

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PENGGERAK DI KABUPATEN MAMASA

Zulkifli Absar^{*1}, Asri², Ridwan³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}absarzulkifli777@gmail.com, ²drasriwawo01@gmail.com, ³ridwan@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Penggerak di Kabupaten Mamasa dan dilaksanakan mulai bulan Mei-Juni 2023. Populasi penelitian adalah semua Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa dengan sampel sebanyak 30 guru.. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi, Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Penggerak, Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Penggerak. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru Penggerak.

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

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Motivation, Work Environment and Competence on the Performance of Motivator Teacher in Mamasa District. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted on Motivator Teacher in Mamasa District and was carried out from May to June 2023. The study population was all Motivator Teacher in Mamasa District with a sample of 30 teachers. The analysis technique used was multiple linear analysis. The results showed that there was a partial positive and significant influence between Motivation, Work Environment and Competence on the Performance of the Motivator Teacher, while simultaneously there was a positive and significant influence between Motivation, Work Environment and Competence on the Performance of the Motivator Teacher. Competence is the most dominant variable influencing the performance of the Motivator Teacher.

Keywords : *Motivation, Work Environment, Competence and Performance of the Motivator Teacher*

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan suatu tuntutan era globalisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, membutuhkan peran yang besar dari seorang guru. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Khodijah, 2014). Upaya mencapai tujuan pendidikan tersebut, perlu dilakukan penyempurnaan seluruh komponen pendidikan. Sebagaimana di atur dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 2 bahwa ruang lingkup standar nasional pendidikan terdiri dari 8 ruang lingkup, yakni: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi kelulusan, (4) standar pendidik

dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian. Guna mencapai tujuan yang menjadi target dalam meningkatkan mutu pendidikan, disinilah pentingnya guru meningkatkan kualitas kinerjanya dalam pembelajarannya selaku tokoh yang sangat memegang peran penting dalam memajukan dunia pendidikan (Ahmad, 2017).

Namun untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu kinerja guru. Menurut Barnawi dan Arifin (2014) kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja. Hal ini hampir sama dengan pengertian kinerja guru menurut Supardi (2014), bahwa kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah (Srnalia, 2015).

Guru memiliki tanggungan siswa-siswinya yang mesti dididik secara serius agar memiliki kepribadian dan kemampuan yang memadai. Adapun salah satu faktor yang Mempengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi. Motivasi merupakan kekuatan atau pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang guru maka akan semakintinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan, begitu pun sebaliknya.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja seorang guru guna mencapai hasil kerja yang baik. Pengakuan secara formal atas suatu hasil kerja yang baik merupakan salah satu cara memotivasi guru. Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan guru bersemangat dalam mengajar karena kebutuhannya terpenuhi. Kepala sekolah yang menyadari bahwa esensi kepemimpinan terletak pada hubungan yang jelas antara pemimpin dengan yang dipimpinnnya dan memahami kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan kelompok akan berperilaku meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah yang dipimpinnnya. Begitu juga kepala sekolah sebagai supervisor, kemampuannya memilih pendekatan yang paling tepat dalam melaksanakan supervise sebagai upaya pembinaan dan bimbingan akan sangat berpengaruh pada motivasi kerja guru. Berdasarkan pengamatan peneliti, para guru penggerak sangat membutuhkan motivasi baik dari rekan sesama guru maupun keluarga, karena menjadi seorang guru penggerak merupakan suatu tantangan yang besar dengan tugas yang besar pula.

Faktor berikutnya yaitu lingkungan kerja. Menurut laporan produktivitas International Labour Office (ILO) dalam Barnawi dan Arifin (2014), hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja guru adalah menjamin agar guru dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Faktor lingkungan kerja seharusnya mendapat perhatian semua pihak yang terlibat dalam memajukan pendidikan yang ada (Sari, 2018). Hal ini dapat dipahami karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, memadai dan dapat mendukung pekerjaan maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sehingga lingkungan kerja yang baik perlu diadakan agar guru dapat bekerja dengan baik (Iskandar, 2012). Sebagian besar guru mempunyai

masalah dengan fasilitas sekolah, guru merasa tidak merasa aman dan nyaman untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Kebersihan kelas kurang terjaga, beberapa kelas kurang mendapatkan penerangan, seringkali terjadi kehilangan barang di kelas, dan terlalu banyak suara kebisingan dari anak-anak. Selain masalah lingkungan fisik yang kerap kali terjadi di lingkungan sekolah, lingkungan non fisik seperti hubungan natar guru dan hhubungan guru dan siswa kerap kali menjadi masalah yang serius di lingkungan sekolah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Hal ini didukung teori yang dikemukakan oleh Mulyasa (2013) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan (kompetensi) untuk melaksanakan pekerjaan. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru dituntut memiliki empat kompetensi wajib untuk meningkatkan kinerja dalam pembelajaran. kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh guru atau pendidik untuk menjalankan tugas-tugasnya guna mencapai suatu tugas tertentu yang telah ditentukan (Yenny, 2018)

