

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Muaro Jambi

Bukri*, Arna Suryani, Sudirman

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: bukrismkjambi@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to describe the working environment, skills, motivation and performance of professional teachers under Regent Muaro Jambi. Next, analyze the influence of the teacher's work environment and skills on motivation, analyze the impact of the teacher's work environment and skills on the teacher's performance, and then analyze the influence of motivation on teacher performance, then analyze the influence of the work environment and teachers. attitude. skill. by motivating teachers to perform. This research is a study that uses descriptive and verifiable research methods, specifically the method of investigating a group of people, an object, a situation and the state of a thinking system in order to describe a systematic pictures according to reality. have learned. . The verification study aims to test the hypothesis about the influence of the variables in this study. This study involved all the productive professional teachers of SMKN Muaro Jambi, a total of 150 teachers. A sample of 60 respondents was based on Slovin's formula with 1% confidence. Data were analyzed using SPSS.22. The results show that the working environment is good, the teacher's capacity is high, the work motivation is high, the teacher's work efficiency is also high, the working environment and teacher's capacity are improved, and there are impact on and right . positive and significant impact on motivation, work environment and teachers. Simultaneous and partial skills have a positive and significant impact on teacher performance and motivation has a positive and significant impact on teacher performance at SMKN Muaro Jambi Regency.

Keywords: *Work environment, teacher competence, motivation and performance*

PENDAHULUAN

Guru merupakan elemen yang sangat strategis dalam mikrosistem pendidikan dan banyak berperan dalam proses pendidikan yang lebih besar. Karena pentingnya peran guru, maka guru harus melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik secara profesional dan tidak diskriminatif. Guru harus menunjukkan bahwa pekerjaannya dilakukan dengan dedikasi dan didasarkan pada keterampilan atau kompetensi tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2011), "lingkungan kerja secara umum terbagi menjadi dua bidang: berwujud dan tidak berwujud. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kita secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik (misalnya fasilitas, peralatan, dll.) berhubungan langsung dengannya, dan media mempengaruhi kondisi manusia (misalnya tubuh manusia).). Cahaya, suhu, kelembapan, aliran udara, kebisingan, getaran mekanis, warna, dekorasi, keselamatan... Lingkungan kerja non fisik mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja seperti dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Tempat kerja guru adalah suatu tempat atau kawasan di mana seorang guru mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan profesionalnya. Pada akhirnya, hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik membantu sekolah mencapai tujuan yang diinginkan, sejalan dengan visi dan misi yang ada. Sistem distribusi pendidikan yang dilaksanakan belum efektif terutama dari segi program, kualitas sumber daya manusia, anggaran, organisasi dan koordinasi. Oleh karena itu dapat dipahami bahwa dalam proses belajar mengajar, kegiatan-kegiatan tertentu tidak dapat dipisahkan atau disatukan. Siswa belajar dan guru mengajar. Bahkan ketika sistem ini diterapkan, kualitas sumber daya manusia khususnya guru dan tenaga kependidikan masih belum memenuhi standar yang menunjang mutu pendidikan. Agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif

dan efisien, sekolah harus menyediakan lingkungan kerja yang sesuai.

Guru ingin sukses dalam pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan guru yang berkompoten dan mampu memenuhi harapan masyarakat. Spesifikasi dan standar tertentu berlaku untuk kompetensi guru. Kompetensi guru dapat didefinisikan dan diukur dari segi spesifikasi atau standar kompetensi yang harus dimiliki oleh semua guru. Dalam proses pembelajaran, guru harus mempunyai kapasitas akademik untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang kondusif. Seluruh kompetensi guru didasarkan pada empat kompetensi inti: (1) kompetensi akademik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. (Ramayulis, 2013) dan keterampilan ini perlu diterapkan secara praktis pada pekerjaan guru.

Sertifikasi dan kualifikasi guru pada hakikatnya adalah suatu cara untuk menjamin bahwa guru yang profesional dan berkualitas pada khususnya mampu mencapai tujuan, misi sekolah, dan tujuan pendidikan umum secara tepat waktu. Memenuhi kebutuhan masyarakat. Lebih lanjut, pemberdayaan diartikan sebagai upaya untuk mengangkat hak asasi manusia setinggi-tingginya guna mencapai keseimbangan. Untuk menandai profesionalisme kompetensi guru, akan diberikan tunjangan sertifikasi sebesar gaji pokok guru. Proses sertifikasi pendidik ini melibatkan serangkaian tes yang berbeda. Setiap tahunnya masih ada guru yang belum memperoleh sertifikat guru, padahal terpilih untuk memperoleh sertifikat guru masih ada guru yang gagal, banyak guru yang belum memiliki sertifikat guru untuk semua orang. Sekolah cenderung berukuran besar, yang berarti keterampilan profesional guru juga perlu ditingkatkan.

