

ANALISIS KINERJA GURU : KOMPETENSI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA

Ahmad Hanafi Rhafi Dzar Arman¹; Muhammad Tahwin²
Universitas YPPI Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah^{1,2}
Email : ahmddzararman@gmail.com¹; tahwinm@yahoo.co.id²

ABSTRAK

Guru merupakan ujung tombak dalam membentuk sumber daya manusia lanjutan. Studi ini dilaksanakan dengan maksud memberi informasi mengenai faktor-faktor yang memberi dampak pada kinerja guru di SMP Negeri 3 Rembang, dengan fokus pada variabel kompetensi, motivasi, lingkungan kerja serta disiplin kerja. Jenis studi ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Studi ini melibatkan 33 orang guru SMP Negeri 3 Rembang dengan menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel (sampel jenuh). Melalui analisis regresi linier berganda diperoleh temuan dimana variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja guru, sementara variabel kompetensi dan lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan. Nilai R^2 sebesar 0,846 menunjukkan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan 84,6% variasi kinerja guru. Temuan ini menegaskan pentingnya faktor motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, disarankan agar pihak sekolah memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan motivasi kerja dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas untuk mendorong kinerja yang lebih optimal.

Kata Kunci : Kinerja Guru; Motivasi; Disiplin Kerja; Kompetensi; Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Teachers are the spearhead in forming advanced human resources. This study was conducted with the intention of providing information on factors that impact teacher performance at SMP Negeri 3 Rembang, focusing on variables of competence, motivation, work environment and work discipline. This type of study is quantitative research with a survey approach, and data was collected through questionnaires. This study involved 33 teachers of SMP Negeri 3 Rembang using all members of the population as samples (saturated samples). Through multiple linear regression analysis, findings were obtained where the variables of motivation and work discipline had a significant impact on teacher performance, while the variables of competence and work environment were not proven to have a significant effect. The R^2 value of 0.846 indicates that this research model is able to explain 84.6% of the variation in teacher performance. This finding confirms the importance of motivation and work discipline factors in improving teacher performance. Therefore, it is recommended that schools pay more attention to increasing work motivation and order in carrying out tasks to encourage more optimal performance.

Keywords : Teacher Performance; Motivation; Work Discipline; Competence; Work Environment

PENDAHULUAN

Tenaga pendidik atau guru adalah elemen kunci dalam proses pendidikan karena mempunyai peran strategis membentuk karakter dan kemampuan peserta didik. Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya di lingkungan sekolah. Peningkatan kinerja guru menjadi penting karena menjadi perhatian utama dalam manajemen lembaga pendidikan (S. Lubis, 2020)

Kualitas kinerja tenaga pendidik dapat berbeda tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan. Kompetensi guru berkaitan dengan kemampuan pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang dimiliki untuk menjalankan kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien (Kurniati Kunda et al., 2023). Kompetensi yang baik memungkinkan guru menyampaikan materi secara optimal, memahami kebutuhan siswa, serta mengelola kelas dengan baik.

Selain kompetensi, motivasi juga menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja guru. Peningkatan motivasi akan mendorong guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, bersemangat, dan berinovasi dalam mengajar. Kurniawan & Tahwin (2024) menyatakan bahwa guru yang termotivasi menunjukkan performa kerja yang lebih tinggi dan konsisten dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja yang nyaman juga sangat berdampak pada semangat dan produktivitas kerja guru. Faktor-faktor seperti sarana prasarana yang memadai, hubungan kerja antarpegawai, serta dukungan dari pimpinan sekolah sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja guru (Defi et al., 2024). Sebuah lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung kegiatan belajar mengajar, tetapi juga menciptakan atmosfer positif yang memicu kreativitas dan produktivitas.

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam menciptakan etos kerja yang baik. Guru yang disiplin akan datang tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai peraturan, dan memberikan contoh yang baik bagi siswa. R. P. Lubis et al. (2021) menjelaskan bahwa kedisiplinan mempunyai dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja guru dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Beberapa penelitian sebelumnya juga memperlihatkan bahwa kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memberi dampak signifikan pada kinerja guru. Misalnya, penelitian oleh Silfi Alfian & Damayanti (2024) menyatakan bahwa

ketiga faktor tersebut saling mendukung dan secara bersama-sama memengaruhi produktivitas serta hasil kerja guru dalam proses pembelajaran.

