

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.2, No.1. hal.55-67

Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Kartika 1-2 Medan

Oleh:

Nina Gusmalia¹, Sjahril Effendy², Muis Fauzi Rambe³,

Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

nina.gusmalia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence teacher competence, motivation, and work environment have on teacher performance at SMP Kartika 1-2 Medan. This research uses descriptive quantitative method by using a normative approach (legal research) for secondary data and an empirical approach to obtaining primary data through field research. The population in this study was SMP Kartika 1-2 Medan, a population of 31 teachers in the sampling using probability sampling techniques. The sampling technique used was a questionnaire technique using the Likert Summated Rating method. The data analysis technique in this study is using data descriptions, classic assumption tests, multiple linear regression, t test (partial test), F test (simultaneous test), and the coefficient of determination with the help of SPSS 18 (Statistical Product and Service Solutions) software. The results showed that simultaneously teacher competence, motivation and work environment had a significant effect on teacher performance at SMP Kartika 1-2 Medan. Partially teacher competence, motivation and work environment have a significant effect on teacher performance at SMP Kartika 1-2 Medan and partially teacher competence, work motivation and work environment have a significant effect on teacher performance at SMP Kartika 1-2 Medan.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia penting untuk tata kelola organisasi. Manajemen membutuhkan sumber daya manusia sebagai administrator untuk mencapai tujuannya. Output perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja instruktur. Lembaga atau perguruan tinggi sering kali bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja guru dengan harapan memenuhi tujuan lembaga. Sekolah diharapkan dapat meningkatkan dan memajukan pendidikan dalam kondisi dan pelatihan yang tinggi akan tugas meningkatkan kinerja siswa. Pendidikan memainkan peran penting dalam mengembangkan kekuatan seseorang secara maksimal karena pendidikan adalah cara untuk terlibat dalam meningkatkan penerimaan, bakat, dan pengalaman sebagai sumber untuk pertumbuhan. Pendidikan diinginkan untuk meningkatkan kesuksesan seseorang.

Guru adalah pentingnya penguatan tata kelola guru bagi tenaga teknis yang memiliki posisi strategis untuk mewujudkan visi penyampaian pembelajaran yang sejalan dengan nilai-nilai profesionalisme dan mewujudkan profesionalisme guru. Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008 tentang guru mensyaratkan perubahan untuk mengakomodasi tumbuhnya tata kelola guru sebagai pendidik profesional dalam rangka perubahannya. Tantangan utama guru bukan lagi pada konsultan, dan membangun pembelajaran, memungkinkan setiap orang untuk berkembang sendiri. Keinginan untuk mencari sendiri dan menemukan sendiri diketahui telah dikuasai. Nasution, (2012: 21).

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

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.2, No.1. hal.55-67

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

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

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

Kondisi kerja merupakan inti dari fasilitas kerja di bidang pekerja yaitu karyawan dalam memungkinkan karyawan bekerja, kondisi kerja terdiri dari zona kerja, peralatan pabrik, kenyamanan, AC, ketenangan pikiran, termasuk hubungan kerja antar manusia. Orang-orang yang ada di sana. Sutrisno, (2010 : 118). Kondisi di tempat kerja dapat bereaksi terhadap dukungan yang mengikat antara personel di lingkungan. Harus disadari sedemikian rupa agar kondisi kerja wajib yang baik dan tenang, karena kondisi kerja yang baik akan membuat guru merasa tenang dan siap melaksanakan tugas.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tersebut terjadi di sekitaran kerja tenaga pendidik yang dapat menyebabkan dirinya melaksanakan suatu beban kerja yang dilakukan secara fisik maupun non fisik. Kondisi yang dimaksud adalah kondisi fisik bentuk bangunan tempat belajar mengajar. Dengan formasi bangunan yang tidak tertata dengan baik, tidak memungkinkan bagi pengelola sekolah atau staf pengajar untuk melacak siswa di kelas. Begitu pula dengan kinerja guru di SMP Kartika1-2 Medan, kinerja guru yang kurang, seperti mengajar tidak sesuai dengan kurikulum dan keterampilan, pembagian tugas juga tidak jelas, dan guru sebenarnya tidak mampu mengamati semua siswa di sana. Staf pengajar memang memberikan kriteria khusus untuk menghormati pengajaran untuk menawarkan informasi dan pendidikan kepada siswa.

KAJIAN TEORI

Kinerja Guru

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

Menurut Mangkunegara, (2011) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti, (2011) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.2, No.1. hal.55-67

kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mangkunegara, (2015) menjelaskan bahwa standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui beberapa indikator yang terdiri dari sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama pegawai bekerja dalam satu harinya. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan kemampuan agar mencapai target operasional, tujuan administratif dapat dicapai sebagai orang yang berfungsi sebagai tim dalam organisasi sesuai dengan kriteria yang diterapkan. Kompetensi guru merupakan campuran dari keterampilan pribadi, sains, teknis, sosial dan moral yang membentuk kompetensi inti karir mengajar, termasuk penguasaan konten, pemahaman siswa, pembelajaran instruksional, pertumbuhan pribadi dan profesionalisme.