Faktor berikutnya yang menjadi penghambat tumbuhnya sekolah menengah negeri di bawah Pemerintahan Muaro Jambi adalah terkait motivasi guru. Secara teori, banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Menurut Maslow (Robins dan Judge 2015), faktor-faktor tersebut dapat diringkas menjadi lima tingkat kebutuhan: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Dari kelima tingkatan kebutuhan tersebut, faktor fisiologis merupakan yang paling mendasar dan mempunyai pengaruh paling besar terhadap motivasi manusia untuk bertahan hidup, antara lain pangan, papan, sandang, udara untuk bernafas dan lain-lain. Dimana semua faktor tersebut dijadikan imbalan atas jasa yang diterima seseorang dalam pekerjaannya. Gaji atau jasa yang dimaksud bukanlah gaji dan tunjangan sertifikasi yang diterima seorang guru dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya. Menurut Uno dan Lamatenggo (2010), "aktivitas guru adalah suatu proses pelaksanaan yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, yang mengacu pada kompetensi profesional guru, ciri-ciri dan hasilnya, atau produk perubahan yang dapat diamati dalam sikap siswa selama pembelajaran." belajar. "kualitas pengajaran. profesi." Keberhasilan guru merupakan syarat penting keberhasilan pendidikan. Dengan kata lain mutu pendidikan yang baik merupakan tolak ukur keberhasilan kegiatan guru, contoh keberhasilan kegiatan guru yang tercermin dari hasil belajar yang dicapai siswa. Lebih lanjut, dari informasi yang ada di sekolah, dapat diasumsikan bahwa lingkungan kerja dan keterampilan guru di suatu organisasi atau sekolah dapat memudahkan pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Kelancaran pelaksanaan kegiatan pembelajaran tidak secara langsung mendatangkan hasil belajar yang baik bagi guru. Untuk mengetahui kinerja guru, Anda dapat melakukan performance review. Ketika dinilai, guru merasa karyanya dihargai dan dapat meningkatkan kinerjanya. Upaya peningkatan kinerja guru terus dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru. Oleh karena itu, guru harus diberdayakan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerjanya guna meningkatkan kinerjanya dalam mendidik siswa guna meningkatkan mutu pendidikannya. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti ingin menyampaikan hasil refleksinya terhadap kajian motivasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, keterampilan profesional guru serta hasil dan pengaruhnya terhadap hasil kinerja guru di SMKN Muaro Jambi.

METODE

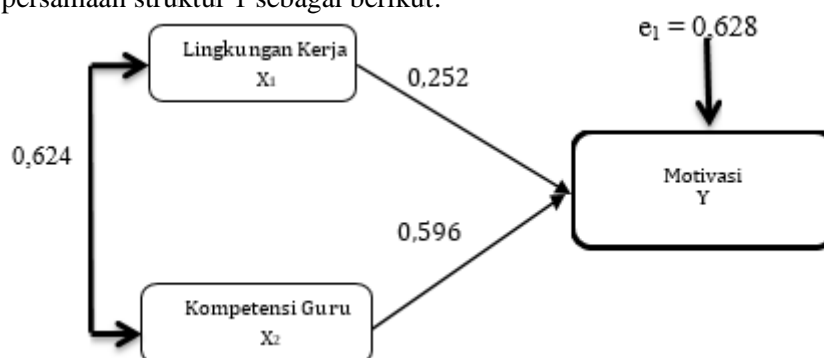
Penelitian ini dirancang untuk memecahkan masalah, merumuskan tujuan yang dapat dicapai, dan menguji hipotesis. Metode survei digunakan sebagai metode penelitian dengan menyusun angket kepada responden (guru) untuk menjawab pertanyaan mengenai dampak lingkungan kerja, kapasitas, motivasi, dan kemampuan Efektivitas dan efisiensi guru di SMK se-Kabupaten Muaro Jambi . Tingkat penjelasan penelitian ini bersifat deskriptif dan dapat diverifikasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yang melibatkan 150 guru profesional produktif yang berasal dari kabupaten Muaro Jambi. Menurut rumus Slovin, jumlah responden adalah 60 orang. Analisis SPSS.22 dan struktur jalur atau diagram jalur digunakan untuk analisis data. Analisis jalur