Studi oleh Erni et al. (2022) juga menegaskan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan ketiga aspek tersebut perlu diperhatikan oleh manajemen sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Meskipun demikian, masih ditemukan variasi hasil penelitian terkait signifikansi dari masing-masing variabel terhadap kinerja guru. Penelitian oleh R. P. Lubis et al. (2021) menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan tergantung pada konteks dan kondisi masing-masing sekolah. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dalam konteks lokal sangat dibutuhkan.

SMP Negeri 3 Rembang merupakan lembaga pendidikan formal di Kabupaten Rembang memiliki tanggung jawab dalam mendidik generasi berkualitas. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan guru yang memiliki kinerja optimal. Maka dari itu, penting untuk mengkaji sejauh mana dampak dari kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada kinerja guru di lembaga pendidikan ini.

Dari uraian tersebut, maksud dari studi ini guna menganalisis dampak dari kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada kinerja guru di SMP Negeri 3 Rembang. Temuan dari studi ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak manajemen sekolah dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas guru dan proses pembelajaran di masa mendatang.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Teori ini menekankan pentingnya penetapan tujuan dalam memengaruhi perilaku dan kinerja seseorang, termasuk dalam konteks profesional seperti guru. Menurut Mahfud (2020), teori ini menjelaskan bahwa individu akan termotivasi untuk bertindak ketika mereka telah menetapkan tujuan yang jelas dan spesifik. Tujuan tersebut berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku dan berusaha, serta menjadi tolok ukur untuk menilai hasil kerja yang telah diperoleh. Dalam konteks pendidikan, tenaga pendidik yang memiliki tujuan kerja yang terencana dengan baik cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap proses pembelajaran dan peningkatan hasil didik. Oleh karena itu, penetapan tujuan menjadi instrumen penting

dalam pengembangan profesionalisme guru serta dalam mengarahkan mereka untuk terus meningkatkan mutu pengajaran.

Kinerja

Kinerja merupakan salah satu indikator utama untuk menilai efektivitas individu dalam menjalankan peran serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Catio & Sunarsi (2020) mengartikan kinerja sebagai performa yang ditampilkan oleh seorang tenaga pendidik berdasarkan pelaksanaan tugasnya. Kinerja guru bisa terlihat dari capaian akademik siswa, keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran, serta produk pembelajaran yang dihasilkan, seperti perangkat ajar, media pembelajaran, dan evaluasi. Kinerja guru tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif, namun juga dari kualitas proses dan output pengajarannya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi fokus utama dalam pengembangan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Kompetensi

Menurut Hikmah et al. (2023), kompetensi guru mencakup kombinasi antara pengetahuan, sikap, keterampilan, dan pemahaman terhadap tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam kurikulum. Kompetensi guru tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi ajar, namun juga mencakup metodologi pembelajaran, pengelolaan kelas, kemampuan komunikasi, serta penguasaan teknologi pendidikan. Tenaga pendidik yang kompeten sanggup menghasilkan suasana pembelajaran yang kondusif dan nyaman serta memfasilitasi peserta didik untuk mencapai potensi maksimalnya. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, dan pengembangan profesional berkelanjutan sangat diperlukan.

Motivasi

Motivasi merupakan faktor psikologis yang berperan dalam mengarahkan dan mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Saputri & Prijati (2021) menyatakan bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan keduanya memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru mencerminkan semangat dan dedikasi dalam melaksanakan tugas. Tenaga pendidik dengan motivasi tinggi cenderung lebih aktif dan kreatif selama proses pembelajaran. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berpengaruh negatif terhadap kualitas pengajaran yang diberikan, maka dari itu, penting bagi institusi pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mampu memelihara dan

meningkatkan motivasi guru melalui penghargaan, pengakuan, serta kesempatan pengembangan karier.

