

## ANALISIS DAMPAK YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU

Rizka Oktavia Yunia Putri<sup>1</sup>, Muhammad Tahwin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas YPPI Rembang, Indonesia

Email: [rizkayuniaputri2002@gmail.com](mailto:rizkayuniaputri2002@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i1.374>

### Sections Info

#### Article history:

Submitted: 22 December 2024

Final Revised: 10 Januari 2025

Accepted: 16 February 2025

Published: 24 March 2025

#### Keywords:

Motivation

Competence

Work Environment

Teacher Performance



### ABSTRAK

Teachers are educators who are the spearhead of a school's success in achieving its vision and mission. To achieve this, an analysis of motivation, competence, and the work environment that impacts changes in teacher performance at MA YSPIS Gandrirojo needs to be conducted. The study population involves all teachers at MA YSPIS Gandrirojo. Saturated sampling was used as the sampling technique with a total of 56 teachers. Multiple linear regression analysis serves as the analytical technique used in this study. The findings of this study indicate that the variables of motivation, competence, and work environment partially have a positive but insignificant relationship with the performance of teachers at MA YSPIS Rembang. The determination test shows that 22.8% of the variation in the performance of MA YSPIS Gandrirojo teachers can be explained by the variation of the three independent variables, namely motivation, competence, and work environment. Meanwhile, the remaining 77.2% is caused by other factors that were not examined in this study. The three factors studied are capable of improving teacher performance but are not the main factors in its enhancement, so the relevant management needs to implement strategies that encompass other factors that may impact teacher performance.

### ABSTRAK

Guru merupakan tenaga pendidik yang menjadi ujung tombak keberhasilan sekolah dalam mencapai visi dan misi. Untuk mewujudkan itu perlu dilakukan analisis mengenai motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja yang memberi dampak pada perubahan kinerja guru di MA YSPIS Gandrirojo. Populasi studi ini melibatkan seluruh guru di MA YSPIS Gandrirojo. Sampel jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dengan jumlah 56 orang guru. Analisis regresi linier berganda berperan sebagai teknik analisis yang digunakan dalam studi ini. Temuan studi ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial memberi hubungan positif tidak signifikan pada kinerja guru di MA YSPIS Rembang. Uji determinasi memperlihatkan 22,8% variasi kinerja guru MA YSPIS Gandrirojo dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja. Sementara, lainnya sebesar 77,2% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam studi ini. Ketiga faktor yang diteliti mampu meningkatkan kinerja guru namun bukan menjadi faktor utama dalam peningkatannya, sehingga perlu manajemen terkait perlu melakukan strategi yang mencakup faktor lain yang mungkin berdampak pada kinerja guru.

**Kata kunci:** Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Komponen terpenting dalam menciptakan masa depan yang cerah bagi sebuah negara adalah pendidikan. Pada era globalisasi saat ini, pendidikan menjadi semakin penting karena ketatnya persaingan dunia kerja. Dunia pendidikan tidak lepas dari peran guru, guru berfungsi sebagai sumber daya manusia utama dalam suatu instansi pendidikan. Aktivitas yang dilakukan oleh guru akan menghasilkan siswa dan siswi yang berbakat dalam berbagai bidang daripada hanya bergantung pada apa yang tersedia. Setiap sekolah akan selalu berusaha dengan maksimal mencapai tujuan melalui peningkatan kinerja tenaga pendidik ([Suherman, 2021](#)). Kompetensi siswa-siswi tersebut, salah satunya dipengaruhi oleh kinerja guru disekolah. Kinerja guru di sekolah berdampak pada tanggung jawab sebagai pendidik. Kinerja guru profesional terbentuk melalui pemahaman dan kemampuan yang secara nyata dapat menyelesaikan tugas. Kompetensi-kompetensi ini akan membantu guru memaksimalkan kinerjanya sebagai pendidik. Kondisi kinerja harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi, hubungannya dengan visi perusahaan, dan efek kebijakan operasional ([Arlita et al., 2020](#)). Lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi adalah beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru.

