12	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	34
13	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
21	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47

22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
31	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	
35	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
39	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
44	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	
45	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32	
46	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	
47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	
48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
51	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
53	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
55	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	

NO	Lingkungan Kerja												Total
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	
1	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	48
2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	56
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	48
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49

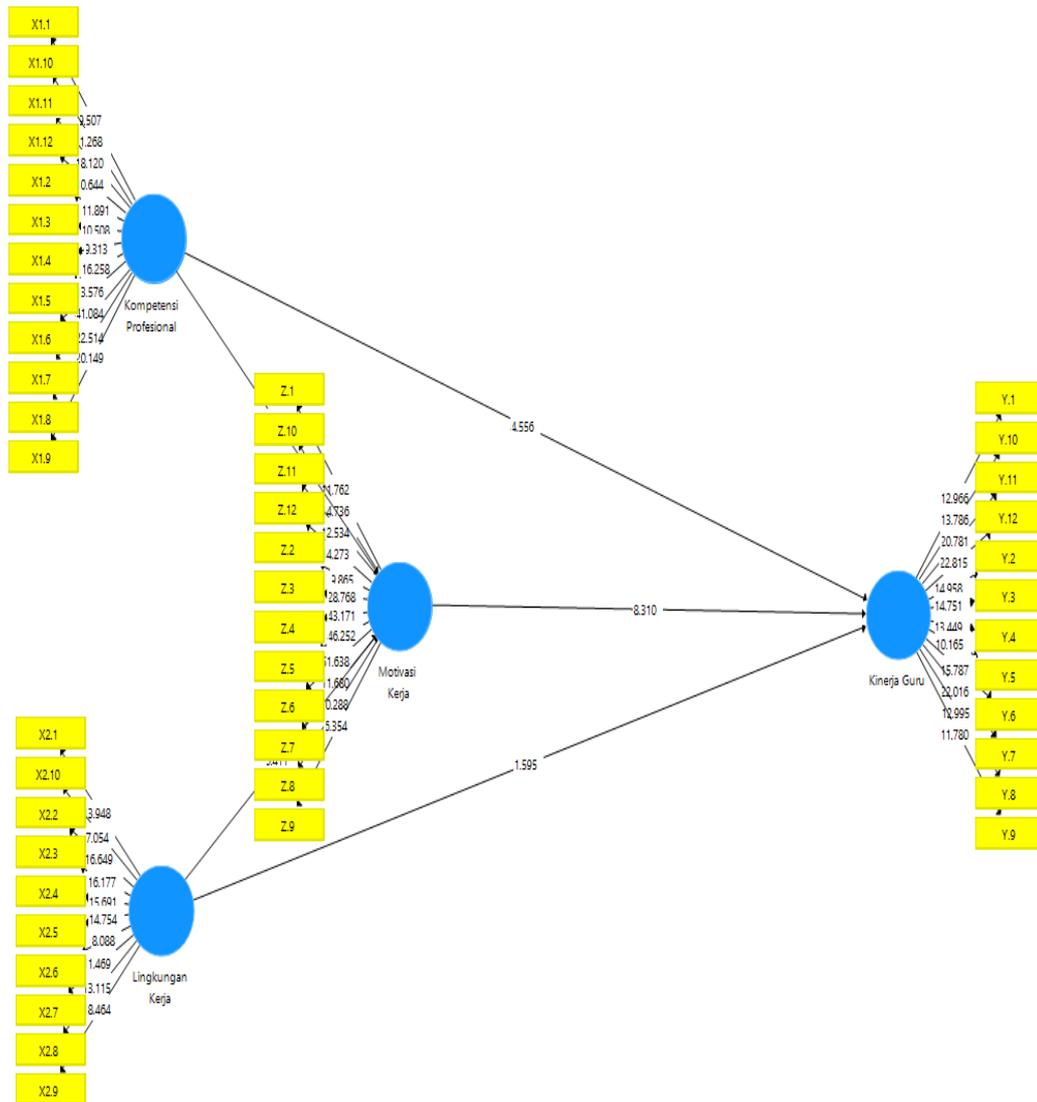
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	58
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
9	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	40
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	56
11	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	41
12	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
19	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	56
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	55
26	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	41
27	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	56
34	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	41
35	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	38
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	47
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
42	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
45	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	40
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
47	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58

32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
34	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	50
35	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	47
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
38	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	51
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
42	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	54
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	42
45	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	40
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
47	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	56
48	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	53
49	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
51	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	55
54	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50
55	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	55

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	34	61,82
2. Perempuan	21	38,18
Usia		
1. 21-30 Tahun	5	9,09
2. 31-40 Tahun	35	63,64
3. > 40 Tahun	15	27,27
Pendidikan		
1. SMA/SMK	0	0
2. D3	2	3,64
3. S1	48	87,27
4. S2	5	9,09
Masa Kerja		
1. 1-3 Tahun	14	25,46
2. 4-6 Tahun	20	36,36
3. > 6 Tahun	21	38,18

Hasil Pengujian SMART PLS



R-Square

<i>Variable</i>	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Guru	0.749	0.734
Motivasi Kerja	0.165	0.133

F-Square

Variabel	Kinerja Guru	Kompetensi Profesional	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Kinerja Guru				
Kompetensi Profesional	0.387			0.121
Lingkungan Kerja	0.040			0.003
Motivasi Kerja	1.087			