Kemajuan suatu bangsa dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan suatu tuntutan era globalisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, membutuhkan peran yang besar dari seorang guru. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Khodijah, 2013). Upaya mencapai tujuan pendidikan tersebut, perlu dilakukan penyempurnaan seluruh komponen pendidikan. Sebagaimana di atur dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 2 bahwa ruang lingkup standar nasional pendidikan terdiri dari 8 ruang lingkup, yakni: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi kelulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian.

Guna mencapai tujuan yang menjadi target dalam meningkatkan mutu pendidikan, disinilah pentingnya guru meningkatkan kualitas kinerjanya dalam pembelajarannya selaku tokoh yang sangat memegang peran penting dalam memajukan dunia pendidikan (Ahmad, 2017). Upaya pengembangan kompetensi profesional guru dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pendidikan dan pelatihan untuk guru, memperbaiki pengelolaan kinerja, memperbaiki pengembangan karier, meningkatkan pembinaan disiplin dan semangat kerja, serta meningkatkan kesejahteraan guru (Herman, 2011).

Pendapat ini didukung pendapat Narsih (2017) yang mengatakan bahwa penguasaan kompetensi guru sebaiknya ditingkatkan dengan diadakan pelatihan keterampilan untuk mengasah kemampuan pedagogik dan kemampuan lainnya. Oleh karena itu Lembaga Pendidikan Kabupaten Mamasa perlu untuk mengupayakan berbagai hal untuk mendongkrak dan meningkatkan kompetensi guru. Diantaranya memberikan peluang untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, mewajibkan kepada guru menempuh pendidikan minimal strata satu, memberikan pelatihan dan seminar dan memberikan tunjangan sertifikasi

Indonesia adalah salah satu negara yang menerapkan pola pendidikan dengan Guru Penggerak dalam pembelajaran merdeka belajar. Guru penggerak dalam merdeka belajar merupakan seseorang yang mampu mengarahkan peserta didik dalam mengembangkan dirinya secara menyeluruh, yang memiliki pemikiran yang kritis, dan daya cipta yang kreatif.

Dalam pembelajaran merdeka belajar, guru penggerak harus mampu melaksanakan proses pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, sehingga pendidikan profil pelajar pancasila dapat terwujud dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Nadiem Makariem, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI menegaskan bahwa ujung tombak dari transformasi Pendidikan merdeka belajar adalah guru penggerak. Guru penggerak tak hanya mengikuti kurikulum yang ditentukan, melainkan, berupaya mengubah semua aktivitas belajar untuk mencapai atau menjaga standar Profil Pelajar Pancasila, yaitu peserta didik yang beriman, bertakwa, memiliki akhlak yang mulia, lebih kreatif, mampu bergotong royong, memiliki jiwa kebhinekaan yang global, berpikir kritis, serta memiliki kemandirian.

Guru penggerak dalam pembelajaran harus mampu menyeimbangkan tuntutan zaman dalam era modern dalam hal pendidikan karakter sebagai dasar bagi peserta didik untuk tetap bijaksana dalam menghadapi tantangan zaman yang semakin berkembang, dan memiliki sikap yang kritis dalam menanggapi segala informasi yang ada. Guru penggerak adalah guru yang menggerakkan guru yang lain dalam pembelajaran merdeka belajar untuk mengembangkan potensi peserta didik secara holistic. Guru penggerak dalam merdeka belajar tidak hanya memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran secara efektif tetapi harus mampu menciptakan hubungan yang baik dengan peserta didik dalam komunitas persekolahan dengan menggunakan teknologi yang ada demi peningkatan mutu pembelajaran serta harus melakukan refleksi dan evaluasi terus menerus dalam perbaikan praktek pembelajaran yang terus menerus.