Motivasi adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja guru. Motivasi didefinisikan sebagai perasaan yang mendorong mereka untuk melaksanakan hal-hal tertentu untuk menggapai tujuan yang ditetapkan ([Wijaya & Laily, 2021](#)). Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer. Faktor selanjutnya adalah kompetensi untuk proses pengembangan yang baik pada siswa-siswi dalam pembelajaran yang berkualitas. Kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut disebut kompetensi ([Solihah & Iskandar, 2023](#)). Kinerja guru juga membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif untuk proses pengembangan yang baik pada siswa dalam pembelajaran yang nyaman dan aman. Prasetya et al. (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, dan pengaturan yang digunakan secara individu maupun kelompok di tempat kerja. Salah satu faktor yang menentukan seberapa baik atau buruk kinerja guru adalah lingkungan kerja. Ini karena lingkungan kerja yang positif memengaruhi kinerja guru, serta hubungan antara guru, siswa, kepala sekolah, dan masyarakat di sekitar sekolah.

MA YSPIS menjadi madrasah aliyah unggulan tentunya tidak terlepas dari peranan tenaga pendidik. Guru sebagai tenaga pendidik profesional memiliki tugas utama yaitu mendidik, membimbing, melatih, menilai, mengarahkan, dan mengevaluasi siswa untuk berpikir cerdas dan berakhlak mulia. Data dari sekertariat MA YSPIS menunjukkan bahwa ada 56 guru yang mengajar baik sebagai pengajar honorer maupun PNS. Kinerja guru sangat memengaruhi prestasi siswa, dan MA YSPIS menghasilkan banyak prestasi baik di tingkat regional maupun nasional. Berikut ini data SKP hasil kinerja guru MA YSPIS Gandrirojo pada tahun 2021-2023 melalui Tabel 1

**Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Guru MA YSPIS Gandrirojo Tahun 2021-2023**

No	Hasil Penilaian Kinerja	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Baik sekali ( 90 )	12	13	14
2	Baik ( 80 )	42	42	41
3	Cukup ( 75 )	2	1	1
Jumlah		56	56	56

*Sumber: Tata Usaha MA YSPIS Gandrirojo, 2023*

Tabel 1 menjelaskan penilaian kinerja guru di MA YSPIS Gandrirojo pada periode tahun 2021 dari jumlah guru sebanyak 56 guru, hasil penilaian capaian guru dikategorikan baik sebanyak 42 (75%) kategori cukup sebanyak 2 (3,57%) dan baik sekali sebanyak 12 (21,42%). Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru di MA YSPIS Gandrirojo memiliki capaian hasil paling banyak adalah baik. Pada periode tahun 2022 dari jumlah guru sebanyak 56 guru, hasil penilaian capaian guru dikategorikan baik sebanyak 42 (75%) kategori cukup sebanyak 1 (1,78%) dan baik sekali sebanyak 13 (23,2%). Pada periode tahun 2023 dari jumlah jumlah guru sebanyak 56 guru, hasil penilaian capaian guru dikategorikan baik sebanyak 41 (73,21%) kategori cukup sebanyak 1 (1,78%) dan baik sekali 14 (25%). Namun, informasi ini tidak konsisten dengan temuan dari wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala sekolah mengenai kinerja guru berdasarkan indikator berikut:

Tabel 2 Hasil Wawancara

No.	Indikator Kinerja Guru	Baik	Cukup	Kurang
1.	Kemampuan untuk mengembangkan rencana bahan ajar	✓		
2.	Kemampuan untuk mengimplementasikan bahan ajar	✓		
3.	Kemampuan untuk menjalin ikatan interpersonal	✓		
4.	Melakukan tugas dengan cara yang teratur	✓		
5.	Selalu izin kepala sekolah ketika hendak pergi		✓	
6.	Mengerjakaan buku agenda pengajar di kelas	✓		
7.	Ikut serta dalam upacara hari senin		✓	
8.	Merekam kehadiran siswa melalui buku absensi	✓		
9.	Mematuhi larangan merokok di sekolah		✓	
10.	Mengkoreksi tugas siswa	✓		
11.	Keahliannya	✓		