Lingkungan Kerja

Menurut Trisna & Guridno (2021) lingkungan kerja dalam organisasi pendidikan meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis yang dirasakan oleh guru selama berada di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan peralatan sarana pra sarana yang mendukung, hubungan positif antar rekan kerja, serta adanya dukungan dari pimpinan sekolah. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat memberikan rasa aman, kepuasan kerja, serta produktivitas guru. Sebaliknya, buruknya lingkungan kerja akan memicu stres, konflik, dan menurunnya semangat kerja. Manajemen sekolah perlu menjaga kondisi lingkungan kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan individu pada norma-norma dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Rohani et al. (2023) disiplin kerja menggambarkan sejauh mana seseorang bersikap taat dan bertanggung jawab pada pekerjaan yang dibebankan kepadanya, baik dalam bentuk lisan maupun tertulis. Dalam dunia pendidikan, disiplin kerja guru mencerminkan profesionalisme dalam menjalankan tugas mengajar, kehadiran tepat waktu, serta kepatuhan terhadap tata tertib sekolah. Tenaga pendidik dengan sikap disiplin kerja yang tinggi cenderung menjadi contoh bagi peserta didik dan rekan kerja lainnya.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional juga menjadi faktor penting dalam pengembangan kinerja guru. Guru yang mempunyai kompetensi yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan kurikulum, metode pembelajaran, dan kebutuhan peserta didik (Hartini et al., 2021).

Tingginya motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri (intrinsik) ataupun dari lingkungan eksternal (ekstrinsik), diyakini dapat meningkatkan semangat dan dedikasi

guru dalam menjalankan tugasnya. Motivasi merupakan dorongan psikologis yang penting untuk menunjang keberhasilan kerja (Umar et al., 2022).

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas guru. Lingkungan kerja yang positif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga guru merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajarannya (Erni et al., 2022).

Terakhir, disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab dan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Disiplin yang baik menunjukkan integritas profesional dan menjadi indikator penting dalam menilai kinerja guru secara keseluruhan (S. Lubis, 2020).

Hipotesis

1. Ada dampak signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru.
2. Ada dampak signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.
3. Ada dampak signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.
4. Ada dampak signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji ini dilalui guna mengetahui keabsahan pernyataan yang digunakan. Dari hasil pengolahan melalui software SPSS, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk seluruh item pada variabel yang diteliti adalah $< 0,05$.

1. Variabel Kompetensi (Tabel 3)

Semua pernyataan mempunyai angka signifikansi di bawah 0,05, termasuk item negatif yang dibalik maknanya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Variabel Motivasi (Tabel 4)

Seluruh item dinyatakan valid, termasuk pernyataan negatif, dengan nilai signifikansi terendah adalah 0,000 dan tertinggi 0,015.

3. Variabel Lingkungan Kerja (Tabel 5)

Semua item valid karena nilai signifikansi $< 0,05$.

4. Variabel Disiplin Kerja (Tabel 6)

Seluruh item valid, termasuk item negatif, dengan nilai signifikansi tertinggi sebesar 0,002.

5. Variabel Kinerja Guru (Tabel 7)

Semua item juga dinyatakan valid, termasuk item negatif, dengan nilai signifikansi berkisar antara 0,000 hingga 0,023.

Uji Reliabilitas

Uji ini dilaksanakan guna sebagai informasi mengenai sejauh mana alat ukur memberikan hasil yang konsisten jika diukur kembali. Temuan dari pengujian ini (Tabel 8) memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai angka Cronbach's Alpha > 0,70

1. Kompetensi: 0,827
2. Motivasi: 0,766
3. Lingkungan Kerja: 0,809
4. Disiplin Kerja: 0,844
5. Kinerja Guru: 0,870

Berdasarkan standar yang umum digunakan, nilai Cronbach Alpha di atas 0,70 menandakan bahwa semua instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda ditunjukkan dalam Tabel 9. Berdasarkan tabel tersebut, model persamaan regresi

$$KG = 2.157 + 0.184K + 0.355M + 0.092LK + 0.530DK$$

Dimana:

- KG = Kinerja Guru
- K = Kompetensi
- M = Motivasi
- LK = Lingkungan Kerja
- DK = Disiplin Kerja

Interpretasi Koefisien

1. Konstanta (2.157) Jika variabel K, M, LK, dan DK bernilai nol, maka kinerja guru berada pada nilai 2.157.
2. Kompetensi (0.184) Setiap peningkatan 1 satuan dalam kompetensi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.184, namun nilai sig. 0.191 > 0,05 berarti tidak signifikan.

