

PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA GURU DI SMPN 27 KOTA BEKASI

Yayuk Sumarsih, Heru Mulyanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Email: Yayuksumarsih27@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh simultan kemampuan pedagogik, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMPN 27 Kota Bekasi dan untuk mengetahui pengaruh parsial antara kompetensi pedagogik, motivasi dan lingkungan kerja guru di SMPN 27 Kota Bekasi. Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 27 Kota Bekasi. Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2022 sampai dengan Mei 2022. Variabel yang diteliti adalah kompetensi pedagogik, motivasi dan lingkungan kerja. Instrumen yang digunakan sebagai sarana pengumpulan data penelitian adalah studi pustaka dan studi lapangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian berdasarkan data berupa angka yang diolah dengan analisis statistik untuk mempengaruhi antar variabel dengan sampel yang digunakan adalah 53 sampel. Pengujian instrumen dengan uji validasi dan reliabilitas. Analisis data menggunakan software SPSS dengan empat tahap. Pertama, menguji kualitas data. Tahap kedua, uji asumsi klasik, tahap ketiga melakukan analisis regresi berganda. Dan yang keempat adalah menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan, kompetensi pedagogik (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sebagian terbukti ada pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Sebagian terbukti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Sebagian terbukti adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Kompetensi Pedagogik, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

Abstract

The purpose of this study was to determine the simultaneous effect of pedagogic abilities, motivation and work environment on teacher performance at SMPN 27 Bekasi City and to determine the partial effect between pedagogic competence,

How to cite:	Yayuk Sumarsih, Heru Mulyanto (2023), Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Guru Di Smpn 27 Kota Bekasi, Vol. 8, No. 2, Februari 2023, Http://Dx.Doi.Org/10.36418/Syntax-Literate.v8i2.11410
---------------------	--

E-ISSN:	2548-1398
----------------	-----------

Published by:	Ridwan Institute
----------------------	------------------

motivation and the work environment of teachers at SMPN 27 Bekasi City. This research was conducted at SMPN 27 Bekasi City. The research was conducted from February 2022 to May 2022. The variables studied were pedagogic competence, motivation and work environment. The instruments used as a means of collecting research data are library studies and field studies. The method used in this study is quantitative, namely research based on data in the form of numbers that are processed by statistical analysis to influence between variables and the sample used is 53 samples. Instrument testing with validation and reliability tests. Data analysis using SPSS software with four stages. First, testing data quality. The second stage, the classical assumption test, the third stage performs multiple regression analysis. And the fourth is to test the hypothesis. The results showed that simultaneously, pedagogic competence (X1), motivation (X2), and work environment (X3) had a positive and significant effect on teacher performance. Partially it is proven that there is an effect of pedagogic competence on teacher performance. Partially it is proven that there is an influence of motivation on teacher performance. Partially it is proven that there is an influence of the work environment on teacher performance.

Keywords: *Pedagogic Competence, Motivation, Work Environment, Teacher Performance*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan (Muhammad, Sulaiman, & Suhaimi, 2021). Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan tranfers ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar (Syuraiani, 2016).

Pendidikan memainkan peran penting dalam mengembangkan kekuatan seseorang secara maksimal karena pendidikan adalah cara untuk terlibat dalam meningkatkan penerimaan, bakat, dan pengalaman sebagai sumber untuk pertumbuhan. Pendidikan diinginkan untuk meningkatkan kesuksesan seseorang. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan, guru sebagai salah satu sumberdaya di sekolah yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Guru bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil yang optimal (Nurul Zahriani & Wahyuni, 2021). Oleh karena itu, kinerja guru selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar di sekolah. Sekolah menuntut agar guru mempunyai semangat kerja yang tinggi, ulet dalam bekerja, kompetensi yang tinggi dan disiplin kerja yang tinggi. Namun dalam realitanya

masih banyak ditemui guru-guru yang belum maksimal dalam menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya. Sementara peran guru tidak dapat tergantikan oleh apapun.

