

ANALISIS DAMPAK MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Kasus pada Guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung)

Dewiwati Sujadi^{1*}, I G B Restawan Wira Prayadnya Putra²

^{1, 2}Universitas Triatma Mulya

Email: dewiwati.sujadi@triatmamulya.ac.id

Received: 22/5/2024; Revised: 4/6/2024; Accepted: 8/6/2024

Abstract

Teachers who have direct contact with students need encouragement and support to be able to carry out their duties as well as possible. This research aims to determine the influence of work motivation, competence and work environment on the performance of Triatma Jaya Badung Tourism Vocational School Teachers. This research includes explanatory research, namely a type of research that aims to determine the relationship between three variables, namely the dependent variable (teacher performance) and the independent variable (work motivation, competence and work environment). The population in this study were thirty Triatma Jaya Badung Tourism Vocational School Teachers. The sampling technique uses a saturated sampling method where the entire population is used as a sample. The analysis technique in this research is using descriptive analysis, data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test analysis and determination analysis. The analysis results show the regression model $Y = 6.849 + 0.564X_1 + 0.271X_2 + 0.232X_3$. The conclusion obtained is that partially work motivation positively and significantly influences teacher performance. Competence influences teacher performance positively and significantly and work environment influences teacher performance positively and significantly. Work motivation, competence and work environment influence teacher performance at Triatma Jaya Badung Tourism Vocational School by 51.7% while 48.3% is explained by other variables not examined in this research.

Key words: motivation, competence, work environment, performance.

Pendahuluan

Persoalan pendidikan sangat penting karena dari sana masa depan bangsa akan ditentukan oleh kualitas generasi muda yang lahir dari pendidikan. Pemerintah memberikan jaminan kualitas pendidikan bagi seluruh warga negaranya sebagaimana dalam UU No. 20/2003 Pasal 5, yang menyatakan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Untuk mencapai itu perlu mendapatkan perhatian serius dari semua pihak yang berkepentingan, didukung dengan berbagai fasilitas penunjang pendidikan yang memadai. Guru sebagai pelaksana di lapangan yang bersentuhan langsung dengan peserta didik perlu mendapatkan dukungan dan dorongan yang sepenuhnya untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki

visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial (Sagala, 2009).

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara menyeluruh. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah. Secara umum, strategi/teknik pembelajaran berpusat pada siswa lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa (Jamil, 2014).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja guru. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah, sehingga motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab (Anoraga, 2009). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2012).

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan yang meliputi: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar (Supratiningrum, 2014).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para guru yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, (Ghalia, 2009). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja (Mulyasa, 2013).

Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia yang berkualitas tentu melalui proses dan tahapan yang berkesinambungan. Salah satunya adalah dengan membangun generasi muda sejak dini. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran yang penting dalam menyiapkan lulusannya untuk menjadi generasi penerus bangsa yang ideal. Bukan hanya menciptakan lulusan yang berprestasi di bidang akademik saja, namun lulusan yang memiliki karakter diri yang baik.

SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung, termasuk ke dalam kelompok sekolah yang dikelola oleh Yayasan Triatma Surya Jaya. SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung memiliki empat kompetensi keahlian yaitu Perhotelan, Kuliner, Tata Kecantikan, dan Rekayasa Perangkat Lunak. SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung

memiliki Visi menjadikan SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung unggul dalam prestasi, berkompetitif global, terampil berlandaskan budaya bangsa. SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung yang berlokasi Jalan Kubu Gunung Tegal Jaya Dalung memiliki lokasi yang strategis sehingga mudah dijangkau. Selain memiliki lokasi yang strategis, SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung memiliki lingkungan kerja dengan suasana yang nyaman dan kebersihannya terjaga. Guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung juga sudah memiliki ruangan sendiri untuk bekerja dan ruangnya tertata rapi dengan pencahayaan yang memadai serta setiap ruangnya sudah tersedia *air conditioner* (AC). Saat ini SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung memiliki 30 guru tetap dan 31 guru honorer dengan jumlah 686 Siswa untuk Tahun Pelajaran 2021/2022. Dari 30 guru tetap 20 orang sudah memiliki sertifikasi guru. Dari 30 guru 45% berpendidikan S1 dan 55% berpendidikan S2. Guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung sudah dilengkapi dengan pelatihan seperti: pelatihan Pendidikan Profesi Guru (PPG), pelatihan kurikulum 2013 dan pelatihan-pelatihan lainnya. Guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung mendapat motivasi kerja berupa: Gaji pokok, uang makan, THR akhir tahun, honor mengajar, honor panitia. Selain mendapatkan motivasi finansial guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung juga diberikan fasilitas berupa buku pegangan mengajar dan penghargaan berupa. Sehubungan dengan uraian di atas maka dipandang perlu untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru di SMK Triatma Jaya Badung.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan yakni (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung? (2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung? (4) Seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung?