3. Motivasi (0.355) Setiap peningkatan 1 satuan pada motivasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.355. Nilai sig. $0.003 < 0,05$, artinya berpengaruh signifikan.
4. Lingkungan Kerja (0.092) Pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 0.092, dengan sig. $0.489 > 0,05$, sehingga tidak signifikan.
5. Disiplin Kerja (0.530) Memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja. Nilai sig. $0.006 < 0,05$, berarti berpengaruh signifikan.

Uji Determinasi

Berdasarkan Tabel 10, nilai R Square = 0.846. Ini menunjukkan 84,6% variasi kinerja guru dapat diberi penjelasan oleh variabel kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Sisanya, sebesar 15,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam studi ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran dugaan yang dibuat dalam penelitian.

1. Hipotesis 1

Kompetensi tidak berdampak signifikan pada kinerja guru → ditolak, karena sig. $0.191 > 0,05$.

2. Hipotesis 2

Motivasi berdampak signifikan pada kinerja guru → diterima, karena sig. $0.003 < 0,05$.

3. Hipotesis 3

Lingkungan kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja guru → ditolak, karena sig. $0.489 > 0,05$.

4. Hipotesis 4

Disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja guru → diterima, karena sig. $0.006 < 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Kompetensi guru, meskipun memberikan kontribusi positif pada kinerja (0.184), tidak memperlihatkan dampak yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun guru merasa kompeten dalam bidang yang diajarkan, hal tersebut belum tentu langsung

berdampak pada hasil kinerja mereka. Faktor lain seperti manajemen waktu atau kondisi kelas bisa memengaruhi efektivitas kompetensi yang dimiliki.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi mempunyai dampak yang signifikan dan positif pada kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih antusias dalam melaksanakan tugas, lebih gigih dalam menghadapi tantangan, dan cenderung lebih produktif. Ini selaras dengan teori Herzberg tentang motivasi intrinsik sebagai faktor utama pendorong kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja memberikan dampak positif, akan tetapi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun guru merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja, hal tersebut belum tentu mendorong kinerja optimal. Bisa jadi karena guru sudah terbiasa dengan kondisi lingkungan atau faktor kenyamanan tidak cukup untuk memotivasi peningkatan performa.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap kinerja guru (koefisien tertinggi: 0.530). Tenaga pendidik yang disiplin dalam waktu, aturan, dan tanggung jawab cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, hadir secara konsisten, serta mengikuti prosedur kerja dengan baik. Ini menunjukkan pentingnya keteladanan dan etos kerja dalam meningkatkan performa guru. Data kehadiran guru dari Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas bulan dalam tahun 2022 menunjukkan tingkat kehadiran di atas 95%, bahkan mencapai 100% pada April, Juni, Juli, dan Agustus. Namun, terjadi penurunan pada bulan Februari, September, dan Oktober. Ini menunjukkan bahwa meskipun kehadiran tinggi, ada fluktuasi yang mungkin disebabkan oleh faktor musiman atau beban kerja tertentu.

KESIMPULAN

Studi ini menjawab tujuan dilakukannya penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tidak semua variabel independen mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja guru. Dari empat faktor yang dibahas, yaitu kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, hanya dua variabel yang terbukti secara statistik berdampak signifikan pada kinerja guru, yaitu motivasi dan disiplin kerja.

Kompetensi guru ternyata tidak memberikan dampak yang signifikan pada kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun seorang guru memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dalam bidang yang diajarkan, hal tersebut belum tentu mencerminkan performa kerja secara langsung. Dengan demikian, peningkatan kompetensi perlu disertai dengan strategi implementasi yang tepat agar berdampak langsung pada kinerja.