Guru penggerak harus mampu menjadi teladan yang memiliki kemampuan dan daya juang untuk membawa suatu perubahan yang baik dalam ekosistem pendidikan dalam sekolahnya maupun dalam unit sekolah yang lain. Sesuai dengan program menteri pendidikan dan kebudayaan tentang guru penggerak dalam merdeka belajar, diharapkan para guru mampu untuk bersinergi dan berkolaborasi untuk mencapai perubahan pendidikan kearah yang lebih baik dalam meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas dan memiliki daya saing. Guru penggerak harus mampu menggerakkan rekan guru yang lain untuk selalu berinovasi. Sebagai guru dalam Pendidikan merdeka belajar, tentu harus mampu memiliki kompetensi kepribadian yang matang, baik secara moral maupun dalam hal spiritual sehingga menjadi menjadi role model bagi peserta didik dan semua warga sekolah.

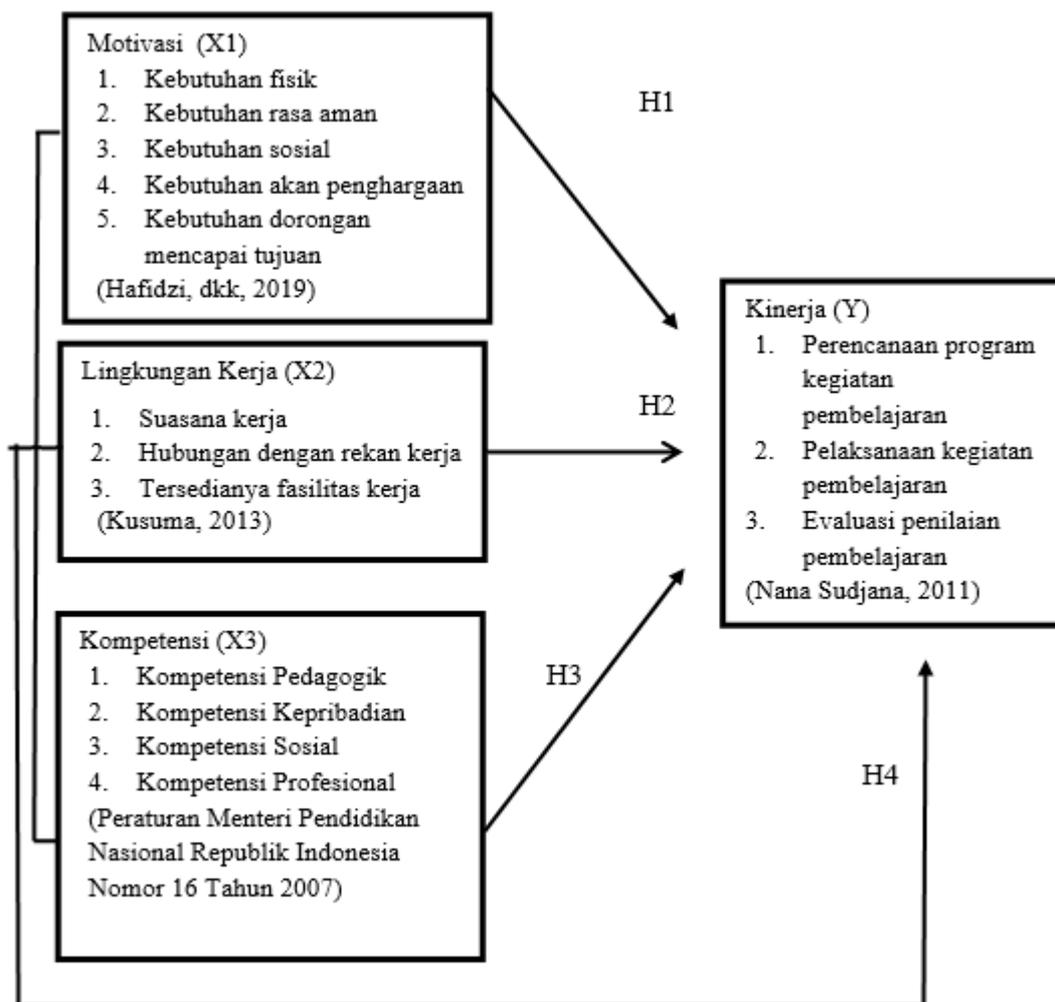
Guru penggerak merupakan pemimpin pembelajaran dalam merdeka belajar yang memiliki kemampuan dalam menggerakkan ekosistem pendidikan untuk mewujudkan Pendidikan yang berpusat pada peserta didik. Menjadi guru penggerak, harus lulus seleksi dan mengikuti program pendidikan dan pelatihan selama sembilan bulan.