Kajian Pustaka dan Landasan Teori

Motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi hal yang dapat disimpulkan adanya suatu perilaku yang tampak (Safrizal, et al., 2019). Motivasi yang menyebabkan guru bersemangat dalam mengajar karena kebutuhan yang diharapkan guru terpenuhi. Secara umum (Ahmadiansyah, 2016) menyatakan, bahwa motivasi menunjuk kepada sebuah stimulus terhadap tingkah laku dan tindakan, sebuah dorongan dari dalam yang menginspirasi untuk bertindak dalam jalur sebuah konteks tertentu. Di sisi lain, Mangkunegara (2013) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan.

Motivasi dipengaruhi oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal. Kedua faktor di atas memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap proses psikologis di dalam diri seseorang. Faktor di atas saling berkaitan dalam menimbulkan motivasi seseorang. Kedua faktor pendorong ini penting sekali untuk ditingkatkan. Bila kedua faktor pendorong ini besar maka guru akan bekerja lebih

bersemangat yang akan mendorong kesuksesan dan kinerja yang lebih baik (Kadarisman, 2012).

Menurut (Supratiningrum, 2014) kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Kompetensi menurut (Priansa, 2016) kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sesuai dengan ketentuan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa ada empat kompetensi guru yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Sagala, 2009). Seorang guru dikatakan memiliki kompetensi yang baik apabila (Munthe, 2009): 1) memiliki pengetahuan (*knowledge*); mengetahui cara melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan dan proses pembelajaran terhadap warga belajar, 2) memiliki pengertian (*understanding*); seorang guru harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan, 3) keterampilan (*skills*); kemampuan guru untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, 4) nilai (*value*); norma yang diyakini atau secara psikologis menyatu dalam diri seorang guru, 5) minat (*interest*); keadaan yang mendasari guru, keinginan yang berkelanjutan dan orientasi psikologis seorang guru.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan kegiatan di ruang lingkup suatu instansi. Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana guru melakukan aktivitas setiap harinya (Rahma, 2020). Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional guru. Jika guru menyukai lingkungan kerja dimana tempat dia bekerja, maka guru tersebut akan nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja guru juga tinggi. Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang memadai (Mangkunegara, 2013).

Menurut Sutrisno (2017) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Di sisi lain, Bangun (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Tugas guru menunjang keberhasilan dalam interaksi proses pembelajaran. Komalasari (2013) menguraikan kinerja guru mencakup dalam tiga aspek kinerja, meliputi:

1. Kemampuan profesional, mencakup penguasaan yang harus dikuasai guru seperti penguasaan materi dan konsep-konsep dasar keilmuannya yang harus diajarkan kepada peserta didik; penghayatan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan dan proses-proses kependidikan keguruan dan pembelajaran siswa
2. Kemampuan sosial, mencakup kemampuan menyesuaikan diri di lingkungan sekitarnya atas tuntutan kerja sebagai seorang guru
3. Kemampuan personal, yang mencakup bersikap positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan institusi pendidikan, pemahaman, penghayatan, dan penampilan yang sudah selayaknya dianut seorang guru; dan kepribadian, nilai, sikap, sebagai upaya menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakatnya.

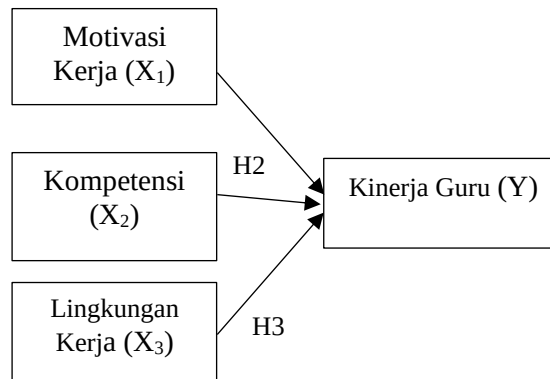
Indikator kinerja guru dapat mengacu pada pendapat (Sudjana dkk, 2004) tentang kompetensi kinerja guru, yaitu: 1) unjuk kerja, 2) penguasaan materi, 3) penguasaan professional keguruan dan pendidikan, 4) penguasaan cara-cara penyesuaian diri, 5) kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, 6) mengelola program belajar mengajar, 7) mengelola kelas

Kajian empiris yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020), Azulaidin dan Rosmika (2021) dan Tanius (2018). Penelitian Lubis (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian Azulaidin dan Rosmika (2021) berjudul Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Kartika 1-2 Medan, menyimpulkan bahwa secara parsial dan simultan kompetensi guru, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan.

