

PENGARUH KOMPETENSI GURU, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD STRADA CABANG BEKASI

Margaretha Dwi Wardani¹, H.M. Bukhori², Justita Dura³

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Malang

e-mail: margarethadwiwardani@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the influence of teacher competence, work motivation, and work environment on teacher performance at SD Strada Cabang Bekasi. The study used a quantitative approach. The study population was teachers of SD Strada Cabang Bekasi with a sample of 54 respondents. Data were collected through questionnaires using Google Forms and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results of the study showed that partially teacher competence and work motivation had a significant effect on teacher performance, while the work environment did not have a significant effect partially. However, based on the simultaneous test (*F* test), teacher competence, work motivation, and work environment together had a significant effect on teacher performance. The coefficient of determination value of 0.706 indicates that 70.6% of the variation in teacher performance can be explained by these three variables, while 29.4% is influenced by other factors outside the study. This study concludes that improving teacher performance needs to be done in an integrated manner through strengthening competence and work motivation, and supported by a conducive work environment.

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah guru SD Strada Cabang Bekasi dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan *google form* dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi guru dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, berdasarkan uji simultan (uji *F*), kompetensi guru, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,706 menunjukkan bahwa 70,6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan kompetensi dan motivasi kerja, serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

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

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya baik sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing

peserta didik. Kinerja guru yang baik akan berdampak positif terhadap hasil belajar siswa serta kualitas pendidikan. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif, menyenangkan, dan bermakna

bagi peserta didik.

Hasil kinerja yang kurang baik akan dilakukan pembinaan oleh kepada sekolah atau pihak cabang. Hasil kinerja yang tinggi maka guru tersebut layak untuk mendapatkan promosi jabatan dan pemberian beasiswa untuk melanjutkan studi S2. Penilaian EKI juga menjadi

salah satu kebijakan Perkumpulan Strada dalam pemberian tunjangan yaitu berupa Apresiasi Kinerja. Apresiasi kinerja diberikan berdasarkan hasil EKI dari masing-masing guru. Kinerja guru di Strada Cabang Bekasi selama tiga tahun terakhir disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Penilaian EKI SD Strada Cabang Bekasi

Hasil EKI	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Kinerja rendah	0 %	0 %	2 %
Kinerja Baik	0 %	2 %	6 %
Kinerja Tinggi	100 %	98 %	92 %

Sumber: Administrasi Sekolah 2025

Ketika guru memiliki kinerja rendah maka akan mendapatkan pembinaan dari pimpinan sekolah dalam hal ini adalah kepala sekolah atau pimpinan cabang. Dampak lain juga berpengaruh terhap tunjangan apresiasi kinerja yang didapatkan. Ketika kinerja guru rendah di suatu sekolah, pihak yayasan memiliki kebijakan untuk melakukan mutasi, rotasi, atau bahkan degradasi terhadap guru tersebut. Hal tersebut dikarenakan kinerja guru yang menurun dapat berdampak pada kualitas pembelajaran.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompetensi guru. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi empat aspek yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menjalankan peran dan tugasnya secara optimal. Sebaliknya guru dengan kompetensi rendah cenderung mengalami kesulitan dalam mengelola kelas, kurang maksimal dalam menyampaikan materi, dan kurang objektif dalam menilai hasil pembelajaran, serta kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum dan kebutuhan peserta didik.

Guru SD di Strada Cabang Bekasi cukup variatif jika dilihat dari masa kerja serta pengalaman mengajar. Terdapat

