

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK STRADA DAAN MOGOT TANGERANG

Putri Selisawati Wahyu Ivana¹, Tin Agustina Karnawati², Murtianingsih³

Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang

Email: ¹putrisheli17@gmail.com, ²tiena.karnawati@gmail.com,

³murtianingsih@asia.ac.id

Abstract: *The research is conducted at SMK Strada Daan Mogot Tangerang to examine: 1) competency affects the performance of teachers at SMK Strada Daan Mogot Tangerang, 2) motivation affects the performance of teachers at SMK Strada Daan Mogot Tangerang, 3) the work environment affects the performance of teachers at SMK Strada Daan Mogot Tangerang, and 4) competency, motivation, and the work environment simultaneously affect the performance of teachers at SMK Strada Daan Mogot Tangerang. The research instrument used was a questionnaire. The population of this study consisted of all teachers at SMK Strada Daan Mogot, with a sample size of 36 participants. The sampling technique used in this study was saturated sampling. The data were analyzed quantitatively using descriptive statistics and multiple linear regression with SPSS. The hypothesis in this study posited that competency, motivation, and work environment significantly influence teacher performance, assuming that better competency, motivation, and work environment would lead to better teacher performance, and conversely, worse competency, motivation, and work environment would lead to poorer teacher performance. The results of the study concluded that: (1) competency significantly affects teacher performance, (2) motivation does not significantly affect teacher performance, (3) the work environment significantly affects teacher performance, and (4) competency, motivation, and the work environment simultaneously significantly affect teacher performance.*

Keywords: *Teacher Performance, Competency, Work Environment, Motivation.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan di SMK Strada Daan Mogot Tangerang untuk mengetahui: 1) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang; 2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang; 3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang; 4) kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Strada Daan Mogot dan sampel pada penelitian ini berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian diolah secara kuantitatif deskripsi dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Strada Daan Mogot, dengan asumsi semakin baik kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja guru dan apabila semakin buruk kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja maka semakin buruk pula kinerja guru. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (2) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (4) kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

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

PENDAHULUAN

Di dalam dunia pendidikan, peran dan tanggung jawab guru menjadi sangat penting dimana mewujudkan visi pembelajaran yang sesuai dengan nilai profesionalisme. Keberhasilan suatu sekolah yaitu salah satu penunjangnya adalah kinerja guru (Imbron et al., 2021). Selain itu hal yang sama disampaikan oleh Nurnaningsih & Sunarto (2022) bahwa pendidikan akan meningkat kualitasnya apabila kualitas guru juga ditingkatkan dan guru yang berkualitas akan menunjukkan kinerja yang baik.

Guru memiliki empat kompetensi dasar: 1) kompetensi pedagogik, yang mencakup kemampuan guru dalam mengontrol proses pembelajaran; 2) kompetensi profesional, yang mencakup penguasaan yang mendalam terhadap materi yang diajarkan; 3) kompetensi psikologis, yang mencakup kemampuan guru untuk berinteraksi dan bersosialisasi secara efektif; dan 4) kompetensi profesional, yang mencakup kematangan, kejujuran dan stabilitas. Keempat kompetensi ini menjadi penting bagi guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pendidikan tidak hanya harus mengajarkan anak-anak tentang apa yang perlu mereka ketahui (*learning to do*) dan apa yang harus mereka ketahui (*learning to know*), tetapi juga harus mampu memberi mereka pengetahuan yang lebih mendalam (*learning to know*) sehingga mereka dapat lebih memahami dan menghargai satu sama lain (*learning to live together*) (Azulaidin & Rosmika, 2021a). Memperoleh kinerja guru yang optimal tidak hanya dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia namun juga harus didukung oleh faktor-faktor lain seperti supervisi, situasi kerja yang nyaman antara kondisi fisik maupun kondisi non fisik, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja yang tinggi, kompensasi yang cukup, penerapan disiplin kerja, peningkatan kompetensi serta pelatihan yang menunjang keberhasilan, pemanfaat

teknologi, serta dorongan motivasi yang berasal dari dalam maupun luar (Lubis, 2020).