Penelitian Tanius (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Kristen Bethel Jakarta menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan memberikan sumbangan sebesar 75.4% terhadap kinerja guru di Yayasan Kristen Bethel Jakarta.

Kerangka konseptual merupakan alat visual atau model yang membantu merancang dan memahami hubungan antara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017). Guru yang termotivasi, kompeten dan bekerja dalam lingkungan yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Mereka mampu mengajar dengan efektif, mengelola kelas dengan baik dan memberikan hasil yang optimal bagi siswa. Dalam konteks hubungan antara motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang dapat diuji tentang hubungan antara dua atau lebih variabel. Hipotesis dibangun berdasarkan tinjauan literatur dan kerangka konseptual penelitian, dan berfungsi sebagai dasar untuk pengujian empiris dalam penelitian

Pernyataan sementara dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Motivasi kerja secara positif mempengaruhi kinerja guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung
- H2 : Kompetensi secara positif mempengaruhi kinerja guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung
- H3 : Lingkungan kerja secara positif mempengaruhi kinerja guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan didesain dengan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Data yang digunakan oleh penelitian ini mengenai pengaruh variabel kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap prestasi kerja guru, termasuk data kuantitatif dimana data interval berasal dari hasil penyebaran kuesioner dari responden survey di SMK Triatma Jaya Badung.

Cara atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah: 1) Kuesioner: merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi angket atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Alat yang digunakan untuk mengukur adalah Skala Likert dengan menggunakan rentang nilai 1 sampai 5 yang diberi skor sebagai berikut (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju). 2) Studi dokumentasi: Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil yang didapatkan dari dokumentasi ini adalah berupa dokumen–dokumen yang berhubungan dengan SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung seperti sejarah, identitas sekolah, struktur organisasi serta jumlah karyawan yang ada di sekolah tersebut. 3) Wawancara; merupakan suatu cara pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung dengan guru-guru SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung terhadap masalah yang dihadapi, dan hasil wawancara tersebut dipergunakan sebagai data pendukung dalam penelitian.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk diteliti dan dianggap telah mewakili keseluruhan populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat (Arikunto, 2010) yang menyatakan bahwa apabila subjek kurang dari 100 orang, lebih baik di ambil semua, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Jumlah guru yang akan digunakan pada sampel penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah anggota populasi sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 30 orang guru tetap. Dalam hal ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian setelah diadakan tabulasi data, maka langkah-langkah selanjutnya dapat dilakukan dengan teknik analisis statistik menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social* (SPSS) versi 24 sebagai berikut: 1) Uji validitas dan reliabilitas, 2) Uji normalitas, 3) Uji multikolinieritas 4) Uji heteroskedastisitas, 5) Analisis regresi linear berganda, 6) Uji t, 7) Analisis determinasi berganda

Hasil dan Pembahasan

Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan rekapitulasi hasil penghitungan nilai koefisien korelasi dari tiap-tiap item pernyataan pada setiap variabel diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,30. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai *Cronbach's alpha* dari masing-masing variabel diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Pada uji asumsi klasik ini, dapat dilihat hasil uji normalitas data dengan menggunakan statistik kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini probabilitasnya $\geq 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal. Pada uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan kurang dari 10 dan koefisien tolerance yang dihasilkan lebih besar dari 0,10 untuk setiap variabel bebas yang digunakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi ganda (multikolinearitas) antar variabel independen, oleh karena itu asumsi multikolinearitas telah terpenuhi. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikasi yang dihasilkan pada semua variabel independen lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, oleh karena itu asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Untuk memahami hubungan antara variabel kinerja guru dengan variabel motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda ini, maka dapat ditulis model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,849 + 0,564X_1 + 0,271X_2 + 0,232X_3$$

Coefficients^a

Model	B	t	Sig.
1 (Constant)	6,849	1,685	0,104
Motivasi Kerja (X ₁)	0,564	2,596	0,015
Kompetensi (X ₂)	0,271	2,214	0,036
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,232	2,329	0,028

a. Dependent Variable: Y

Dapat diketahui bahwa Nilai a = 6,849 memiliki arti jika motivasi kerja (X₁), kompetensi (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) bernilai 0 maka kinerja guru (Y) memiliki nilai positif sebesar 6,849.

b₁ = 0,564 memiliki arti jika motivasi kerja (X₁) naik satu satuan, maka nilai kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,564 jika variabel kompetensi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) dipertahankan atau tetap.

b₂ = 0,271 memiliki arti jika kompetensi (X₂) naik satu satuan, maka nilai kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,271 jika variabel motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₃) dipertahankan atau tetap.

b₃ = 0,232 memiliki arti jika lingkungan kerja (X₃) naik satu satuan, maka nilai kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,232 jika variabel motivasi kerja (X₁) dan kompetensi (X₂) dipertahankan atau tetap.