guru junior yang baru lulus dari pendidikan yang sama sekali belum memiliki pengalaman mengajar. Ada pula guru yang sudah cukup pengalaman dalam mengajar, bahkan terdapat guru yang sudah mengabdikan di perkumpulan Strada selama puluhan tahun dan hampir memasuki masa purna karya. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap kompetensi guru. Guru yang memiliki pengalaman mengajar lebih lama pada umumnya lebih mampu dalam penguasaan kelas, lebih cepat menemukan solusi ketika terjadi kendala pembelajaran, serta lebih mampu menjaga kedisiplinan kelas dengan pendekatan yang tepat. Kelemahan yang dialami oleh guru senior lebih kepada penguasaan IT. Sehingga ketika mengerjakan tugas atau administrasi yang mengharuskan penggunaan IT, guru senior cenderung membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan semangat. Sedangkan guru dengan motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan produktivitas guru dalam mengajar. Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan dari penulis, guru SD di Strada Cabang Bekasi sebagian besar memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini tampak dari semangat

guru dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan tanggung jawab, baik itu tugas pokok maupun tugas tambahan. Volume pekerjaan yang cukup tinggi dan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan merupakan hal yang umum dirasakan oleh guru.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan kepala sekolah, terjadi gap antara guru junior dan guru senior. Guru junior yang merasa kurang diapresiasi atau kurang dipercaya karena statusnya sebagai pegawai baru dapat mempersepsikan lingkungan kerja kurang mendukung. Sebaliknya, dominasi guru senior dalam pengambilan keputusan dapat memperkuat kesenjangan dan melemahkan iklim kerja kolaboratif. Hal ini selaras dengan indikator lingkungan kerja nonfisik, seperti rasa dihargai, keadilan, dan dukungan pimpinan. Kebijakan perkumpulan Strada sebagai strategi manajemen sumber daya manusia, mutasi dan rotasi bagi guru dan karyawan merupakan salah satu upaya untuk menjaga kualitas layanan pendidikan dan pengembangan profesional guru dan karyawan. Hampir setiap tahun perkumpulan Strada melakukan mutasi dan rotasi bagi guru dan karyawan, hal tersebut juga berimbas pula pada kebijakan di Strada Cabang Bekasi.

Berdasarkan uraian tersebut dan hasil penelitian terdahulu serta melihat pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap

kinerja guru. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di SD Strada Cabang Bekasi, sehingga judul yang diangkat oleh peneliti adalah “Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Strada Cabang Bekasi”. Kebaharuan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini difokuskan pada guru SD di Strada Cabang Bekasi.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2019) penelitian kuantitatif menggambarkan fenomena secara sistematis dengan menggunakan angka sebagai alat untuk menemukan informasi tentang apa yang ingin diketahui peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara variabel kompetensi guru, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh guru pengajar baik guru kelas dan guru mata pelajaran di SD Strada Cabang Bekasi yang terdiri dari tiga sekolah. Semua objek penelitian dijadikan sebagai responden tanpa terkecuali yaitu 54 responden. Adapun persebaran populasi sebagai berikut:

Tabel 2 Data Populasi Guru SD Strada Cabang Bekasi

No	Nama Sekolah	Guru Kelas	Guru Mapel	Jumlah
1	SD Strada Nawar	18	2	20
2	SD Strada Cakung	18	2	20
3	SD Strada Kampung Sawah	12	2	14
JUMLAH				54

Sumber: Database Guru Strada Cabang Bekasi (2025/2026)

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Objek penelitian penelitian dalam penelitian merupakan semua guru di tiga sekolah SD Strada Cabang Bekasi dengan jumlah 54 orang. Jumlah responden ini diharapkan bisa

melakukan pengisian kuesioner untuk mendapat data yang dibutuhkan. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan penyebaran kuesioner *online* melalui *google form*. Kuesioner bertujuan untuk memperoleh gambaran terkait variabel yang akan diukur yaitu

kompetensi guru, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Setelah data diperoleh, kemudian diolah menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk

mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, teknik ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel . berikut ini:

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	Constant	-0,269	4,018	-0,067	0,947
	Kompetensi Guru (X1)	0,405	0,109	0,423	0,001
	Motivasi kerja (X2)	0,440	0,156	0,332	0,007
	Lingkungan kerja (X3)	0,132	0,084	0,182	0,122
Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)					