Outer Loading

Variabel	Kinerja Guru	Kompetensi Profesional	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
X1.1		0.743		
X1.10		0.794		
X1.11		0.856		
X1.12		0.772		
X1.2		0.788		
X1.3		0.737		
X1.4		0.744		
X1.5		0.835		
X1.6		0.834		
X1.7		0.924		
X1.8		0.869		
X1.9		0.874		
X2.1			0.897	
X2.10			0.742	
X2.2			0.902	
X2.3			0.903	
X2.4			0.925	
X2.5			0.812	
X2.6			0.821	
X2.7			0.843	
X2.8			0.837	
X2.9			0.865	
Y.1	0.765			
Y.10	0.837			
Y.11	0.865			

Y.12	0.848			
Y.2	0.758			
Y.3	0.779			
Y.4	0.765			
Y.5	0.741			
Y.6	0.840			
Y.7	0.874			
Y.8	0.820			
Y.9	0.813			
Z.1				0.733
Z.10				0.807
Z.11				0.770
Z.12				0.768
Z.2				0.800
Z.3				0.919
Z.4				0.952
Z.5				0.951
Z.6				0.955
Z.7				0.799
Z.8				0.801
Z.9				0.713

Discriminant Validity

Indikator	Nilai AVE	Hasil Uji
Kinerja Guru	0.656	Valid
Kompetensi Profesional	0.666	Valid
Lingkungan Kerja	0.733	Valid
Motivasi Kerja	0.697	Valid

Cross Loading

Variabel	Kinerja Guru	Kompetensi Profesional	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
X1.1	0.550	0.743	0.507	0.284
X1.10	0.480	0.794	0.382	0.247
X1.11	0.577	0.856	0.296	0.375
X1.12	0.570	0.772	0.405	0.312
X1.2	0.488	0.788	0.475	0.344
X1.3	0.474	0.737	0.496	0.301
X1.4	0.548	0.744	0.534	0.237
X1.5	0.617	0.835	0.487	0.397
X1.6	0.589	0.834	0.385	0.333

X1.7	0.612	0.924	0.454	0.346
X1.8	0.511	0.869	0.383	0.323
X1.9	0.586	0.874	0.329	0.410
X2.1	0.405	0.438	0.897	0.249
X2.10	0.336	0.405	0.742	0.167
X2.2	0.436	0.408	0.902	0.252
X2.3	0.370	0.398	0.903	0.210
X2.4	0.384	0.462	0.925	0.212
X2.5	0.426	0.529	0.812	0.251
X2.6	0.386	0.464	0.821	0.071
X2.7	0.295	0.380	0.843	0.113
X2.8	0.349	0.436	0.837	0.264
X2.9	0.504	0.500	0.865	0.291
Y.1	0.765	0.473	0.246	0.782
Y.10	0.837	0.627	0.517	0.459
Y.11	0.865	0.712	0.512	0.505
Y.12	0.848	0.730	0.498	0.523
Y.2	0.758	0.396	0.171	0.726
Y.3	0.779	0.401	0.188	0.752
Y.4	0.765	0.339	0.155	0.798
Y.5	0.741	0.303	0.204	0.733
Y.6	0.840	0.692	0.551	0.550
Y.7	0.874	0.672	0.562	0.551
Y.8	0.820	0.636	0.445	0.510
Y.9	0.813	0.567	0.431	0.444
Z.1	0.741	0.303	0.204	0.733
Z.10	0.657	0.336	0.292	0.807
Z.11	0.570	0.345	0.343	0.770
Z.12	0.650	0.334	0.089	0.768
Z.2	0.608	0.338	0.315	0.800
Z.3	0.618	0.328	0.205	0.919
Z.4	0.692	0.391	0.235	0.952
Z.5	0.741	0.384	0.228	0.951
Z.6	0.714	0.398	0.210	0.955
Z.7	0.440	0.193	0.034	0.799
Z.8	0.513	0.268	0.057	0.801
Z.9	0.493	0.350	0.251	0.713

Construct Reliability and Validity

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Hasil</i>
Kinerja Guru	0.952	0.953	Reliabel
Kompetensi Profesional	0.954	0.957	Reliabel

Lingkungan Kerja	0.959	0.968	Reliabel
Motivasi Kerja	0.959	0.965	Reliabel

Path Coefficients

<i>Construct</i>	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Profesional -> Kinerja Guru	0.386	0.386	0.085	4.556	0.000
Kompetensi Profesional -> Motivasi Kerja	0.372	0.373	0.166	2.246	0.025
Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru	0.117	0.117	0.074	1.595	0.045
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.060	0.079	0.146	0.411	0.681
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.572	0.575	0.069	8.310	0.000

Specific Indirect Effects

<i>Construct</i>	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Profesional -> Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.212	0.211	0.096	2.221	0.027
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.034	0.046	0.084	0.411	0.681

Total Effects

<i>Construct</i>	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Tstatistics (O/STDEV)	P-Values
Kompetensi Profesional -> Kinerja Guru	0.599	0.597	0.114	5.234	0.000
Kompetensi Profesional -> Motivasi Kerja	0.372	0.373	0.166	2.246	0.025
Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru	0.152	0.163	0.116	1.306	0.048
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.060	0.079	0.146	0.411	0.681
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.572	0.575	0.069	8.310	0.000