Hasil yang diharapkan dari pelatihan atau pendidikan dari program guru penggerak adalah: 1) Guru memiliki kemampuan yang mandiri dan merdeka dalam mengembangkan kompetensinya sebagai pengajar sekaligus mampu menggerakkan rekan guru yang lain untuk mampu berinovasi dalam meningkatkan kualitas output dari Pendidikan. 2) Dalam pembelajaran merdeka belajar, guru harus mampu berpihak pada peserta didik. Guru harus mampu menggerakkan peserta didiknya untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimilikinya, untuk mencapai tujuan dari pendidikan sesuai dengan visi sekolah. 3) Guru harus memiliki kemampuan untuk berinovasi dalam mengembangkan kualitas dari sekolahnya. Untuk meningkatkan kualitas dari pendidikan sekolah, guru harus mampu menjalin kerja sama dengan orang tua dan komunitas sehingga bertumbuh sikap mandiri dan memiliki jiwa kepemimpinan. 4) Guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang baik. Seorang

guru diharapkan memiliki kematangan emosional, baik secara moral maupun spiritual dalam bersikap dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari, sesuai dengan kode etik yang berlaku di masyarakat. 5) Guru harus mampu mengelola pembelajaran dengan berpusat pada peserta didik dengan menciptakan komunikasi yang baik dengan orang tua dari peserta didik.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin melihat “Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Guru Penggerak Di Kabupaten Mamasa”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa.
2. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa.
3. Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa.

4. Diduga Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa.
5. Diduga Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa dan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para guru Penggerak di Kabupaten Mamasa yang berjumlah 30 orang, sampel sebanyak 30 guru. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi

Motivasi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,005	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,001	Valid
X1.10	0,044	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Motivasi memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,039	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,001	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,001	Valid

Lingkungan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.9	0,000	Valid
X2.10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Lingkungan Kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji validitas Kompetensi

Kompetensi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,003	Valid
X3.2	0,005	Valid
X3.3	0,001	Valid
X3.4	0,001	Valid
X3.5	0,001	Valid
X3.6	0,000	Valid
X3.7	0,001	Valid
X3.8	0,017	Valid
X3.9	0,041	Valid
X3.10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa pernyataan pada kuesioner Kompetensi nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kompetensi dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Guru

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,013	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,017	Valid
Y9	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kinerja guru dengan nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja guru dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Motivasi	0,872	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,815	<i>Reliable</i>
Kompetensi	0.699	<i>Reliable</i>
Kinerja Guru	0,788	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi sebesar 0,872, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,815, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kompetensi sebesar 0,699 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Guru sebesar 0,788. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan kinerja Guru dinyatakan *reliable*.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.516	2.893		.870	.392		
X1	-.407	.047	-.622	-8.586	.000	.524	1.908
X2	.107	.046	.125	2.336	.027	.958	1.044
X3	1.153	.065	1.268	17.732	.000	.538	1.859

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.516 + -0,407X_1 + 0,107X_2 + 1.153X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 2.516 dengan asumsi predictor Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kompetensi (X₃) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja guru sebesar 2.516 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X₁ sebesar -0,407 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X₁ sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan Kinerja Guru sebesar -0,407 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

- 3) Nilai Koefisien X_2 sebesar 0,107 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X_2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,107 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X_3 sebesar 1.153 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X_3 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 1.153 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

Uji t (Secara Parsial)

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Nilai t hitung untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar $-8.586 > t$ tabel 2.042, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $2.336 < 2.042$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Nilai t hitung untuk variabel Kompetensi $17.732 > 2.042$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Guru. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil uji ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.438	3	88.813	112.481	.000 ^a
	Residual	20.529	26	.790		
	Total	286.967	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi						

Sumber :Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 7 tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 112.481 $> F$ tabel 2.98, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “*Standardized Coefficient Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Kompetensi dengan nilai “*Standardized Coefficient Beta*” sebesar 1.268 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Kompetensi (X3) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai **R square**

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.964 ^a	.928	.920	.889	2.128
a	Predictors:(Constant), Motivasi(X1), Lingkungan Kerja(X2),				
b	Kompetensi(X3).				
	Dependent Variable : Kinerja Guru(Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi pada tabel 8 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.928 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Motivasi (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Kompetensi (X3) sebesar 92,8%. Sisanya, sebesar 7,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada Penggerak di Kabupaten Mamasa

Hasil analisis terhadap pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Menurut Rivai (2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi Instansi.

Pada penelitian ini variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Penggerak Di Kabupaten Mamasa, Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulhan Hamid H Lubis, Saut Purba, Paningkat Siburian, Osberth Sinaga (2022) yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Penggerak Angkatan 4 Kabupaten Mandailing Natal..Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh

Rahmah Putri Lubis, Fajar Pasaribu dan Zulaspan Tufty (2020) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Penggerak di Kabupaten Mamasa

Hasil analisis terhadap pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Penggerak di Kabupaten Mamasa menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak. Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana karyawan itu bekerja.