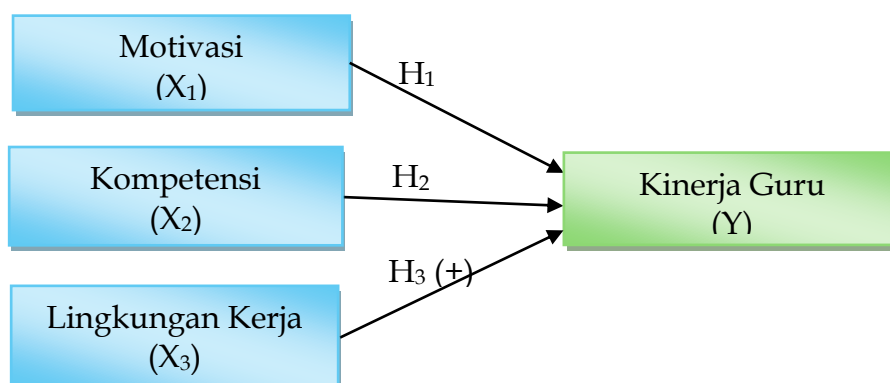
Tabel 2 menjelaskan bahwa kinerja guru di MA YSPIS Gandrirojo dari 11 indikator terdapat 9 indikator yang kinerjanya baik dan terdapat 3 indikator yang kinerjanya cukup. Dengan adanya indikator yang masih memperoleh nilai cukup maka perlu ditingkatkan. Hasil penelitian sebelumnya dengan variabel yang sejenis, tetapi dengan hasil yang berbeda, dibahas dalam studi ini. Menurut penelitian yang dilakukam [Erni et al. \(2022\)](#) motivasi memberi dampak positif pada terhadap kinerja guru. Ini bertentangan dengan temuan [Fauziah & Lindiawatie \(2023\)](#) dimana motivasi berdampak negatif pada kinerja guru. Sebaliknya, Kurniati Kunda et al. (2023) memberi temuan dimana kompetensi berdampak positif secara signifikan pada kinerja guru, yang bertentangan dengan temuan Umar et al. (2022) yang memperlihatkan kompetensi berdampak negatif pada kinerja guru.

Temuan dari Erni et al. (2022) berbeda dari temuan Rosanna & Oktaviani (2023) dimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru secara signifikan secara negatif. Adanya perbedaan hasil tersebut, perlu dilakukan penelitian lebih mendalam guna mengkonfirmasi teori, serta adanya perbedaan hasil data kinerja guru yang meningkat dengan hasil wawancara dimana kinerja guru perlu ditingkatkan kembali, maka peneliti tertarik menggunakan objek tersebut guna mengetahui dampak dari motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja yang memberi perubahan pada hasil kinerja tenaga pendidik.

## METODE PENELITIAN

Studi ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif, pendekatan ini dilaksanakan karena data yang digunakan berupa data numerik dalam proses pengumpulan data, analisis dan kesimpulan (Hikmah et al., 2023). Studi ini melibatkan dua kategori variabel, dimana variabel independen diperankan oleh variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja, sementara itu variabel dependen diperankan oleh variabel kinerja guru. Data yang digunakan berasal dari subjek penelitian; subjek penelitian adalah orang, benda, atau hal lain yang digunakan sebagai sumber data. Data primer adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini karena diperoleh langsung dari sumber data tanpa menggunakan perantara.

Objek penelitian ini adalah MA YSPIS dengan jumlah populasi sebanyak 56 guru. Sampel penelitian melibatkan seluruh anggota populasi yang bisa dikatakan menggunakan sampel jenuh. Data diperoleh menggunakan kuesioner dengan pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert, yaitu pengukuran jawaban responden dengan pemberian skor jawaban lima untuk jawaban sangat setuju sampai skor satu untuk jawaban sangat tidak setuju. Data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan uji instrumen sebagai analisis kelayakan kuesioner yang digunakan, setelah dianggap layak maka dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui hubungan persamaan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan penerimaan dan penolakan hipotesis yang diajukan dengan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Keterangan:

H1: Diduga ada korelasi positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja.