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

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

Adapun indikator kompetensi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Mutu Pendidikan Nasional, yaitu:

1. Kompetensi Integritas profesional, yaitu kapasitas seorang instruktur untuk memasukkan masalah yang terkait dengan profesionalisme dan dapat ditunjukkan dalam kesediaannya untuk menetapkan tugas, melaksanakan tugas dengan baik, bertujuan untuk mencapai tujuan instruksional, dan memenuhi fungsinya dalam pembelajaran di kelas.
2. Keterampilan pedagogis, meliputi penguasaan dan pemahaman karakter serta pengenalan kemampuan dan tantangan dalam pembelajaran siswa. Guru juga harus mampu membangun program agar dapat memanfaatkan teknologi dan pengetahuan untuk keperluan pembelajaran membuat model pembelajaran yang menarik.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.2, No.1. hal.55-67

Motivasi

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

Wibowo, (2010) mengemukakan bahwa motivasi sebagai metode yang mendorong kekuatan, arahan, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Hanya berdasarkan sejumlah motivasi. Hasibuan, (2013) menjelaskan motivasi merupakan bekal sebagai penggerak yang menimbulkan semangat bagi seseorang untuk bekerja sehingga mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan, (2013) menjelaskan bahwa kekuatan membimbing, keinginan, kemauan, pembentukan keterampilan, pembentukan keterampilan, tugas, komitmen dan prioritas merupakan penanda motivasi.

Lingkungan Kerja.

Menurut Sedarmayanti, (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedarmayanti, (2011) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Sedarmayanti, (2011) mengemukakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah tanggung jawab perusahaan apabila perusahaan ingin para karyawan yang ada didalam perusahaan bekerja maksimal karena pengadaan lingkungan kerja akan berpengaruh langsung pada jalannya operasi perusahaan.

METODE

Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) atau penjelasan yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Variabel – variabel yang terdapat dalam penelitian ini meliputi, kinerja guru sebagai variabel terikat dan kompetensi guru, motivasi serta lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

Populasi dalam penelitian ini yakin seluruh guru yang ada di SMP Kartika 1-2 Medan yang berjumlah 31 orang guru. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 sampel, karena keseluruhan jumlah populasi berjumlah sebanyak 31 orang. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji f), analisis regresi linier berganda dan uji regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini disebarkan 31 kuisioner kepada 31 responden. Kemudian dilakukan analisis deksriptif terhadap 31 kuisioner tersebut, dengan hasil berikut ini

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,
url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----
Vol.2, No.1. hal.55-67

Tabel 1 : Data Karakteristik Responden

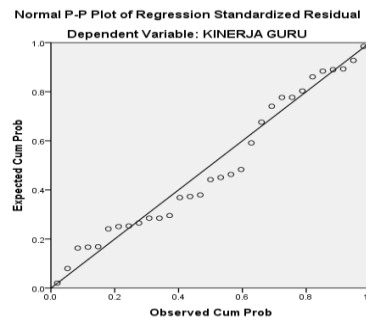
No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki laki	13	41,94%
2	perempuan	18	58,06%
		31	100 %

Sumber : Data Primer, diolah

Dari data tabel distribusi frekuensi responden diatas dapat diketahui jenis responden dalam penelitian ini. Berdasarkan jenis kelamin responden lebih dominan perempuan yang menjadi guru di SMP Kartika 1-2 Medan.

Adapun hasil analisis data dengan pengujian kelayakan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas



Grafik Pengujian P-Plot of Regression Standardiized Residual

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

Uji Multikolinearitas

**Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

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

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari Tabel menunjukkan nilai *Tolerance* Tidak ada variabel independen yang memiliki nilai lebih dari 0,1 dalam hal resistansi. Hasil estimasi *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

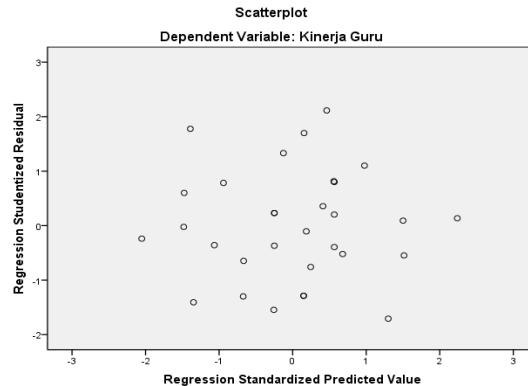
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.2, No.1. hal.55-67

lebih dari 10. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen. regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Grafik Pengujian Heterokedastisitas

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

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol.2, No.1. hal.55-67

4. β_3 sebesar 0,402 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja baik maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja gurusebesar 0,402 atau sebesar 40% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji - t)

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

1. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

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

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

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

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

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

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji - F)

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

Hasil Uji Simultan (Uji-F) ANOVA^b

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.2, No.1. hal.55-67

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji-D)

Model Summary^b

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Diskusi

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

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

Dengan demikian bahwa semakin tinggi atau baiknya kompetensi guru maka dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi guru di SMP Kartika 1-2 Medan relatif cukup baik, hal ini pihak sekolah harus mempertahankannya

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.2, No.1. hal.55-67

sedangkan beberapa hal masih adanya guru dalam melaksanakan tugasnya masih belum melaksanakannya maka pihak sekolah mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan-pelatihan tentang kualitas pembelajaran sehingga memberikan yang terbaik pada SMP Kartika 1-2 Medan.