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26, 2025

Tabel 4 Hasil Uji t

H	Hipotesis	Nilai Sig variabel	Nilai Sig Kelulusan	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Keterangan
1.	Pengaruh X1-> Y	0,001	0,05	3,698	2,009	Signifikan
2.	Pengaruh X2-> Y	0,007	0,05	2,815	2,009	Signifikan
3.	Pengaruh X3-> Y	0,122	0,05	1,574	2,009	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26, 2025

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	898,121	3	299,374	39,949	0,000 ^b
	Residual	374,693	50	7,494		
	Total	1272,815	53			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26, 2025

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.0,840 ^a	0,706	0,688	2,73749

a. Predictors: (Constant), (X3), (X1), (X2)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 26, 2025

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi guru (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kompetensi guru akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru.

Temuan ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara lebih efektif, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga pengembangan profesional berkelanjutan. Dengan kata lain, kompetensi menjadi modal utama bagi guru dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Spencer & Spencer yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan langsung dengan kinerja unggul. Temuan ini juga mendukung pendapat Mulyasa (2018) dan Moeheriono (2014) yang menegaskan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak profesional.

Secara empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Absar (2023) yang menemukan bahwa kompetensi merupakan variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru penggerak. Selain itu, penelitian Jelani, et.al. (2024) serta Supriyati & Pradiani (2025) juga menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun

demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Islamia, et.al. (2021) yang menemukan bahwa kompetensi guru tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Perbedaan ini dimungkinkan karena perbedaan konteks penelitian, karakteristik responden, serta kondisi pembelajaran pada masa pandemi Covid-19 yang memengaruhi implementasi kompetensi guru di lapangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan faktor internal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi mendorong guru untuk berprestasi, berinovasi dalam pembelajaran, serta berusaha mencapai target kinerja yang ditetapkan sekolah.

Hasil ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, teori McClelland tentang kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan juga menjelaskan bahwa motivasi menjadi pendorong utama perilaku kerja individu.

Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung penelitian Aisyah dan Isma (2022), Absar (2023), serta Haratua, et.al. (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Astuti & Raharjo (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh variasi beban kerja, tingkat stres, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada masing-masing lokasi penelitian. Dalam konteks SD Strada Cabang Bekasi, motivasi kerja guru relatif stabil dan berperan penting dalam menunjang pencapaian kinerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t, lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja guru secara individu. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah lingkungan kerja di SD Strada Cabang Bekasi sudah berada pada kondisi yang cukup baik, sehingga tidak menimbulkan variasi yang signifikan dalam memengaruhi kinerja guru.

Selain itu, rendahnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru juga tercermin dari beberapa item pernyataan pada variabel lingkungan kerja yang memperoleh nilai relatif kecil. Pernyataan “Suasana lingkungan kerja relatif tenang dan kondusif untuk bekerja”, “Kebersihan lingkungan kerja saya terjaga dengan baik”, dan “Kerapihan lingkungan kerja saya terjaga dengan baik” menunjukkan bahwa aspek-aspek dasar lingkungan kerja fisik tersebut belum sepenuhnya dirasakan optimal oleh seluruh guru. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja secara umum sudah cukup baik, masih terdapat persepsi yang beragam di antara guru, sehingga

kontribusinya terhadap peningkatan kinerja individu menjadi kurang signifikan.

Selanjutnya, item “fasilitas sekolah mendukung kelancaran pekerjaan” yang memiliki nilai rendah mengisyaratkan bahwa ketersediaan atau pemanfaatan fasilitas belum sepenuhnya menunjang efektivitas kerja guru. Fasilitas yang kurang memadai atau belum sesuai kebutuhan pembelajaran dapat menyebabkan guru lebih mengandalkan kompetensi dan motivasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga peran lingkungan kerja menjadi relatif lebih kecil.