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan kemauan atau keinginan batin yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara maksimal dan mencapai tujuan. Menurut Harsono & Khasanah (2021) motivasi kerja seorang guru merupakan sesuatu yang mendorongnya untuk melaksanakan dan menyelesaikan dengan baik tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pendidik sehingga mencapai tujuan tertentu. Dapat dikatakan motivasi merupakan elemen yang mampu mendorong semangat serta memberikan dorongan kepada individu maupun kelompok untuk berupaya sehingga tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai. Sebagai guru jika kurang memiliki motivasi, maka akan cepat merasa bosan karena kehilangan semangat. Motivasi sering dianggap sebagai kunci kreativitas kerja. Kreativitas dalam bekerja dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja yang tinggi. Semakin tinggi motivasinya, semakin tinggi juga kinerjanya.

Tempat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Memiliki tempat kerja yang nyaman dan bersatu sangat penting untuk mendukung pelaksanaan tugas pengajaran. Lingkungan kerja yang demikian, mampu menciptakan rasa aman dan nyaman juga memberikan kesempatan kepada guru untuk dapat bekerja secara maksimal. Apabila guru menikmati lingkungan kerjanya, mereka akan lebih cenderung untuk tetap di tempat kerja dan menyelesaikan tugas dengan baik (Nurnaningsih & Sunarto, 2022).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan pendidikan formal pada jenjang pendidikan menengah yang menyelenggarakan program kejuruan. SMK menjadi komponen penting dalam sistem pendidikan nasional dengan tujuan untuk memberikan pelatihan vokasi dan menghasilkan tenaga profesional yang memenuhi kebutuhan dunia

usaha/industry. SMK Strada Daan Mogot Tangerang memiliki visi sekolah yaitu “Menjadi komunitas yang unggul, peduli dan berjiwa melayani”. Unggul yang dimaksud adalah menjadi sekolah dengan lulusan yang cerdas, terampil, berkarakter dan siap kerja. SMK Strada Daan Mogot Tangerang terus berusaha untuk mengoptimalkan kinerja gurunya, yang merupakan ujung tombak dari proses pembelajaran. Sebagai salah satu sekolah kejuruan, SMK Strada Daan Mogot Tangerang berfokus menyiapkan siswa agar siap bekerja dengan kompetensi yang dimiliki dan sesuai dengan tuntutan dunia usaha/industry.

Menurut Wahyuningsih et al. (2023) kompetensi yang dimiliki guru adalah sesuatu yang wajib dimiliki dan dikuasai oleh guru dimana di dalamnya mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap guna menunjang pelaksanaan tugasnya secara profesional. Guru harus memiliki kemampuan bukan hanya mengajar secara langsung, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif sehingga siswa dapat mengembangkan kompetensi mereka. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, diperoleh data bahwa beberapa guru di SMK Strada Daan Mogot Tangerang sudah memiliki sertifikat kompetensi baik guru kejuruan maupun non kejuruan. Tabel 1. berikut memaparkan data guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang.

Tabel 1. Data Dapodik Guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang

	Guru		Total
	Sertifikasi	Non Sertifikasi	
Kejuruan	11	5	16
Non Kejuruan	12	8	20
Jumlah	23	13	36

Berdasarkan Tabel 1, guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang berjumlah 36 guru dengan rincian 16 guru mengajar mata pelajaran kejuruan dan 21 guru mengajar mata pelajaran non kejuruan.