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

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

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

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

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

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

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

Hasil penelitian ini juga hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang penting dan signifikan terhadap kinerja guru, sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Maju Siregar (2019). Jika motivasi kerja guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja guru menurun maka kinerja guru akan menurun. Intinya, motivasi adalah sifat psikologis manusia yang mengarah pada tingkat komitmen seseorang.

Ini melibatkan variabel yang memicu, mendistribusikan, dan memelihara tindakan manusia ke arah tertentu. Oleh karena itu dengan memberi rasa memiliki pada organisasi

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol.2, No.1. hal.55-67

guru akan memungkinkan guru mengerahkan bakat, pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

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

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

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

Dengan demikian terlihat bahwa semakin baik lingkungan kerja di SMP Kartika 1-2 Medan maka akan lebih baik kinerja gurunya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk dapat mengajar sehingga dengan bekerja optimal dapat membuat kinerja guru meningkat sedangkan beberapa hal masih adanya guru yang belum nyaman dalam lingkungan kerja maka perlu adanya perbaikan yang berhubungan dengan lingkungan sekolah sehingga guru akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya

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

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

Hasil penelitian ini juga hal ini sejalan dengan temuan penelitian Maju Siregar (2019) yang menunjukkan bahwa suasana kerja memiliki pengaruh yang baik dan penting terhadap keberhasilan guru. Lingkungan kerja merupakan situasi atau kondisi yang terjadi pada saat kejadian disekitar guru yang dapat berdampak pada guru dalam pelaksanaan tugas instruksionalnya. Lingkungan kerja sering dicirikan sebagai suasana antara kepala sekolah, guru, dan siswa yang memiliki minat, rasa hormat, dan pengetahuan yang sama.

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

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.2, No.1. hal.55-67

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

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

Hal ini berarti bahwa secara bersama baik atau tidaknya Kompetensi Guru, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Guru. Sedangkan tanda positif dari hasil uji menunjukkan bahwa dengan baiknya Kompetensi guru, Motivasi, dan Lingkungan Kerja maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Guru, begitu juga sebaliknya.

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

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

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif menawarkan rasa sejahtera dan mendorong pekerja untuk bekerja secara maksimal. "Lingkungan kerja berarti seluruh perkakas dan material yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok" Lingkungan kerja berarti seluruh perkakas dan material yang dihadapi, lingkungan dalam yang dilakukan seseorang, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Dalam melaksanakan kewajiban organisasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pekerja. Berdasarkan temuan penelitian di atas penulis menyarankan bahwa hasil penelitian, teori dengan sudut pandang, dan penelitian sebelumnya yaitu Kualitas Guru, Motivasi dan Iklim Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan penting terhadap keberhasilan guru pada saat yang bersamaan.

KESIMPULAN

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

REFERENSI

- A.A Anwar Mangkunegara.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Andi Veny Anggreini M. (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energy dan Sumber Daya Mineral Donggala.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.2, No.1. hal.55-67

- Andikan Sulisty Rini, dkk (2018) Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Peesero) Cabang Surakarta.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Batubara, Soulthan S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 3(1), 40-58.
- Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu. (2019) *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*.
- Danim, Sudarwan. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenius IQ+EQ, Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos)*. Bandung: Alfabeta CV.
- Dongoran, Faisal R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1).
- Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni)*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Harahap, Diana S., Soulthan S.B. (2020). The Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance at Capella Multidana Company Medan. *International Journal of Eekonomic, Tecnology and Social Sciences (Injects)*. 1(1), 5-10.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jandhika Hendrianto. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X*. Jurnal Ilmiah AGORA Vol. 3, No. 2, (2015).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9974>.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Maju Siregar (2019). Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA 18 Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono.(2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Moekijat.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Mandar, Bandung.
- Muhammad Riyanda (2017) Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek)*.Jakarta : Murai Kencana.
- Saud. 2010. *Jurnal Teknologi Pendidikan* Vol. 19, No. 1, April 2017 ... profesi guru. Kata kunci: kinerja penilaian, *kompetensi guru*, sikap profesi guru ... pekerjaan atau urusan tertentu.
- Sedarmayanti.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Dua Belas)*. Bandung :Alfabeta
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami----->

Vol.2, No.1. hal.55-67

Tanto Wijaya. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal ilmiah AGORA Vol. 3, No. 2, (2015).

Tb.Sjafri Mangkuprawira. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Cet.1 Ed.2*.Bogor: Penerbit Galih Indonesia.

Usman Moh. Uzer. (2010) *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya, Bandung.