H2: Diduga ada korelasi positif yang signifikan antara kompetensi dan kinerja.

H3: Diduga ada korelasi positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Uji instrumen dilalui sebagai kelayakan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner yang baik apabila telah dinyatakan lolos uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Pelaksanaan uji ini bertujuan untuk informasi keabsahan pernyataan yang digunakan untuk mengungkapkan keadaan sebenarnya. Pernyataan diasumsikan valid dengan mengukur taraf signifikansi  $< 0,05$ . Adapun hasil pengujian adalah sebagai

berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

Item Pernyataan	Nilai Sig.	< 0,05	Keterangan
Saya merasa diperhatikan dan dihargai oleh guru lain disekitar.	0,000		
Saya mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri dan mencapai potensi.	0,000		
Saya terdorong untuk membantu pekerjaan rekan-rekan.	0,000		
Saya yakin mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik.	0,000	< 0,05	Valid
Menurut pendapat saya, insentif yang saya terima sudah memenuhi harapan	0,000		
Saya merasa insentif yang diterima memotivasi semangat kerja.	0,000		
Insentif yang saya terima selalu tidak tepat waktu.	0,000		

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

Item Pernyataan	Nilai Sig.	< 0,05	Keterangan
Saya dapat mencapai tujuan dengan kemampuan saya.	0,000		
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat berkat keterampilan saya.	0,000		
Saya mempunyai kemampuan dalam mengaplikasikan komputer, dll.	0,007		
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik menggunakan pengetahuan saya.	0,000		
Saya memiliki pengetahuan mendalam tentang kurikulum dan standart-standart lainnya.	0,000		
Dalam bekerja, perspektif saya selalu sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku.	0,000		
Saya tanggap dan rajin melaksanakan tugas dari kepala sekolah	0,000	< 0,05	Valid
Saya mampu bersikap luwes dan bijaksana dalam menghadapi peserta didik	0,000		
Saya memiliki harapan yang tinggi terhadap siswa saya, dan saya mendorong setiap siswa di kelas untuk terus belajar dan menjadi yang terbaik dari diri mereka sendiri.	0,000		
Saya tidak memiliki sifat sebagai seorang guru yang baik	0,010		
Saya merasa mampu mengatasi hambatan atau rintangan yang muncul dalam mencapai tujuan saya	0,001		
Saya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk bidang minat atau pekerjaan saya.	0,000		

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Item Pernyataan	Nilai Sig.	< 0,05	Keterangan
Pada saat mengerjakan tugas/ pekerjaan tertulis terbantu adanya pencahayaan lampu yang baik.	0,002		
Warna dinding ruangan membuat saya fokus dan nyaman saat bekerja.	0,001		
Warna alat-alat yang tepat disekitar ruangan saya tenang saat bekerja.	0,000		
Saya tidak suka guru yang memakai pakaian terlalu mencolok.	0,000		
Suhu udara nyaman untuk saya beraktivitas.	0,013	< 0,05	Valid
Sirkulasi udara yang bersih membuat saya nyaman pada saat bekerja.	0,000		
Saya memiliki ruangan kondusif untuk bekerja (tidak bising)	0,000		
Ruangan saya tidak menimbulkan suara yang bergema sehingga saya nyaman saat menyelesaikan pekerjaan.	0,000		
Saya bisa bekerja karena bising.	0,000		
Saya tidak bisa bekerja karena suara bising	0,013		

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru**

Item Pernyataan	Nilai Sig.	< 0,05	Keterangan
Kualitas pekerjaan yang saya kerjakan sesuai ketrampilan dan kemampuan bekerja.	0,020		
Saya mengerjakan tugas sebagai guru dengan rapi dan lengkap.	0,000		
Kuantitas pekerjaan yang saya lalukan telah baik dan benar.	0,000		
Saya konsisten dan sabar dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.	0,000		
Saya merasa mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang harus dicapai.	0,000	< 0,05	Valid
Saya bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	0,000		
Saya menggunakan waktu yang saya miliki untuk melakukan hal-hal lain.	0,015		
Saya menggunakan pembelajaran sesuai materi pelajaran.	0,000		
Saya berusaha menggunakan media pembelajaran saat mengajar.	0,001		