Dari data tersebut diperoleh sebanyak 24 guru di SMK Strada Daan Mogot Tangerang sudah memiliki sertifikat kompetensi dan 13 guru belum memiliki sertifikat kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari 50% guru di SMK Strada Daan Mogot Tangerang sudah mengajar sesuai dengan kompetensinya. Namun masih ada juga beberapa guru yang mengajar belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Fenomena ini menunjukkan belum terdapat kesesuaian antara kompetensi guru dengan kinerja yang seharusnya diharapkan. Motivasi juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang berasal baik dari dalam maupun luar individu sehingga mengarahkan individu tersebut agar mencapai tujuannya. Guru dengan motivasi kerja yang kuat akan terdorong untuk melakukan upaya yang maksimal dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi kerja pada guru, yaitu kondisi yang menyebabkan guru berkeinginan atau mempunyai kebutuhan guna melaksanakan suatu tugas guna mencapai tujuan tertentu. Semakin termotivasi seorang guru dalam bekerja, maka semakin bersemangat dalam melakukan tanggung jawab utamanya sebagai seorang guru di sebuah sekolah. Guru yang termotivasi bakal berupaya seoptimal mungkin demi memecahkan masalah yang dihadapinya (Sulla et al., 2023). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di SMK Strada Daan Mogot Tangerang telah melakukan penilaian terhadap kinerja guru dengan menggunakan pedoman Evaluasi Kinerja Individu (EKI). Penilaian EKI ini dilakukan oleh kepala sekolah dengan periode satu tahun pelajaran. Yang dinilai adalah sikap kerja dan hasil kerja guru sehingga nantinya dapat menjadi bahan pemetaan kinerja guru. Tabel 2. berikut memaparkan rata-rata hasil evaluasi kinerja individu guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang selama 3 tahun terakhir.

Tabel 2. Rata-rata Hasil Evaluasi Kinerja

Tahun Pembelajaran	Penilaian Kinerja Individu	
	Hasil Kerja	Sikap Kerja
2021/2022	2,61	1,59
2022/2023	2,60	1,63
2023/2024	2,60	1,66

Berdasarkan Tabel 2, rata-rata hasil kerja guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang mengalami penurunan pada tahun pelajaran 2022/2023 namun di sisi lain rata-rata sikap kerja guru mengalami peningkatan dari tahun pelajaran 2021/2022 sampai 2023/2024. Salah satu indikator dalam penilaian hasil kerja guru adalah perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Guru di SMK Strada Daan Mogot Tangerang memiliki motivasi yang baik dan hal ini selaras dengan rata-rata hasil kerja yang meningkat pada Evaluasi Kinerja Individu (EKI) walaupun pada awal tahun pelajaran masih ada guru yang terlambat dalam pengumpulan administrasi pembelajaran. Selain itu motivasi guru SMK Strada Daan Mogot ditunjukkan pada rata-rata sikap kerja yang meningkat pada Evaluasi Kinerja Individu (EKI). Sikap kerja yang ditunjukkan oleh guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang antara lain bekerja dengan bersemangat. Namun kurangnya pujian dan penghargaan yang diperoleh guru menyebabkan guru masih belum sepenuhnya melaksanakan tugas atau termotivasi dalam peningkatan kinerjanya. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Heliyana et al. (2024) lingkungan kerja mencakup semua hal di mana orang berinteraksi satu sama lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam lingkungan kerja yang positif, karyawan merasa aman, nyaman, dan puas dalam melakukan pekerjaan terbaik mereka, sehingga bisa berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi kerja yang optimal akan menghasilkan peningkatan kinerja dan kelancaran proses kerja. SMK

Strada Daan Mogot Tangerang memiliki lingkungan kerja fisik yang mendukung kinerja guru yaitu antara lain memiliki lingkungan yang nyaman dan bersih, pencahayaan yang cukup dalam setiap kelasnya, ruang kelas dan ruang praktik yang memadai, ruang guru yang luas, perpustakaan, aula, kamar mandi yang bersih dan lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang kinerja guru. SMK Strada Daan Mogot Tangerang memiliki ruang kelas yang belum tersedia AC sehingga suasana yang lumayan hangat mempengaruhi pembelajaran di kelas. Meskipun demikian pembelajaran tetap berjalan dengan lancar. Lingkungan kerja non fisik di SMK Strada Daan Mogot Tangerang antara lain hubungan yang baik antara sesama guru maupun kepala sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan kerjasama yang baik dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan sekolah sehingga kegiatan berjalan dengan lancar. Fenomena ini menunjukkan bahwa guru nyaman dengan lingkungan kerjanya walaupun masih ada kelas yang belum tersedia fasilitas yang lengkap.

Berdasarkan hasil temuan yang belum konsisten diperoleh peneliti, maka peneliti ingin melakukan analisis yang lebih khusus dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang.