Tingkat probabilitas (sig.) t variabel motivasi kerja = 0,015 < α (0,05), dengan uji sisi kanan maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,705. Berdasarkan Tabel 1 dapat diperoleh informasi bahwa nilai t-hitung motivasi kerja yang diperoleh dari nilai analisis statistik adalah sebesar 2,596 sedangkan t-tabel adalah 1,705 dengan Sig t = 0,015 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel maka H₀ ditolak, berarti hipotesis diterima dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja guru (Y).

Tingkat probabilitas (sig.) t variabel kompetensi = 0,036 < α (0,05) dengan uji sisi kanan maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,705. Berdasarkan Tabel 1 dapat diperoleh informasi bahwa nilai t-hitung yang diperoleh dari nilai analisis statistik adalah sebesar 2,214 sedangkan t-tabel adalah 1,705 dengan Sig t = 0,036 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel maka H₀ ditolak, berarti hipotesis diterima dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X₂) terhadap kinerja guru (Y).

Tingkat probabilitas (sig.) t variabel lingkungan kerja (X₃) = 0,028 < α (0,05), dengan uji sisi kanan maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,705. Berdasarkan Tabel 1 dapat diperoleh informasi bahwa nilai t-hitung yang diperoleh dari nilai analisis statistik adalah sebesar 2,329 sedangkan t-tabel adalah 1,705 dengan Sig t = 0,015 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel maka H₀ ditolak, berarti hipotesis diterima dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja guru (Y).

Motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja, memberikan kontribusi pengaruh sebesar 51.7% ($R^2 \times 100\% = 0.517 \times 100\%$) terhadap kinerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung sedangkan 48,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan dari rumusan masalah, hasil analisis dan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil 4 simpulan berikut.

1. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung secara positif dan signifikan. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan motivasi kerja, maka kinerja guru akan meningkat.
2. Kompetensi mempengaruhi kinerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung secara positif dan signifikan. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan kompetensi, maka kinerja guru akan meningkat.
3. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung secara positif dan signifikan. Hal ini berarti apabila lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja guru akan meningkat.
4. Kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 51.7% terhadap kinerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung, sedangkan 48,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas dapat diajukan saran berikut.

1. Dalam meningkatkan kinerja guru hendaknya pihak SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung memperhatikan motivasi kerja guru yang terdiri dari imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan, dan keamanan bekerja serta melaksanakan evaluasi terhadap kinerja para guru yang dapat dilihat dari sejauh mana kontribusi maupun motivasi dorongan selama bekerja yang diperoleh karena berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Kompetensi terbukti dapat meningkatkan kinerja guru, oleh karena itu hendaknya pihak SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung meningkatkan pengetahuan yang dimiliki oleh guru dengan memberikan kuliah lanjut agar kompetensi yang dimiliki guru lebih maksimal, serta memberikan pelatihan-pelatihan kepada guru sesuai dengan kompetensinya masing-masing agar kinerja guru di SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif terbukti dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, hendaknya seluruh civitas akademika SMK Pariwisata Triatma Jaya Badung menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga tercapainya suasana harmonis yang berkaitan dengan kreativitas dan inovasi kerja dengan meningkatkan suasana kenyamanan karena berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja, atau variabel-variabel lain yang dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru sehingga hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ahmadiansyah, M. 2016. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberti. Yogyakarta.
- Azulaidin daan Rosmika. 2021. Pengaruh Kompetensi Guru, Motovasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha*. Vol 4 No. 2.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghalia, Alek S. Nitisemito. 2009. *Manajemen Personalial, Edisi kedua*. Pionir Jaya. Jakarta.
- Lubis, Rahmah Putri. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkung Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 15 Medan. *Thesis*. Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumut Medan.
- Kadarisman, M., 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Komalasari, Kokom. 2013. *Pembelajaran Kontekstul: Konsep dan Aplikasi*. PT. Refika Adiatama. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implentasi Pemikiran Kurikulum*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Munthe, Bernawi. 2009. *Desain Pembelajaran*. Pustaka Insan Madani. Yogyakarta.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rahma, M., 2020. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Safrizal, Apridar, Marbawi. 2019. The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Bank Indonesia Lhokseumawe. *Emerald Publishing Limited*, pp. 1-5.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Sinar Baru Algensido Offset. Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Cetakan ke Dua Puluh Enam. Alfabeta. Bandung.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2014. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*. Ar-Ruzz Media. Jogjakarta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Tanius, Nelwati. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Kristen Bethel Jakarta. *Jurnal Ilmiah MSDM*, Vol. 1 (3).
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.