Masing-masing item pernyataan yang digunakan untuk mengungkapkan keadaan sebenarnya pada penelitian ini telah diasumsikan valid, karena masing-masing memiliki taraf signifikansi < 0,05.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Aromega et al. (2019) konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawabannya terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Kuesioner juga dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alphanya lebih besar dari 0,70. Hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Ketiga**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	> 0,70	Keterangan
Motivasi	0,845	> 0,70	Reliabel
Kompetensi	0,867		
Lingkungan Kerja	0,781		
Kinerja Guru	0,757		

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui semua variabel diasumsikan reliabel, sebab angka yang diberikan oleh *cronbach alpha* > 0,70.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis pengaruh satu variabel dependen dan beberapa variabel independen disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk memperlihatkan hubungan positif maupun negatif antara faktor bebas dengan faktor terikat. Adapun hasil uji regresi adalah sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18,926	5,525		3,426	0,001
	M	0,295	0,225	0,283	1,313	0,195
	K	0,104	0,143	0,165	0,723	0,473
	LK	0,164	0,111	0,193	1,471	0,147

a. Dependent Variable: KG

Tabel 8 pada kolom B (koefisien regresi) diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$KG : 18,926 + 0,295 M + 0,104 K + 0,164 LK$$

Dimana:

KG : Kinerja Guru

M : Motivasi

K : Kompetensi

LK : Lingkungan Kerja

Artinya:

Nilai konstan memperlihatkan angka 18,926, artinya variabel independen yang mencakup motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka kinerja guru memiliki angka 18,926. Pada variabel motivasi memiliki nilai koefisien regresi 0,295, maka setiap kenaikan motivasi, kinerja juga naik senilai 0,295. Begitu juga dengan kompetensi, setiap kenaikannya akan meningkatkan kinerja sebesar 0,104. Hal yang sama juga terjadi pada lingkungan kerja, setiap kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja naik dengan nilai yang sama yaitu 0,164.

### Uji Hipotesis

Hipotesis diuji dengan melakukan uji ini, dengan melihat arah positif atau negatif dari

nilai koefisien regresi dengan taraf signifikansi dibawah 5%. Tabel 8 memberikan arah koefisien regresi positif pada variabel motivasi (0,295) dengan taraf signifikansi  $0,195 < 0,05$  yang artinya taraf signifikansi di atas 5%. Dengan demikian H1 yang diajukan tidak sesuai karena penelitian ini memiliki temuan dimana motivasi memiliki hubungan positif tidak signifikan pada kinerja guru.

Pada variabel kompetensi memberi nilai koefisien regresi positif (0,104) serta taraf signifikansi  $0,473 > 0,05$ , artinya taraf signifikansi melebihi 5%. Hasil ini memberi temuan bahwa kompetensi memberi hubungan positif tidak signifikan pada kinerja guru dan menolak H2 yang diajukan. Lingkungan kerja juga memberi hubungan yang sama dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini karena lingkungan kerja memberi hubungan positif tidak signifikan pada kinerja guru yang diperlihatkan oleh nilai positif koefisien regresi (0,164) dengan taraf signifikansi di atas 5% ( $0,147 > 0,05$ ) dan menolak H3 yang diajukan.

### Uji Determinasi

Seberapa besar kekuatan model dalam menjelaskan variabel dependen diukur melalui uji determinasi. Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 9 Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,519 <sup>a</sup>	0,270	0,228	2,513
a. Predictors: (Constant), LK, M, K				

Tabel 9 menunjukkan nilai R Square yang disesuaikan sebesar 0,228. Artinya, variabel dependen, kinerja guru sebesar 22,8%, hanya dijelaskan oleh variasi variabel independen yang mencakup variabel motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Sebab-sebab lain yang tidak dibahas dalam studi ini menyumbang 77,2%.

