

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
TERHADAP KINERJA GURU
DI SEKOLAH DASAR NEGERI 49 SOMPONG
KECAMATAN TELLU LIMPOE KABUPATEN SINJAI**

Suardi¹, Edi Mulyadi², Dafyar Eliadi Hardian³

Program Pascasarjana Univesitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Corespondent: dafyar711@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi profesional terhadap kinerja pendidik di Sekolah Dasar Negeri 49 Sompong Kecamatan Tellu Limpoë Kabupaten Sinjai. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi kualitas tenaga pendidik dalam melaksanakan peran profesional. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Seluruh guru di Sekolah Dasar Negeri 49 Sompong yang berjumlah 31 orang dijadikan responden dengan teknik total sampling. Instrumen penelitian berupa angket berjumlah 39 butir yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 20. Hasil analisis menunjukkan bahwa kondisi kerja berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dengan nilai $t_{hitung} 2,112 > t_{tabel} 2,048$ dan signifikansi 0,04. Variabel motivasi memperlihatkan hasil yang perlu ditinjau lebih lanjut karena meskipun $t_{hitung} < t_{tabel}$, nilai signifikansi $< 0,05$. Kompetensi profesional terbukti memberikan pengaruh berarti dengan $t_{hitung} 3,387$ dan signifikansi 0,02. Secara bersama-sama, ketiga variabel bebas memiliki kontribusi penting terhadap kualitas kinerja, yang dibuktikan oleh $F_{hitung} 5,484 > F_{tabel} 3,35$ dengan signifikansi 0,004. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,379 menandakan bahwa 37,9% variasi kinerja dijelaskan oleh variabel penelitian, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian dorongan motivasional, dan pengembangan kompetensi profesional secara berkelanjutan. Rekomendasi penelitian ini ditujukan kepada kepala sekolah dan pemangku kepentingan untuk memperhatikan aspek-aspek tersebut sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan di tingkat sekolah dasar.

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

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment, motivation, and professional competence on the performance of educators at Sompong 49 Public Elementary School, Tellu Limpoë District, Sinjai Regency. The background of this study is the importance of internal and external factors that influence the quality of educators in carrying out their professional roles. The study was conducted using a quantitative approach through a survey method. All 31 teachers at Sompong 49 Public Elementary School were selected as respondents using a total sampling technique. The research instrument was a 39-item questionnaire that had been tested for validity and reliability.

Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 20. The analysis results indicate that working conditions significantly contribute to improving educator performance, with a calculated t value of $2.112 > t$ table 2.048 and a significance level of 0.04 . The motivation variable showed results that require further review because, although the calculated t value is $< t$ table, the significance value is < 0.05 . Professional competence was shown to have a significant influence, with a calculated t value of 3.387 and a significance level of 0.02 . Collectively, the three independent variables significantly contribute to performance quality, as evidenced by the calculated F of $5.484 > F$ table 3.35 , with a significance level of 0.004 . The coefficient of determination (R^2) of 0.379 indicates that 37.9% of the variation in performance is explained by the research variables, while the remainder is influenced by factors outside the model. These findings confirm that improving teacher performance can be achieved through creating a conducive work environment, providing motivational support, and continuously developing professional competencies. This study recommends that school principals and stakeholders pay attention to these aspects as an effort to improve the quality of education at the elementary school level.

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

A. Pendahuluan

Pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana menunjukkan bahwa pendidikan adalah sebuah proses yang disengaja dan dipikirkan secara matang (proses kerja intelektual), oleh karena itu, disetiap level manapun, kegiatan pendidikan harus disadari dan direncanakan. Pendidikan Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas adalah “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri. Kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, Masyarakat bangsa dan Negara”. Dalam pendidikan seorang pendidik berupaya untuk berperan dalam mewujudkan dan menyadarkan anak didik dalam berbagai cara, untuk mencapai pendidikan dengan baik dan efisien.

Tenaga pendidik sebagai komponen penting yang sangat dibutuhkan pengaruhnya, lewat ide cemerlang yang seorang pendidik atau seorang guru memiliki seperti nilai-nilai dan sekaligus sebagai pembimbing dalam suatu proses di mana Seorang anak didik dituntut untuk lebih baik dalam segala hal, maka seorang pendidik mentransfer kepada anak didiknya baik dalam pendidikan formal maupun informal, pendidik harus berusaha untuk melakukan inovasi dalam pembelajarannya supaya kinerja seorang guru atau pendidik dimata masyarakat sangat menentukan keberhasilan masa depan anak bangsa. Disamping itu pula pendidik sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Sudirman mengemukakan Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut serta berperan dalam usaha pembentukan sumber daya alam manusia yang potensial dibidang pembangunan. Jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru perlu profesional dalam menjalankan tugasnya.