Selain aspek fisik, rendahnya skor pada pernyataan “Saya merasa diapresiasi ketika bekerja dengan baik” menunjukkan bahwa dimensi lingkungan kerja nonfisik, khususnya penghargaan dan pengakuan, belum dirasakan secara optimal. Kurangnya apresiasi dapat membuat guru tidak menjadikan lingkungan kerja sebagai faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja, melainkan lebih bergantung pada faktor internal atau variabel lain yang lebih dominan.

Dengan demikian, rendahnya nilai pada beberapa item tersebut memperkuat temuan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, belum berperan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi. Lingkungan kerja cenderung dipersepsikan sebagai kondisi yang relatif seragam, sehingga tidak memberikan dorongan tambahan yang berarti terhadap kinerja guru. Selain itu, kinerja guru lebih dipengaruhi oleh faktor internal berupa kompetensi dan motivasi kerja, sehingga pengaruh lingkungan kerja menjadi tidak signifikan ketika diuji bersama variabel lainnya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Muhammad (2023), Ravensky, et.al. (2023), serta Elsavitri (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Djafar, et. al. (2021), Supriyati & Pradiani (2024), dan

Haratua, et.al. (2024) yang menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan kondisi fisik sekolah, budaya kerja, serta persepsi guru terhadap lingkungan kerjanya. Selain itu, sebagaimana dikemukakan oleh Busro (2020), kinerja merupakan hasil sinergi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga lingkungan kerja lebih berperan sebagai faktor pendukung, bukan faktor utama secara parsial.

Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Sebagaimana ditunjukkan pada hasil Uji F, nilai F hitung sebesar 39,949 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, secara simultan kompetensi guru, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi. Artinya, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja guru.

Hasil uji F ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal. Kompetensi guru berperan dalam menentukan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, motivasi kerja mendorong semangat dan komitmen guru dalam bekerja, sementara lingkungan kerja menyediakan kondisi pendukung yang memungkinkan guru melaksanakan tugasnya secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) dan Busro (2020) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan atau dukungan lingkungan (*opportunity*). Ketiga unsur tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam membentuk kinerja individu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi akan lebih efektif apabila dilakukan melalui pendekatan yang menyeluruh, yaitu dengan meningkatkan kompetensi guru, memperkuat motivasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara fisik maupun nonfisik. Upaya peningkatan kinerja yang hanya berfokus pada satu aspek saja berpotensi menghasilkan dampak yang kurang optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Strada Cabang Bekasi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Strada Cabang Bekasi; (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Strada Cabang Bekasi; (3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SD Strada Cabang Bekasi; (4) Kompetensi guru, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Strada Cabang Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Absar, Z. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Penggerak Di Kabupaten Mamasa. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(4), 455–469
- Aisyah, S. & Isma, A.A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 SINJAI. *Jurnal Ilmiah ADMINISTRASITA*. Vol.13, No.2. <https://doi.org/10.47030/administrasita.v13i2.449>

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, I. & Raharjo, A.B. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *G-COUNS: Jurnal Bimbingan dan Konseling*. Vol.7, No.03. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elsavitri, E.A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen (JIEM)*. Vol.2, No.8. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.23>
- Haratua, C.S., Repiharnita, Komalasari, E. & Muhsin, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Bogor. *Attractive Innovative Education Journal* 6(3):249-259
- Islami, A.N., Palupi, M.F.T., & Romadhan, M.I. (2021). Pengaruh Karyawan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. *Jurnal Representamen Volume 7 No 01*.
- Jelanu, L., Ruspitasari, W. D., Teknologi, I., Bisnis, D., & Malang, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sd Strada Cabang Jakuttim. Dalam *Journal of Science and Social Research* (Nomor 4).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, (2014). *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mulyasa, E. (2018). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ravensky, D., Bukhori, M., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan volume 10*, issue 2 373-390. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.744>
- Supriyati, C., & Pradiani, T. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Profesional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Bukit Sion Jakarta. Dalam *Journal of Science and Social Research* (Nomor 2). <http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR>
- Wagiran. (2020). *Kinerja Guru: Teori, Penilaian, dan Upaya Peningkatannya*. Yogyakarta: Deepublish