memungkinkan peneliti menganalisis sampel yang lebih kompleks daripada yang mungkin dilakukan dengan regresi linier berganda. Analisis jalur juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi hubungan langsung dan tidak langsung, terutama melalui variabel perantara. Analisis jalur menyajikan hubungan sebab-akibat antar variabel dalam bentuk visual yang mudah dibaca. Uraian ini dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan yang terjalin antara variabel terikat dengan variabel bebas atau hubungan lain dengan variabel perantara. Berbeda dengan analisis data regresi yang hanya memberikan pengaruh langsung. Analisis jalur dapat menganalisis informasi mengenai hubungan tidak langsung antar variabel. Karena keterbatasan analisis regresi linier berganda, maka analisis jalur ini dapat mencakup segala sesuatu yang diperlukan untuk menganalisis data berdasarkan nilai-nilai yang kemudian dibandingkan pada tingkat signifikansinya. Dalam penelitian ini lingkungan kerja dan keterampilan guru sebagai variabel bebas, motivasi sebagai variabel perantara, dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Setelah data dianalisis dengan analisis jalur, maka hipotesis diuji dengan menggunakan uji t parsial dan uji F secara simultan. Namun sebelum menguji hipotesis, kuesioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

HASIL

Analisis Jalur Struktural 1

Gambar persamaan struktur 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur Struktural I

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktur 1 diperoleh korelasi antara X_1 dan X_2 sebesar 0,624, P_{yX_1} sebesar 0,252 dan P_{yX_2} 0,596 dan setelah dilakukan perhitungan maka disajikan ringkasan pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja.

Tabel 1. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Lingkungan Kerja (X_1)	6,35%		9,37%	9,37%	15,72%
Kompetensi Guru (X_2)	35,52%	9,37%		9,37%	44,89%
Pengaruh X_1, X_2					60,6%
Pengaruh Faktor Lainnya					39,4%

Sumber: data diolah untuk keperluan penelitian (2023)

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 6,35 dan kompetensi guru sebesar 35,52%, sedangkan dampak tidak langsung kedua variabel tersebut sebesar 9,37% sehingga total pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap motivasi kerja adalah sebesar 6,35% dan kompetensi guru sebesar 35,52%. lingkungan kerja adalah 15,72. %. dan kemampuan guru dalam memotivasi sebesar 44,89%, angka tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi guru mempunyai pengaruh langsung sebesar 60,6% terhadap motivasi sedangkan 39,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dimasukkan

dalam model ini..

Tabel 2. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi

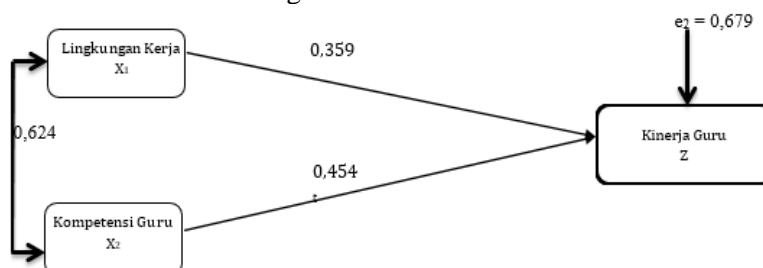
Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,779 ^a	,606	,593	,278874	