Usaha menciptakan guru yang profesional, maka dalam hal ini pemerintah membuat aturan-aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 UU Guru dan Dosen

menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Seorang guru dalam UU ini adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini dan jalur pendidikan formal. Dalam suatu organisasi, kinerja memiliki pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas ketika seseorang melakukan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu adalah kinerja.

Kinerja Seorang Guru dikatakan baik apabila guru tersebut mampu menguasai dan mengembangkan bahan pembelajaran, kreatif dalam menyampaikan pembelajaran, mampu menunjukkan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, disiplin dalam pekerjaan melakukan kerjasama dengan semua warga sekolah serta memiliki kepribadian yang menjadi panutan bagi siswa.

Guru Profesional adalah guru/orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya, guru atau pendidik dalam melaksanakan tugasnya perlu memiliki potensi dalam diri untuk mengembangkan dirinya dan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk mencapai kinerja yang baik dalam pelaksanaannya maka perlu dukungan yang ada disekitarnya seperti lingkungan kerja, Lingkungan kerja yang memberikan jaminan rasa aman, tentram, dan nyaman sehingga membuahkan kepuasan kerja, dari kepuasan bekerja akan meningkatkan motivasi bekerja dan kelanjutannya akan meningkatkan kinerja guru. Sebagai guru dengan kemampuan maksimal kualifikasi pendidikan guru sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa :“Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain kemampuan dasar atau ability, usaha yang dilakukan harus didukung oleh sarana teknologi yang tersedia, adanya intensif penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung dan adanya motivasi terus menerus.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar pada pembentukan kepribadian seseorang. Apabila lingkungan kerja kondusif maka semangat kerja akan lebih meningkat, tetapi bilamana lingkungan kerja ada tekanan yang kurang nyaman maka kinerja dalam bekerja mempengaruhi hasil yang kurang optimal maka, berdampak kepada keberhasilan seorang guru dalam memberikan bimbingan dan mengarahkan seseorang terhambat dan kurang optimal hasilnya, inilah keadaan yang sedikit terjadi dalam SD Negeri 49 Sompong yang perlu ada perubahan, dimulai dari diri seorang guru itu sendiri yang harus mempersiapkan dirinya sebelum mengajar, menyiapkan perangkat administrasi dan metode pengajaran yang maksimal yang telah tersusun dengan perencanaan yang betul-betul dipersiapkan sebelum menghadapi peserta didik dalam kelas dalam proses belajar mengajar supaya memotivasi dirinya sebagai seorang guru dan pendidik dan dampaknya yang diterima oleh anak didik dalam kelas lebih baik dengan

adanya inovasi yang dimiliki seorang guru dan keterampilan yang didesain sedemikian rupa supaya mencapai mutu yang lebih baik bagi anak didiknya.

Guru sebagai wahana utama cerminan anak didiknya perlu memiliki kinerja yang lebih baik, siap mental yang menjadi jati diri yang dikukuh dan diguguh serta diteladani maka guru dituntut untuk profesional dimulai dari kedisiplinannya dalam bekerja, maka akan ditiru dan menjadi tauladan bagi peserta didiknya dimanapun dan sampai kapan pun, karena akan mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja, bilamana guru kurang memotivasi dirinya maka hasil kerjanya akan rendah, maka guru perlu memiliki sikap pengembangan dalam dirinya untuk melaksanakan tugasnya secara optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain kemampuan dasar atau ability, usaha yang dilakukan harus didukung oleh sarana teknologi yang tersedia, adanya intensif penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung dan adanya motivasi terus menerus. Kartono mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi material dan psikologis yang terdapat dalam suatu perusahaan atau tempat kerja seseorang. Sementara itu, menurut Anoraga dan Wijiyanti, lingkungan kerja mencakup dua aspek utama, yaitu kondisi fisik dan nonfisik (psikologis).

Gie menegaskan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja pada umumnya meliputi : 1). Tata letak mesin, perabot, dan alat perlengkapan lainnya. 2). Cahaya dan penerangan. 3). Keadaan warna tempat kerja. 4). Keadaan Udara. 5). Keadaan suara. Moekijat menambahkan bahwa aspek penting yang sering diperhatikan di kantor antara lain penerangan, warna, musik, sirkulasi udara, dan suara. Karena tidak ada keseragaman di antara para ahli mengenai faktor-faktor lingkungan kerja, penelitian ini membatasi fokus pada unsur-unsur yang dianggap paling relevan, yaitu kebersihan, pencahayaan, udara, suara, keamanan, dan tata ruang.