### Pembahasan

Temuan pertama dari hasil uji hipotesis memperlihatkan motivasi memberi hubungan positif tidak signifikan pada kinerja guru MA YSPIS Gandirojo. Artinya, peningkatan motivasi memberi dampak yang sangat kecil pada peningkatan kinerja guru MA YSPIS Gandirojo. Pada umumnya guru akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila sekolah mendukung pelaksanaan tugas ([Rantika Khumairah, Agus Sundaryono, 2020](#)). Jika tidak ada motivasi dalam diri seseorang, mereka akan merasa berat saat mengerjakan pekerjaan mereka. Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu ([Kurniawan & Tahwin, 2024](#)). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dijabarkan meskipun tidak signifikan. Artinya, motivasi yang tinggi belum mampu meningkatkan kinerja guru secara maksimal. Hal ini terjadi disebabkan guru selama menjalankan aktivitasnya sebagai tenaga pendidik lebih terfokus pada kemampuan yang dimiliki dengan fokus utama pemahaman siswa dalam menyerap bahan ajar yang diajarkan sehingga tingginya motivasi yang dimiliki guru bukan faktor utama dalam meningkatkan hasil kinerja guru. Temuan ini mendukung temuan dari [Azizah et al. \(2019\)](#) dimana motivasi memberi hubungan positif tidak signifikan pada kinerja guru.

Temuan kedua dari uji hipotesis memperlihatkan kompetensi memberi hubungan

positif tidak signifikan pada kinerja guru MA YSPIS Gandrirojo. Artinya, peningkatan kompetensi memiliki dampak yang sangat kecil pada peningkatan kinerja guru MA YSPIS Gandrirojo. Kompetensi merupakan tingkat ketrampilan, pengetahuan serta tingkah laku yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugasnya (Hikmah et al., 2023). Menurut Suherman (2021) kompetensi adalah kesanggupan seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian kompetensi yang diberikan sekolah belum cukup mampu meningkatkan kinerja guru secara maksimal. Tidak signifikkannya hasil penelitian ini disebabkan dalam peningkatan hasil kinerja guru lebih memperhatikan faktor lain seperti komitmen profesi untuk mencapai visi dan misi sekolah, sehingga dalam hal ini tingginya kompetensi bukan faktor utama guru dalam meningkatkan kinerjanya secara signifikan. Temuan ini memiliki kesesuaian dengan temuan Hikmah et al. (2023) dimana kompetensi memberi dampak positif tidak signifikan pada kinerja guru.

Temuan ketiga memperlihatkan lingkungan kerja memberi hubungan positif tidak signifikan pada kinerja guru MA YSPIS Gandrirojo. Artinya, peningkatan lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat kecil pada peningkatan kinerja guru MA YSPIS Gandrirojo. Menurut Laksono & Wilasittha (2021) lingkungan kerja adalah semua berkakas yang digunakan di tempat kerja dan pengaturan kerja yang baik baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja sekolah yang baik akan memberikan perasaan aman dan nyaman sehingga proses penyampaian bahan ajar akan berjalan dengan lancar. Namun, hasil dari lingkungan kerja dalam penelitian ini belum cukup mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Tidak signifikkannya lingkungan kerja dapat terjadi karena komitmen profesional yang dimiliki guru, dimana guru lebih fokus pada pemahaman siswa dibandingkan lingkungan sekolah itu sendiri, meskipun lingkungan sekolah sangat aman dan nyaman akan tetapi tidak menjamin kinerja guru akan meningkat secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan temuan dari Nur Ita Ariansy & Marlina Kurnia (2022) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru.