a. Predictors: (Constant), X₂.Kompetensi Guru, X₁.Lingkungan Kerja

Tabel 2 menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,606 menunjukkan bahwa peran, kontribusi variabel lingkungan kerja dan kompetensi guru mampu menjelaskan 60,6% variasi dinamis, sedangkan 39,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain. variabel tidak termasuk dalam model struktural ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmadi, 2018), Rahim (2017), Fakoubun (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompetensi guru terhadap motivasi. Semakin tinggi daya tampung sekolah terhadap pegawai, dan semakin kompeten pegawai tersebut dalam bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai tersebut. Peningkatan motivasi pegawai yang positif ini akan berdampak positif terhadap pertumbuhan dan kemajuan organisasi (Tanjung, 2022). Hasil penelitian ini melengkapi penelitian Caksana (2019), Widarti (2019), Rejeki (2014), Soetopo (2018), Gunawan (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan terhadap motivasi. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sunyoto dalam Caksana (2019) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi pikiran dan perasaan karyawan. saat kita bekerja. Teori Wicaksana dalam Caksana (2019) “Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja”. Penelitian ini didukung oleh teori Supardi dalam Caksana (2019) bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun tidak berwujud, yang dapat menimbulkan perasaan bahagia, aman, sejahtera, aman dan tenteram. tinggal di rumah sambil bekerja, dll. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan motivasi kerja

Analisis Jalur Struktural 2

Gambar persamaan struktural 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur Struktural II

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktur 2 diperoleh koefisien korelasi antara X1 dan X2 sebesar 0,624, Pzx1 sebesar 0,359 dan pzx2 sebesar 0,454, dan setelah perhitungan selesai maka akan dijumlahkan pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja dan kompetensi di pihak guru terhadap kinerja ditampilkan.

Tabel 3. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja guru

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Lingkungan Kerja (X ₁)	12,89%		10,17%	10,17%	23,06%
Kompetensi Guru (X ₂)	20,61%	10,17%		10,17%	30,78%
Pengaruh X ₁ , X ₂					53,8%
Pengaruh Faktor Lainnya					46,2%

Sumber: data diolah untuk keperluan penelitian (2023)

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 12,89% dan kapasitas guru sebesar 20,61%, sedangkan dampak tidak langsung kedua variabel sebesar 10,17%, total pengaruh langsung dan tidak langsung dari kedua variabel tersebut adalah sebesar 10,17%. bekerja. lingkungan kerja sebesar 23,60%, maka total pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 30,78% yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi guru mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru (53,8%), sedangkan 46,2% dipengaruhi oleh faktor yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Ke Kinerja Guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,734 ^a	,538	,522	,329084

a. Predictors: (Constant), X₂.Kompetensi Guru, X₁.Lingkungan Kerja

Tabel 4 menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,538 menunjukkan sejauh mana peran dan kontribusi variabel lingkungan kerja dan kompetensi guru dapat menjelaskan 53,8% variabel kinerja guru dan sisanya sebesar 46,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan. Model Struktural II Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmadi (2018), Rahim (2017), Fakoubun (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterampilan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap guru. efisiensi. . Lingkungan kerja mengacu pada faktor-faktor yang mengelilingi dan merangkul pekerjaan karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja tidak terbatas pada bentuk fisik tempat kerja. “Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stres kerja pada karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tersebut” (Rahim, 2017)

Analisis Jalur Struktural 3

Gambar persamaan struktural 3 sebagai berikut:



Gambar.3. Hasil Analisis Jalur Struktural III

Berdasarkan hasil perhitungan untuk struktural 3 diperoleh nilai Pzy adalah sebesar 0,831.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru
Model Summary

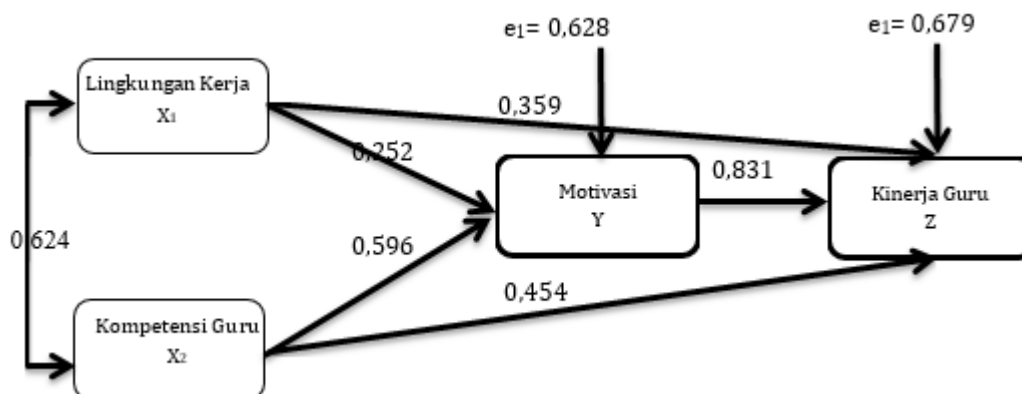
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,831	,691	,686	,266941