Faktor lingkungan kerja fisik, seperti ruangan yang panas, bising, berdebu, atau sumpek, dapat memengaruhi kinerja guru secara langsung. Oleh karena itu, kondisi tersebut sebaiknya dihindari agar tidak menghambat pencapaian tujuan pembelajaran yang telah direncanakan. Terry (2016) menegaskan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2011) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas, peralatan, kondisi sekitar, proses, serta pengaturan kerja yang dihadapi individu maupun kelompok." Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar pada pembentukan kepribadian seseorang. Apabila lingkungan kerja kondusif maka semangat kerja akan lebih meningkat, tetapi bilamana lingkungan kerja ada tekanan yang kurang nyaman maka kinerja dalam bekerja mempengaruhi hasil yang kurang optimal maka, berdampak kepada keberhasilan seorang guru dalam memberikan bimbingan dan mengarahkan seseorang terhambat dan kurang optimal hasilnya, inilah keadaan yang sedikit terjadi dalam SD Negeri 49 Sompong yang perlu ada perubahan, dimulai dari diri seorang guru itu sendiri yang harus mempersiapkan dirinya sebelum mengajar, menyiapkan perangkat administrasi dan metode pengajaran yang maksimal yang telah tersusun dengan perencanaan yang betul-betul dipersiapkan sebelum menghadapi peserta didik dalam kelas dalam proses belajar mengajar supaya memotivasi dirinya sebagai seorang guru dan pendidik dan dampaknya yang diterima oleh anak didik dalam kelas

lebih baik dengan adanya inovasi yang dimiliki seorang guru dan keterampilan yang didesain sedemikian rupa supaya mencapai mutu yang lebih baik bagi anak didiknya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya datang dalam diri guru sendiri, faktor-faktor tersebut sesal kompetensi yang ada pada diri guru, semangat kerjanya, motivasi kerjanya, disiplin kerjanya dan lain sebagainya. Jika faktor-faktor tersebut sudah memenuhi kriteria baik maka sangat diyakini bahwa kinerja dari guru itu sendiri bisa juga dikatakan baik pula.

Selain dari meningkatkan kinerja guru juga dapat melalui peningkatan motivasi kerja para guru. Anaroga mengemukakan bahwa "motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja". Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, bila tidak ada motivasi yang guru memiliki dan dapatkan dari sekelilingnya maka tidak akan mungkin berhasil untuk mendidik dan mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan atau motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh seorang guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja telah diakui oleh berbagai ahli, sebab motivasi adalah bagian dari gejala kehendak pada diri manusia yang mendorongnya untuk melakukan sebuah aktivitas.

Hasibuan menjelaskan bahwa pemberian motivasi memiliki beberapa tujuan, di antaranya: 1). Meningkatkan semangat kerja, moral, dan kepuasan; 2). Mendorong produktivitas; mempertahankan loyalitas dan stabilitas pegawai; 3). Meningkatkan kedisiplinan dan mengurangi tingkat ketidakhadiran; 4). Mengefektifkan proses rekrutmen; 4). Menumbuhkan kreativitas serta partisipasi; 5). Serta memperkuat rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Rort et al. membagi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru menjadi dua, yaitu: a). Motivasi ekstrinsik, yang meliputi penghargaan atas prestasi, kepuasan terhadap metode mengajar, serta perhatian kepala sekolah terhadap pelaksanaan tugas guru. B). Motivasi intrinsik, yang mencakup kesenangan dalam mengajar, hubungan harmonis dengan orang tua siswa, serta hubungan yang baik dengan peserta didik.

Sardiman, mengutip pendapat Woodworth dan Maruis, membagi motivasi ke dalam beberapa bentuk, yaitu: a). Motif organis, berupa kebutuhan dasar seperti makan, tidur, dan lain-lain. b). Motif darurat, misalnya dorongan untuk bertahan hidup, membalas, serta berusaha. c). Motif objektif, yakni dorongan untuk mengeksplorasi, memanipulasi, dan menaruh minat terhadap lingkungan luar agar dapat menyesuaikan diri secara efektif. Menurut Sardiman, motivasi memiliki tiga fungsi utama: 1). Sebagai pendorong untuk bertindak. 2). Sebagai penentu arah agar tindakan menuju tujuan yang diinginkan. 3). Sebagai penyeleksi perbuatan, dengan mengutamakan aktivitas yang relevan serta meninggalkan yang tidak bermanfaat.