METODE

Metode penelitian yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Strada Daan Mogot Tangerang, maka desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Adnan & Latief (2020) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu desain penelitian yang bersifat obyektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di SMK Strada Daan Mogot Tangerang. Subjek

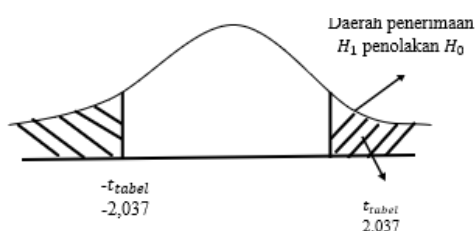
penelitian adalah semua guru SMK Strada Daan Mogot. Populasi dari penelitian ini adalah SMK Strada Daan Mogot.

Untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji statistik t disajikan dari tabel di bawah ini:

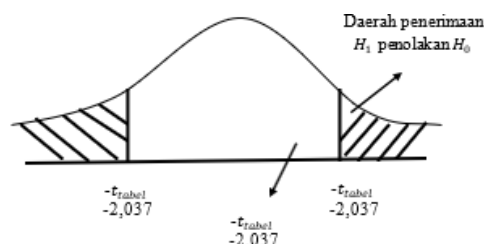
HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Hasil Uji Statistik t

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Dependent Variable
	B	Std. Error			
(Constant)	6,480	6,675	0,971	0,339	Kinerja Guru (Y)
Kompetensi (X1)	0,205	0,100	2,053	0,048	
Motivasi (X2)	0,344	0,224	1,535	0,135	
Lingkungan Kerja (X3)	1,008	0,246	4,100	0,000	



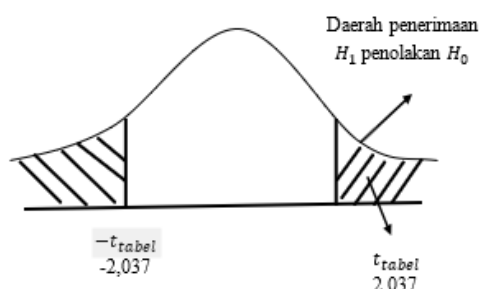
Gambar 1. Grafik Uji t Variabel Kompetensi



Gambar 2. Grafik Uji t Variabel Motivasi

Berdasarkan tabel 3. Dan gambar 1. taraf $\alpha=0,05$ dan dengan dengan derajat kebebasan (df) sebesar 32, nilai t_{tabel} adalah 2,037. Sementara itu, nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi tercatat sebesar 2,053 dengan nilai Sig.t sebesar 0,048. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung}= 2,053$ tidak berada dalam rentang t_{tabel} (antara -2,037 hingga +2,037), atau lebih tepatnya nilai t_{tabel} lebih besar daripada t_{hitung} (2,053 lebih besar daripada 2,037) dan $Sig.t < \alpha$ (0,048 lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, variable kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang.

Berdasarkan gambar 2 diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 1,535 dengan nilai Sig.t sebesar 0,135, hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} termasuk dalam rentang t_{tabel} hingga t_{tabel} (1,535 berada dalam rentang -2,037 hingga +2,037) atau lebih tepatnya nilai t_{hitung} kurang dari t_{tabel} (1,535 kurang dari 2,037), dan $Sig.t$ kurang dari α (0,135 lebih besar dari 0,05). Ini berarti bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang.



Gambar 3. Grafik Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar 3 Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja tercatat sebesar 4,100 dengan $Sig.t$ sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja berada di luar rentang $-t_{tabel}$ hingga

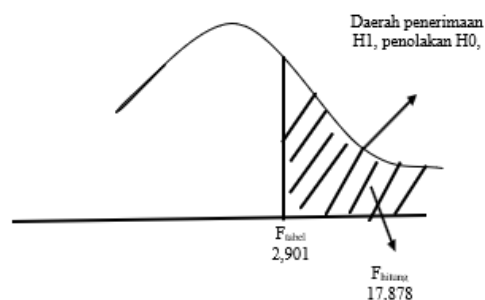
$+t_{tabel}$ (4,100 tidak termasuk dalam rentang -2,037 hingga +2,037), dan nilai $Sig.t$ lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru secara terpisah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang.