## KESIMPULAN

Studi ini menjawab tujuan penelitian dimana penelitian ini memberi temuan bahwa motivasi secara parsial memberi hubungan positif tidak signifikan pada kinerja guru, kompetensi memberi hubungan positif tidak signifikan pada kinerja guru dan lingkungan kerja memberi hubungan positif tidak signifikan pada kinerja guru. Temuan ini memberikan rekomendasi pada pihak terkait yaitu MA YSPIS Gandrirojo untuk menciptakan strategi lain seperti peningkatan budaya organisasi dan kompensasi karena motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja bukan menjadi fokus utama para guru untuk meningkatkan kinerjanya, dengan adanya strategi lain mungkin dapat meningkatkan kinerja guru secara maksimal. Pada studi lanjutan tentang subjek yang sama diharapkan dapat menambah variabel lain seperti komitmen profesi, kompensasi atau faktor lain yang mungkin memberi dampak pada peningkatan kinerja guru terutama di MA YSPIS Gandrirojo.

## REFERENSI

- Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(3), 8. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.70>
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*

- Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Azizah, N., Murgiyanto, M., & Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 240. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v15i2.683>
- Anwar, C., Septiani, D., & Riva'i, F. A. (2024). Implementation Of Curriculum Management Of Tahfidz Al-Qur'an at Al-Qur'an Islamiyah Bandung Elementary School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 91–96. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.11>
- Amrulloh, N. M. A. G. (2024). Educator Recruitment Management in Improving Student Quality at Dwiwarna Parung High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 80–90. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.9>
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1(1), 71–81. <https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809>
- Fauziah, S., & Lindiatwatie, L. (2023). Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Karismatik Dan Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Tugu Ibu Depok. *Jurnal PROFIT: Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 10(2), 141–155. <https://doi.org/10.36706/jp.v10i2.22403>
- Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 150. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615>
- Kurniati Kunda, A., Supriyoko, & Rejokirono. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smas St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat Ntt. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(1), 645–655. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i1.725>
- Khofi, M. B., & Santoso, S. (2024). Optimize the Role of The State Islamic High School (MAN) Bondowoso Principal in Promoting Digital-Based Learning. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.7>
- Khubab, A. I., & Jaya, A. I. A. (2024). Implementation of Quality Education at the Darul Falah Amsilati Islamic Boarding School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 1–4. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/1>
- Kurniawan, L. D., & Tahwin, M. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1489–1493. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3502>
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Mahfudloh, R. I., Mardiyah, N., Mulyani, C. R., & Masuwd, M. A. (2024). Management Of Character Education in Madrasah (A Concept and Application). *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 35–47. Retrieved from <https://injies.unimika.ac.id/index.php/injies/article/view/5>
- Nur Ita Ariansy, & Marlina Kurnia. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>
- Prasetya, A. M., Liana Dewi, D. A., Tahwin, M., & Rosyidi, S. (2023). Pengaruh Lingkungan

- Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi Pt. Supreme Food Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 19. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i01.569>
- Rantika Khumairah, Agus Sundaryono, D. H. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kimia*, 4(2), 92-97.
- Rosanna, A. I., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkt Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Magister Manajemen* ..., 4, 734-748. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/4071%0Ahttps://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/download/4071/2203>
- Solihah, D. S., & Iskandar, S. (2023). Pentingnya Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 2935-2945. <https://doi.org/10.23969/jp.v8i1.8185>
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614-629. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- Saputra, W., Akbar, A., & Burhanuddin, B. (2024). Modernization of Da'wah Methods in Fostering Interest Among Young Generation (Case Study QS. Al-Ahzab Verse 46). *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 61-70. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.7>
- Septiani, D., Nugraha, M. S., Efendi, E., & Ramadhani, R. (2024). Strengthening Tuition Governance Towards Transparency and Accountability at Ummul Quro Al-Islami Modern Boarding School Bogor. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 83-90. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.10>
- Umar, S. M., Firman, A., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi kerja Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru pada TK se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal the Manusagre*, 2(1), 194-203. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3531>
- Wulandari, V. D., Putri, C. T., Ramadhany, N. F., & Iskandar, M. Y. (2022). Teachers' Efforts in Improving Students' Reading the Qur'an. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 5(2), 67-75.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan KOmpensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1-18.
- Zafari, K. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Interactive Multimedia Development With The Autorun Pro Enterprise Ii Application Version 6.0 In Ict Guidance In Secondary Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 20-26. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.3>

Copyright holder :

© Yunia Putri, R.O., Tahwin, M

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