Sementara itu, M. Ngalim Purwanto menegaskan bahwa motivasi berfungsi menggerakkan, mengarahkan, dan menopang perilaku manusia. Dengan demikian,

motivasi kerja dapat disimpulkan sebagai pendorong yang menentukan arah tindakan individu dalam mencapai tujuan kerjanya.

Kompetensi profesional guru merupakan salah satu dari empat kompetensi dasar yang wajib dimiliki oleh setiap pendidik sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan Kompetensi profesional merupakan keterampilan dalam menguasai materi pembelajaran secara menyeluruh serta mendalam. Hal ini mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum, struktur keilmuan, dan metodologi yang mendukung proses pembelajaran yang efektif.

Menurut Mulyasa (2013), kompetensi profesional guru merujuk pada kemampuan dan penguasaan materi pembelajaran secara mendalam, yang mencakup penguasaan kurikulum, substansi keilmuan, metodologi pembelajaran, dan keterampilan dalam mengembangkan diri secara berkelanjutan. Dengan kompetensi profesional yang kuat, guru tidak hanya mampu menyampaikan materi, tetapi juga dapat menyesuaikan strategi dan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik.

Kompetensi profesional guru mencakup berbagai dimensi penting yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengukur tingkat penguasaan guru terhadap profesinya. Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, indikator kompetensi profesional guru antara lain: a). Menguasai materi ajar, termasuk struktur, konsep, dan kerangka berpikir keilmuan yang relevan dengan bidang studi yang diajarkan. b). Memahami standar kompetensi serta kompetensi dasar dari mata pelajaran, dan mampu mengembangkan materi pembelajaran yang selaras dengan tujuan pengajaran. c). Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan, melalui refleksi dan pengembangan diri. d). Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif dalam proses pembelajaran. e). Mampu mengembangkan media dan sumber belajar yang relevan. f). Mampu menyesuaikan pembelajaran dengan perkembangan zaman dan kebutuhan siswa.

Indikator-indikator tersebut menggambarkan bahwa guru profesional tidak hanya dituntut untuk memahami isi materi pelajaran, tetapi juga harus mampu mentransformasikannya ke dalam proses pembelajaran yang bermakna dan adaptif terhadap dinamika dunia pendidikan. Kinerja dari seorang guru merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan lembaga dengan baik dan maksimal, kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha-usaha yang dilakukan, dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan lembaga.

Selain itu kinerja guru juga dapat diartikan sebagai hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrasi, supervisor, inovator, dan motivator atau apapun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu instansi tertentu baik lembaga internal maupun eksternal. Menurut Rivai kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Dalam kaitannya dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat ditemukan tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20 (a) Tentang Tenaga Pendidik dan Dosen adalah perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran.

Penilaian kinerja sangat diperlukan sebagai hasil evaluasi bagi organisasi mengenai efektivitas setiap pegawai termaksud guru sebagai suatu sistem kontrol berdasarkan kunci perilaku tugas terstandar. Perilaku kinerja memberi kesempatan bagi atasan untuk merinci hal-hal yang perlu dilakukan, ditetapkan, atau diberikan . Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses penilaian seberapa baik kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Pekerjaan perlu dinilai melalui informasi-informasi dari hasil penilaian guna pengembangan dan pembinaan pegawai sebagai salah satu instrumen penyesuaian diri terhadap perusahaan dan pengembangan yang terjadi sangat penting artinya umpan balik bagi pegawai maupun organisasi.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Tenaga Pendidik, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki tenaga pendidik antara lain : Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, serta kompetensi profesional diperoleh melalui proses pendidikan profesi. Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui dan memahami tingkat kinerja guru yang satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hani Handoko menyatakan bahwa “penilaian kinerja guru merupakan proses mengevaluasi atau menilai kinerja guru merupakan proses mengevaluasi atau menilai kinerja guru. Salah satunya melaksanakan tugas dan fungsi yang melekat pada jabatan fungsional seorang guru yang dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk tercapainya proses pembelajaran yang berkualitas disemua jenjang pendidikan. Mahmudi mengemukakan bahwa penilaian kerja pada dasarnya merupakan faktor utama guna mengembangkan suatu organisasi secara baik dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi”. Maka peneliti menyajikan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 49 Sompong ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SD Negeri 49 Sompong ?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 49 Sompong ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja , motivasi dan Kompetensi Profesional Guru secara simultan terhadap kinerja guru di SD Negeri 49 Sompong.?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode kuantitatif dipilih karena mampu menggambarkan hubungan antar variabel secara objektif melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik, khususnya regresi linier berganda. seluruh guru SD Negeri 49 Sompong Kecamatan Tellulimpoe Kabupaten Sinjai sebanyak 31 orang guru PNS , Non PNS dan PPPK. dimana

penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan (Enam) bulan yaitu dimulai dari bulan Februari 2025 sampai dengan bulan Juli 2025.