Motivasi terbukti memberikan dampak yang signifikan dan positif pada kinerja guru. Motivasi kerja guru yang meningkat, semakin baik pula kinerjanya. Guru yang termotivasi akan menunjukkan dedikasi, semangat, serta inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugas, baik dalam kegiatan belajar mengajar maupun administrasi sekolah. Temuan ini memperkuat pentingnya dukungan motivasional dalam lingkungan pendidikan.

Lingkungan kerja, meskipun memberikan dampak positif pada kinerja guru, tidak menunjukkan dampak signifikan secara statistik. Artinya, kenyamanan dan kondisi lingkungan kerja belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja secara nyata. Ini bisa jadi disebabkan oleh faktor adaptasi guru terhadap lingkungan yang sudah berjalan lama, atau karena pengaruh lingkungan cenderung bersifat tidak langsung.

Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa guru yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajiban akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Disiplin mencerminkan tanggung jawab, komitmen terhadap waktu, serta kesungguhan dalam melaksanakan kewajiban profesi sebagai pendidik.

Secara keseluruhan, model persamaan studi ini menjelaskan 84,6% variasi kinerja guru melalui keempat variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang digunakan cukup akurat dalam menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Namun, masih terdapat 15,4% faktor lain di luar model yang mungkin juga mempengaruhi, seperti kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja, atau kebijakan pendidikan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

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>
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Defi, N. L., Hardiansyah, & Harun. (2024). Pengaruh Budaya Kerja , Pelatihan , Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim. *JURBISMAN*, 2(2).
- 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>
- Hartini, H.-, Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 52. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- 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>
- 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>
- Lubis, R. P., Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI*, 2(2), 258–272.
- 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>
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>
- Rohani, I., Fitria, H., & Rohana. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Sematang Borang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 319–336. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i2.12729>
- Saputri, W., & Prijati. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(2).
- Silfi Alfian, R., & Damayanti. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan , Motivasi dan Lingkungan Kerja. 5(1), 85–90.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127.

<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>

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://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3531>

Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

TABEL DAN GAMBAR

Tabel 1 Presentase Kehadiran Guru SMP Negeri 3 Rembang Tahun 2022.

Bulan	Presentase	Keterangan
Januari	97.92%	-
Februari	93.3%	Turun
Maret	98.56%	Naik
April	100%	Naik
Mei	99.39%	Turun
Juni	100%	Naik
Juli	100%	Tetap
Agustus	100%	Tetap
September	97.19%	Turun
Oktober	93.68%	Turun
November	95.89%	Naik
Desember	98.65%	Naik

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 3 Rembang, 2024

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah (Orang)	Persentase
Usia	< 30 Tahun	5	15,2%
	30-40 Tahun	9	27,2%
	> 40 Tahun	19	57,6%
	Total	33	100%
Masa Kerja	< 5 Tahun	11	33,3%
	5-10 Tahun	3	9,1%
	> 10 Tahun	19	57,6%
	Total	33	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	8	24,2%
	Perempuan	25	75,8%
	Total	33	100%
Pendidikan	S2	0	0%
	S1	33	100%
	D3	0	0%
	SMA	0	0%
	Total	33	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

No.	Pernyataan	Nilai Sig.	Standart(<0,05)	Keterangan
1	Ilmu yang saya dapatkan sesuai dengan bidang yang saya ajarkan di kelas	0,000	< 0,05	Valid
2	Ilmu pengetahuan yang saya peroleh dapat diaplikasikan pada kegiatan belajar mengajar	0,000		

3	Saya dapat menjawab pertanyaan dari siswa baik di kelas dan luar kelas	0,000		
4	Saya tidak dapat menjawab pertanyaan dari siswa baik di kelas dan luar kelas	0,006		
5	Saya mampu untuk menjelaskan materi baik di kelas dan luar kampus	0,000		
6	Saya memastikan bahwa semua siswa merasa dihargai dan didukung di kelas saya	0,000		
7	Saya memastikan bahwa norma-norma dan nilai-nilai positif terintegrasi dalam kegiatan sehari-hari di kelas	0,000		
8	Saya menanamkan nilai-nilai moral dan etika dalam proses pembelajaran saya	0,000		