Setelah dilakukan uji statistika t , kemudian berlanjut untuk melakukan uji F untuk melihat pengaruh simultan antara variable. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan Uji F diperoleh bahwa

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analysis of Varian (ANOVA)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	409,986	3	136,662	17,378	0,000 ^b
Residual	251,653	32	7,864		
Total	661,639	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi (X2), Kompetensi (X1)



Gambar 4. Grafik Uji F

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel 4, nilai F_{hitung} tercatat sebesar 17,378 dengan $Sig.$ 0,000, dan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $[(df)]_1 = 3$, dan $[(df)]_2 =$ sebesar 2,90. Oleh karena itu, nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (17,378 lebih besar dari 2,90) dan $Sig.$ lebih kecil dari α (0,000

lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru MSK Strada Daan Mogot Tangerang.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi merupakan kunci penting yang dapat menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami, memanfaatkan media pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik, mengaitkan materi pembelajaran dengan kehidupan sehari-hari, dapat menjadi teladan bagi

peserta didik serta mendorong peserta didik untuk aktif terlibat dalam pembelajaran, guru dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan ikut serta mempersiapkan peserta didik untuk bersaing di dunia kerja. Menurut Wahyuningsih & Sujadi (2023) fokus utama dari kemampuan mengajar seorang guru terletak pada kemampuannya dalam proses pembelajaran. Hal ini bukan sekadar tentang apa yang harus dipelajari, melainkan bagaimana guru dituntut untuk menciptakan dan memanfaatkan kondisi yang positif guna mengantarkan siswa ke dalam pengalaman belajar, sehingga siswa dapat mengembangkan kompetensinya secara efektif. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel kompetensi memengaruhi variabel kinerja guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang secara parsial dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa peningkatan pada kompetensi guru akan berbanding lurus dengan peningkatan kualitas kinerja yang dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susilowati et al. (2021), Mindar (2023), Diana & Ningsih (2023), Imbron et al. (2021), Harsono & Khasanah (2021), Hafid (2023), Indrianti et al. (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah suatu hal yang mendorong seseorang sehingga memengaruhi kinerja guru dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, guru di SMK Strada Daan Mogot Tangerang sudah menunjukkan perilaku yang baik serta bekerja dengan giat dan efektif sesuai. Pada dasarnya guru melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya. Akan tetapi secara kebutuhan, guru memiliki tujuan lebih tinggi seperti promosi jabatan. Hal ini selaras dengan Teori Locke dalam Nurjannah et al., (2023) bahwa individu yang ingin

memahami akan tujuannya, menginginkan tujuan untuk memiliki tujuan akan memilih tujuan dan akhirnya muncul motivasi untuk mencapai tujuan yang nantinya akan mempengaruhi kinerjanya. Selain itu dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi dari luar diri seperti pujian dan insentif, sekolah dapat melakukan upaya peningkatan motivasi guru dengan melakukan apresiasi terhadap guru. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial, tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja guru di SMK Strada Daan Mogot Tangerang. Hasil ini menunjukkan bahwa belum tentu jika semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang juga akan meningkat. Sehingga dapat ditarik kesimpulan yaitu besar atau kecilnya motivasi yang dimiliki guru tidak memberikan pengaruh pada kinerja guru di sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nurnaningsih & Sunarto (2022), Nugraha (2020), dan Mindari (2023) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi performa guru. Selain itu, lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan, yang dapat berdampak pada pelaksanaan tugas-tugas yang telah diibankan kepada mereka. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menciptakan kenyamanan bagi guru, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan sekaligus meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja guru. Sekolah yang berkomitmen untuk menyediakan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, serta memadai bagi guru harus memperhatikan berbagai aspek seperti kebersihan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, dan fasilitas yang memadai.