a. Predictors: (Constant), Y. Motivasi Kerja

Tabel 5 menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,691 yang menunjukkan sejauh mana peran dan kontribusi variabel motivasi dapat menjelaskan 69,1% variabel kinerja guru dan 30,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan termasuk dalam model Struktur III ini. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru sekolah menengah. Kabupaten Muaro Jambi. “Hal ini menjelaskan bahwa ketika seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas pokok dan kegiatannya, maka ia juga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai visi dan misi organisasi. Hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada bahwa motivasi kerja yang tinggi menimbulkan semangat dalam diri seseorang untuk mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dalam segala upaya pencapaian tujuannya” (Hasibuan, 2010). Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang serupa dengan penelitian Hamdana (2020), (Riyadi, 2018) dan Melianah (2021), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Analisis Jalur Struktur 4

Gambar persamaan struktur 4 sebagai berikut:



Gambar.4. Hasil Analisis Jalur Struktural IV

Berdasarkan hasil perhitungan Struktur IV dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan prestasi kerja guru berdasarkan motivasi kerja. Pengaruh langsung sebesar 12,89%, pengaruh tidak langsung sebesar 7,52% dan pengaruh total sebesar 20,41% yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru melalui motivasi. Kompetensi mempengaruhi prestasi kerja guru melalui motivasi kerja, adapun pengaruh langsung kompetensi guru terhadap motivasi sebesar 20,61%, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 22,49%, total dampak langsung sebesar 43,1%, angka tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja guru melalui motivasi. . Kemudian, total pengaruh langsung lingkungan kerja dan keterampilan guru melalui motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 33,5%, pengaruh tidak langsung sebesar 30,01%, dampak keseluruhan sebesar 63,51%. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja dan keterampilan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru melalui motivasi. Dengan kebutuhan yang berbeda-beda, maka perilaku individu untuk mencapai tujuan mempunyai motivasi yang berbeda-beda, Robbins dalam Kurniaty (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan kompetensi

yang baik juga menunjang mereka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya..

Uji Simultan Dan Parsial

Tabel .6. Hasil Uji Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.830	2	3.415	43.911	.000 ^b
	Residual	4.433	57	.078		
	Total	11.263	59			

a. Dependent Variable: Y. Motivasi

b. Predictors: (Constant), X2. Kompetensi Gulrul , X1. Lingkungan Kerja

Dari uji Anova pada Tabel 4.6 diperoleh nilai F hitung sebesar 43,911 dengan signifikansi 0,000 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ 43,911 > 3,156 maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan keterampilan motivasi guru.

Tabel .7. Hasil Uji Secara Parsial Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig
		B	Std. Error		
1	(Constant)	,371	,427	,052	,389
	X1. Lingkungan Kerja	,263	,111	2,375	,021
	X2. Kompetensi Guru	,512	,091	5,605	,000

a. Dependent Variable: Y. Motivasi

Berdasarkan Tabel 7 diatas diperoleh nilai t-angka variabel lingkungan kerja sebesar 2,375, karena nilai t-angka sebesar 2,375 > 1,672 dan uji signifikansi sebesar 0,021 menunjukkan tingkat signifikansi yang jauh lebih besar $> 1,672$ dan mempunyai uji signifikansi. 0,000, menunjukkan tingkat signifikansi yang jauh lebih tinggi. <math> < 0,05</math> (0,000 < 0,05) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti kompetensi guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Tabel .8. Hasil Uji Secara Simultan dan Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja guru ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.202	2	3.601	33.253	.000 ^b
	Residual	6.173	57	.108		
	Total	13.375	59			

a. Dependent Variable: Z. Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), X2. Kompetensi Guru , X1. Lingkungan Kerja

Uji Anova atau F yang ditunjukkan pada Tabel 8 untuk Fhitung sebesar 33,253 karena Fhitung > Ftabel (33,253 > 3,156) dan uji signifikansi menunjukkan 0,000 berarti lebih dari << 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1)

diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Pekerjaan Lingkungan dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru.