C. Hasil dan Pembahasan

1. 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 thitung Lingkungan Kerja sebesar 2,112 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,048. Dengan demikian nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2,112 > 2,048$) 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 SD Negeri 49 Sompong Kabupaten Sinjai.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi terhadap Kinerja Guru adalah hasil uji hipotesis secara parsial yang menunjukkan bahwa Nilai thitung motivasi sebesar 1,235 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,048. Dengan demikian nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel ($1,235 < 2,048$) 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 SD Negeri 49 Sompong Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sinjai.

3. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil uji hipotesis secara parsial. Nilai t-hitung yang diperoleh untuk variabel kompetensi guru adalah sebesar 3,387, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah 2,048. Karena nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($3,387 > 2,048$), dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,02 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial, kompetensi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 49 Sompong Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sinjai.

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

Hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi guru, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa berdasarkan uji hipotesis simultan melalui analisis ANOVA (Analysis of Variance), diperoleh nilai Fhitung sebesar 5,484 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai Ftabel pada taraf signifikansi 5% diketahui sebesar 3,35. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel ($5,484 \geq 3,35$), maka H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompetensi guru, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 49 Sompong Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sinjai.

D. Kesimpulan

1. Terdapat Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru
Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 49 Sompong. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung $2,112 > t_{tabel} 2,048$ dengan signifikansi $0,04 (< 0,05)$. Artinya, semakin kondusif dan mendukung lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja guru.
2. Terdapat Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru
Motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, meskipun hasil uji statistik menunjukkan kondisi yang kontradiktif di mana thitung $< t_{tabel}$, tetapi signifikansi $< 0,05$.
3. Terdapat Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru
Kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung $3,387$ dengan signifikansi $0,02 (< 0,05)$. Artinya, semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki guru dalam aspek pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, semakin baik pula kualitas kinerjanya dalam pembelajaran.
4. Terdapat Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi profesional guru secara simultan terhadap kinerja guru
Secara simultan, lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 49 Sompong. Hal ini dibuktikan dengan Fhitung $5,484 > F_{tabel} 3,35$ dengan signifikansi $0,004 (< 0,05)$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,379$ menunjukkan bahwa 52% variasi kinerja guru dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Referensi

Buku

- Abdullah, M. Ma'ruf. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Cet. 1*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agnes, Heni. T. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Andi Veny Anggreini M. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energy dan Sumber Daya Mineral Donggala*.
- Andikan Sulisty Rini, dkk. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja. Karyawan PT Pos Indonesia (Peesero) Cabang Surakarta*.
- Ansory, Al Fadjar., & Indrasari, Meithiana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja*.
- 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.

- Depdiknas. (2012). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dewi, Hanggraini. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Fais, Satrianegara. (2013). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Alauddin University Press.
- Fitri, Alsa. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'Arifsarolangun*. Tesis, Jambi: Program Pasca Sarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin, 2021.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich & James H. Donnelly, Jr. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hajar, Ibnu. (1996). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Pendidikan*. Cet. I. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamid, Darmadi. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Cetakan II*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, Hani. (2014). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ibrahim, Bafadal. (2008). *Peningkatan Profesionalisme Tenaga pendidik SD*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilaiya, Yukha. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Mts Bahrul Ulum Temuroso Guntur Demak*. Tesis Semarang: Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, UIN Walisong Semarang.
- Mangkunegara, A.A Anwar. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakaeta.
- Marnis, Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Padil, Abbas. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Setiono, Beni Agus., & Sustiyatik, Enni. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wahjusumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tunjangan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Werang, Basilius Redan. (2015). *Pendekatan Kuantitatif Dalam Penelitian Sosial*. Cet.1; Yogyakarta: Calpulis.
- Zainuddin. (2020). *Sistem Rekrutmen dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Mts Ai-Washliyah Kolam*. Tesis Medan : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sumatera Utara Medan.

Jurnal

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Erialdy, E., Mulyanto, A. I., Prastowo, S. L., & Permana, A. I. (2021). Penilaian Prestasi Kerja Menggunakan Aplikasi Online Pada Pegawai Negeri Sipil. *IKRAITH EKONOMIKA*, 4(1), 136–142.
- Gerson JA. (2016). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Tenaga pendidik SD, SMP, SMA Sint John Harapan Indah di Kota Bekasi. *Jurnal NCBM Kalbis Institute*.
- Setiani, Baiq. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1.