Pada penelitian ini variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Saputra dan Johan (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Dita Anggrayni, Hery Sawiji dan Susantiningrum (2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri..

c. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada Penggerak di Kabupaten Mamasa

Hasil analisis terhadap pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada Penggerak di Kabupaten Mamasa menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. .

Pada penelitian ini Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak Di Kabupaten Mamasa Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andika Pramana Nugraha (2020) yang mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Institut Pendidikan Hidayatullah Kota Samarinda.

2. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Secara Simultan terhadap Kinerja Guru pada Penggerak di Kabupaten Mamasa

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru Penggerak. dengan nilai signifikansi $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Penggerak. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Ilham Kriswanda Imawan, Zaenul Muttaqien dan Suseno Hendratmoko (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja ASN Kelurahan di Kecamatan Mojojoto, adapun hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Disiplin, Budaya Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja ASN Kelurahan di Kecamatan Mojojoto

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahmah Putri Lubis, Fajar Pasaribu dan Zulaspan Tufty (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Juliansen Purba (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak PT. Palm Nabati Indonesia-Medan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Guru Penggerak PT. Palm Nabati Indonesia-Medan

3. Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Penggerak di Kabupaten Mamasa

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai “Standardized Coefficient Beta” sebesar 1.268.

Armaniah (2018), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ani Priyanti Bakri (2023) yang melihat Pengaruh Kompetensi, Manajerial Kepala Sekolah Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Polewali Mandar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru MAN 2 Polewali Mandar

Penelitian lain yang juga sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Bahtiar Kanu (2021) yang meneliti tentang Pengaruh Kompetensi Guru, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di UPTD SMP Negeri 1 Parepare. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Di UPTD SMP Negeri 1 Parepare.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Penggerak di Kabupaten Mamasa, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa.
4. Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa.
5. Kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru Penggerak di Kabupaten Mamasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky, Nur., Qomariah, Nurul., dan Hafidzi, Achmad, Hasan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, *Jurnal Penelitian Ipteks*, no. 1, vol. 4, pp.47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing.
- Agung, Iskandar. (2012). *Panduan Penelitian Tindakan Kelas Bagi Guru*. Jakarta. Bestari Buana Murni.
- Agustina, Yenni., and Yuliana. (2018). “Pengaruh Motivasi Dan Minat Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di SMP Negeri 1 Perusahaan Kabupaten Bireuen.” *Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi VI(I)*: 1–7.
- Ahmad, Susanto. (2017). *Teori Belajar & Pembelajaran*. Jakarta. Prenamedia Group.
- Alex, Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia. Bandung.
- Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf. Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT).
- Barnawi., dan Mohammad, Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta. AR-RUZZ MEDIA.
- Darojat, Achmad, Tubagus. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Farida, U., dan Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Fauzi, Firman., dan Siregar, H, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Kompetensi di Perusahaan Konstruksi PTWB Wilayah Penjualan III Jakarta. *Jurnal of Entrepreneurship Management and Industry*. Vol. 2. No. 1.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14

- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 221-234.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 27-34.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Herman. (2011). Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru Ekonomi SMA. *Jurnal ilmu sosial*.
- Hidayatullah. (2018). faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ips smp dan mts di kecamatan marioriwawo kabupaten soppeng factors that influence the performance of ips teachers in smp and mts in kecamatan marioriwawo.
- Imam, Gunawan, S. M. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Jasmani., & Syaiful, Mustofa. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta. Ar-. Ruzz.
- Khodijah, Nyayu. (2014). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Kusuma, Arta, Adi. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria semarang*. Skripsi UNES. Semarang.
- Mudlofir. (2013). *Pendidik Profesional*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan implentasi pemikiran kurikulum*. Rosdakarya Bandung.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Vol 3. No. 2*, p. 1-5.
- Rachmaniza, Shafira. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organiasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Jurnal Prosiding Manajemen, Universitas Islam Bandung* 6(1): 11–16.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Penggerak Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121-132.
- Robbins, Stephen, P., Timothy, A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

- Sari, R. (2018). Motivasi Berprestasi , Kepuasan Kerja dan Manajerial Kepala Sekolah serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(1), 16–19.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika Aditama.
- Srinalia. (2015). Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 15(2), 193-207
- Sudaryo, Yoyo., dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabet.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius Vol.3. No.2*.
- Uhing, Yantje., Ratu, Andrey, R.H., Dan Adolfina. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Dimanado. *Jurnal EMBA. Vol.7 No.1*.
- Veithzal, Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Widoyoko, Eko, Putro. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.