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (<0,05)	Keterangan
1	Saya merasa bertanggung jawab selama menjalankan tugas mengajar	0,000		
2	Saya melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan sasaran yang jelas dan menantang	0,000		
3	Saya menikmati proses mengajar dan merasa puas dengan pekerjaan saya	0,000		
4	Saya tidak melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan sasaran yang jelas dan menantang	0,015	< 0,05	Valid
5	Saya mencari dukungan dan simpati dari rekan kerja serta atasan	0,000		
6	Saya merasa termotivasi oleh peluang karier dan peningkatan posisi yang ditawarkan di tempat kerja saya	0,000		
7	Saya menikmati penghargaan yang diberikan atas pencapaian yang saya dapatkan	0,000		

Sumber: Data SPSS diolah, 2025.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (<0,05)	Keterangan
1	Penataan ruang kerja saya mempengaruhi kenyamanan saya dalam bekerja	0,000		
2	Saya merasa ruang kerja saya cukup luas dan tertata dengan baik	0,000		
3	Saya merasa aman dalam hal keselamatan fisik saat bekerja di lingkungan sekolah	0,000		
4	Keamanan barang pribadi saya terjamin saat berada di tempat kerja	0,000	< 0,05	Valid
5	Saya merasa tidak aman dalam hal keselamatan fisik saat bekerja di lingkungan sekolah	0,006		
6	Manajemen menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh rasa kekeluargaan	0,000		
7	Hubungan saya dengan atasan dan pegawai bersifat terbuka dan penuh dengan komunikasi yang efektif	0,000		

Sumber: Data SPSS diolah, 2025.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (<0,05)	Keterangan
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal masuk kerja yang ditetapkan	0,000	< 0,05	Valid
2	Saya patuh pada jadwal istirahat yang telah	0,000		

	ditentukan oleh sekolah	
3	Saya mengikuti semua peraturan yang berlaku di sekolah terkait dengan perilaku selama bekerja sebagai guru di kelas	0,000
4	Saya memastikan bahwa semua tindakan saya selama bekerja sesuai dengan kebijakan dan prosedur sekolah	0,000
5	Saya tidak mengikuti semua peraturan yang berlaku di sekolah terkait dengan perilaku selama bekerja sebagai guru di kelas	0,002
6	Saya selalu mengenakan seragam atau pakaian yang sesuai dengan pedoman sekolah	0,000
7	Saya menjaga penampilan yang profesional selama jam kerja di sekolah.	0,000

Sumber: Data SPSS diolah, 2025.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Nilai Sig.	Standart(<0,05)	Keterangan
1	Jumlah kegiatan belajar mengajar yang saya laksanakan setiap minggu sesuai dengan target yang ditentukan	0,000		
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai target yang sesuai rencana	0,000		
3	Saya mampu menyelesaikan semua tugas mengajar dan administrasi yang diberikan	0,000		
4	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas saya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,000		
5	Saya mengoptimalkan waktu saya dengan baik untuk menyelesaikan berbagai kegiatan lainnya selain mengajar	0,000	< 0,05	Valid
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	0,000		
7	Saya merasa bahwa sumber daya yang disediakan oleh sekolah cukup untuk mendukung kegiatan pengajaran saya	0,000		
8	Saya menggunakan sumber daya yang tersedia (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) secara efisien untuk mendukung kegiatan pembelajaran	0,000		
9	Saya tidak berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	0,023		

Sumber: Data SPSS diolah, 2025.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart (> 0,70)	Keterangan
Kompetensi	0,827		
Motivasi	0,766		
Lingkungan Kerja	0,809	> 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,844		
Kinerja Guru	0,870		

Sumber: Data SPSS diolah, 2025.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.157	3.076		.701	0.489
	K	0.184	0.137	0.180	1.341	0.191
	M	0.355	0.111	0.339	3.202	0.003
	LK	0.092	0.132	0.079	0.701	0.489
	DK	0.530	0.179	0.442	2.959	0.006

a. Dependent Variable: KG

Sumber: Data SPSS diolah, 2025.

Tabel 10 Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.920 ^a	0.846	0.824	1.715

a. Predictors: (Constant), DK, M, LK, K

Sumber: Data SPSS diolah, 2025.