Selain itu dukungan fasilitas yang memadai, kolaborasi sesama rekan guru dan hubungan yang harmonis di lingkungan sekolah juga dapat mengoptimalkan kinerja guru. Semua ini berperan penting dalam mendukung produktivitas kerja guru saat menjalankan tugasnya. Ketika guru merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, mereka akan dapat memberikan kualitas pengajaran yang lebih baik, untuk dirinya sendiri maupun bagi peserta didik (Situmorang et al., 2023). Dari hasil pengolahan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lubis (2020), Heliyana et al., (2024), dan Wahyuningsih & Sujadi (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Guru mendapatkan perhatian lebih pada kompetensi yang dimiliki guru misalnya diberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, mendapatkan motivasi secara berkala dan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka kinerja guru akan meningkat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau baik kompetensi, motivasi, dan

lingkungan kerja yang diberikan maka semakin tinggi dan baik pula kinerja guru. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian oleh Mindari (2023), Diana & Ningsih (2023), Harsono & Khasanah (2021), Made Wahyuningsih et al. (2023), Indrianti et al. (2023) dan Wicaksono et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah peneliti lakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif yang signifikan pada kinerja guru. Hal tersebut karena guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang yang tingkat kompetensi yang tinggi cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam mendesain pembelajaran, mengelola kelas, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Hal ini dapat langsung berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran mereka; (2) Motivasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut karena guru SMK Strada Daan Mogot Tangerang memiliki tanggungjawab yang penuh akan tugasnya sehingga tanpa motivasi dari luar diri guru sudah menjalankan tugasnya sebagai guru dengan baik; (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik meningkatkan kinerja guru; (4) Kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja, semakin baik kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Azulaidin, A., & Rosmika, E. (2021a).

- Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Juripol*. 4(2), 159–170.
<https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11119>.
- Diana, R., & Ningsih, W. M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 5(2).
<https://doi.org/10.55542/juiim.v5i2.553>
- Hafid, M.R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Majene. *Jurnal E-Business Institut Teknologi Dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*. 3(1), 100–103.
<https://doi.org/10.59903/ebusiness.v3i1.67>.
- Harsono, C., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Ambal. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*. 3(4), 648–662.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.895>.
- Heliyana, E., Pramesthi, R. A., & Pramitasari, T. D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. 3(6), 1046.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5005>.
- Indrianti, Fajariani, N., & Rasyid, R. A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Kalukku Kabupaten Mamuju. *SEIKO: Journal of Management & Business*. 6(1).
<https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.5944>.
- Imbron, I., Paeno, P., & Ratnasih, P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2).
<https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11035>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*. 6(1), 18–26.
<https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>.
- Nurjannah, L., Marlina, E., & Rodiah, S. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Green Smoothie Factory Pekanbaru. *Sneba*, 1, 602–610.
- Nurnaningsih, I., & Sunarto, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja (Studi Kasus Guru SMP se-Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang). *Eduka : Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*. 7(1), 1.
<https://doi.org/10.32493/eduka.v7i1.17302>.
- Mindari, E. (2023). Kinerja Guru: Disiplin, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi. *Jurnal Manajemen*. 11(2), 110–124.
<https://doi.org/10.36546/jm.v11i2.885>.
- Situmorang, L. S., Siagian, H., & Pelawi, P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*. 13(2), 140–154.
<https://doi.org/10.55601/jwem.v13i2.1017>.
- Sulla, A. A., Langoday, T. O., Ruminah, R., Kaluge, A.H. & Man, S. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja

- Guru, dan Lingkungan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMAN 7 Kota Kupang. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 4(4), 598–610. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4.1510>
- Susilowati, Y. H., Sudrajat, A., & Padillah, E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Pamulang. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*. 4(2), 256–262. <https://doi.org/10.30605/jsgp.4.2.2021.510>.
- Wahyuningsih, N.M. & Sujadi, D. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Tabanan. *Journal Research of Management (JARMA)*. 4(2), 226–236. <https://doi.org/10.51713/jarma.v4i2.102>
- Wicaksono, A. B., Handoko, Y., & Ruspitasari, W. D. (2023). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah 6 Donomulyo Kabupaten Malang. *Journal of Economics and Business UBS*. 12(4). <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.302>.