Tabel .9. Hasil Uji Secara Parsial Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	,036	,504	,072	,943
1 X1. Lingkungan Kerja	,408	,131	3,121	,003
X2. Kompetensi Guru	,425	,108	3,944	,000

a. Dependent Variable: Z. Kinerja Guru

Dari Tabel 9 diatas diperoleh angka t t variabel lingkungan kerja sebesar 3,121, karena angka t > ttabel sebesar 3,121 > 1,672 dan taraf signifikansi uji sebesar 0,003 maka taraf signifikansi <0 > 1,672 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. dengan tingkat signifikansi <0,0000 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima, artinya kompetensi guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel .10. Hasil Uji Secara Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	,336	,320	1,050	,298
1 Y. Motivasi	,906	,080	11,389	,000

a. Dependent Variable: Z. Kinerja Guru

Pada Tabel 4.10 di atas nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 11,389 karena nilai t_{hitung} > t_{tabel} 11,389 > 1,672 dan nilai signifikan 0,000 karena tingkat signifikansinya <; 0,05 (0,000 < 0,05), maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

SIMPULAN

- Setelah dilakukan analisis deskriptif maka gambaran kondisi lingkungan kerja baik, kompetensi tinggi, motivasi kerja yang tinggi dan prestasi kerja yang tinggi pada guru SMKN di kabupaten Muaro Jambi.
- Dampak langsung lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 6,35%, dampak tidak langsung sebesar 9,37%, dan dampak total sebesar 15,72%. Dampak langsung kompetensi guru terhadap motivasi sebesar 35,52%, dampak tidak langsung sebesar 9,37%, dampak total sebesar 44,89%, dengan total pengaruh X1 dan X2 terhadap motivasi Y sebesar 60,6%. Dan lingkungan kerja guru serta kompetensi secara simultan dan sebagian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi..
- Dampak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 12,89%, dampak tidak langsung sebesar 10,17%, dan dampak total sebesar 23,06%. Pengaruh langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 20,61%, pengaruh tidak langsung sebesar 10,17% dan pengaruh total sebesar 30,78% dengan total pengaruh X1 dan X2 terhadap kinerja guru Z sebesar 53,8%. Dan lingkungan kerja serta kompetensi guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun parsial terhadap kinerja guru..
- Pengaruh langsung motivasi (Y) terhadap kinerja guru (Z) sebesar 69,1%, menunjukkan Motivasi itu berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan kinerja guru.
- Dampak langsung lingkungan kerja dan keterampilan guru melalui motivasi kerja sebesar 33,5%, dampak tidak langsung sebesar 30,01%, dampak keseluruhan sebesar 63,51%. Dengan demikian,

variabel lingkungan kerja dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2018). Tesis. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh Maulana Qori (STAI SMQ Bangko. Universitas Batanghari. Jambi.
- Caksana . (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tuungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 4 No. 1 hlm. 82-92
- Fakoubun , Hasan. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Guru dan Lingkungan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM). *Hipotesa*. Vol 16 No.2
- Gunawan. Zahari, MS & Hapsara, Osrita .(2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotik Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 2023: 1126-1130
- Hamdana. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Se Kabupaten Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang. *Journal Of Management Science* Vol 1 No 22 halaman 281-300.
- Hasibuan, S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniaty, Ice (2021).Tesis. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan penelitian dan pengembangan daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Universitas Batanghari. Jambi
- Melianah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol. 4 No. 3 halaman 1950-1964
- Rahim. Zahari, MS, Abdu. Syech ,Saiyid. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Jurnal J-MAS* Vol.2 No.2
- Ramayulis. (2013). *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta. Kalam Mulia
- Rejeki. Sri (2014) Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja disekolah dasar negeri Sinduadi Timur. *Sleman Jurnal Manajemen* Vol 4 No.1
- Riyadi, Samet (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfa Di Kota Pekalongan .*Jurnal Litbang Kota Pekalongan* .Vol. 13
- Robbins, Stephen. & Judge, Timothy A (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipi*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Soetopo. Imam. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SMKN Tambelangan Sampang. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Vol. 05 No. 02 hal 21-31
- Tanjung, Hasrudy. (2022). Pengaruh Insentif, Sarana Pendukung dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Unit Arief Bandar Udara Internasional Kualanam. *Jurnal Niagawan*. Vol 11 No 1.
- Uno, Hamzah B. Lametenggo, Nina (2010), *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta. Bumi Aksara
- Widarti. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Yayasan A Bahri Prima Nusantara Bekasi. *Jurnal Of Management Science* Vo.2 No 21