Penguatan tata kelola guru bagi tenaga teknis yang memiliki posisi strategis untuk mewujudkan visi penyampaian pembelajaran yang sejalan dengan nilai-nilai profesionalisme dan mewujudkan profesionalisme guru. Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008 tentang guru mensyaratkan perubahan untuk mengakomodasi tumbuhnya tata kelola guru sebagai pendidik profesional dalam rangka perubahannya. Tantangan utama guru bukan lagi pada konsultan, dan membangun pembelajaran, memungkinkan setiap orang untuk berkembang sendiri. Keinginan untuk mencari sendiri dan menemukan sendiri diketahui telah dikuasai (Nasution, 2017). Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan instruktur, termasuk kelemahan, praktik kerja dan tempat kerja yang berbahaya dan stabil, kegagalan kesempatan untuk memahami keahlian, kurangnya rasa persatuan, kurangnya komitmen dari supervisor dan rekan kerja, disiplin kerja, gaji dan orang lain.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Jenjang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, disebutkan bahwa guru mempunyai empat kompetensi dasar (Hasanah, 2020), yaitu: (1) kompetensi pedagogik, yaitu kompetensi guru, mengontrol pendidikan; (2) kompetensi teknis, yaitu kemampuan menguasai materi pendidikan yang luas dan mendalam yang dipelajari selama pendidikan keterampilan; (3) kompetensi psikologis, yaitu kemampuan guru sebagai anggota masyarakat untuk berinteraksi dan bersosialisasi secara efektif; dan (4) kompetensi profesional yaitu matang, stabil, matang, matang dan jujur.

Untuk keempat kompetensi tersebut, guru dituntut untuk menjalankan tugasnya sebagai pendidik berbakat. Hal ini karena bersekolah dan belajar tidak hanya dimaksudkan untuk membekali anak dengan berbagai jenis informasi dan teknologi (learning to know) dan yang dibutuhkan dalam kehidupannya (learning to do) tetapi pendidikan harus mampu memberikan siswa pengetahuan yang lebih lengkap (learning to know) menjadi dan kesadaran yang lebih jelas dan menghormati orang lain (learning to live together).

Sumber daya manusia yang unggul merupakan syarat utama dalam terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Karena besarnya sumber daya alam yang melimpah, serta modal sarana dan prasarana yang tersedia, membutuhkan tangan handal dari sumber daya manusia untuk mencapai target dan tujuan negara tersebut. Untuk mencetak sumber daya manusia yang handal, diperlukan adanya suatu sistem pendidikan yang baik. Hal ini salah satunya dapat dilakukan melalui jenjang pendidikan di sekolah (Idris, 2016).

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lainnya serta berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Komponen-komponen tersebut adalah kurikulum, bahan ajar, siswa sebagai peserta didik, guru sebagai tenaga pendidik, kepala sekolah, sarana dan prasarana, serta tenaga kependidikan lainnya. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan

organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan (Sumar & Razak, 2016).

Untuk mewujudkan generasi yang handal, diperlukan suatu pendidikan yang dilakukan oleh tenaga profesional. Baik dari pihak sekolah, maupun guru serta sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pembelajaran sehingga guru dalam melaksanakan tugasnya akan termotivasi untuk mengerjakan tugas sebaik-baiknya. Untuk menciptakan situasi yang kondusif, kepala sekolah memiliki kewenangan untuk mengawasi bawahannya agar guru-guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan peserta didik pun dapat belajar dengan tenang. Di samping itu pula, pihak manajemen sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan guru-guru sebagai bawahannya. Serta adanya pengakuan dan penghargaan atas prestasi yang diraih oleh bawahannya. Karena guru juga memiliki keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan dapat terpenuhi di tempat kerjanya.

Guru yang juga harus memberikan pengajaran yang efektif bagi murid-murid agar materi pelajaran yang diberikan mampu diterima dengan baik oleh para siswa. Oleh karena itu diperlukan juga kompetensi pedagogik, motivasi dan lingkungan kerja dalam mengajar untuk memberikan materi pelajaran kepada para siswa di sekolah, selain itu dengan semangat kerja yang ada pada guru, akan meningkatkan kinerja guru sehingga guru dapat menciptakan materi dan metode mengajar yang mampu diterima oleh siswa/i. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Sholeh, 2016). Dalam meningkatkan kinerja guru, SMPN 27 Kota Bekasi memberikan supervisi bagi guru yang mengajar, hal ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kinerja guru dalam memiliki tujuan kerja sebagai seorang guru. Dari hasil pengamatan yang dilakukan, masih terlihat guru tidak stabil kinerjanya yang di lihat dari hasil supervisi.

Kompetensi guru diperlukan dalam memberikan pengajaran. Guru yang memiliki kompetensi tinggi merupakan guru yang profesional yang memiliki keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019). Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, menurut asal katanya, motivasi berasal dari bahasa Latin “*movere*” yang artinya bergerak. Istilah ini bermakna mendorong, mengarahkan tingkah laku manusia. Menurut (Mundakir & Zainuri, 2018)

motivasi adalah merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan menurut (Catio & Sunarsi, 2020) terdapat dua jenis motivasi, yaitu Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya dan bonus. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, motivasi berupa fasilitas sebagai penunjang guru dalam memberikan pelajaran kepada siswa juga diperlukan.

Dalam mengemban visi, dan misi yang hendak dicapai di sekolah, pihak sekolah harus mampu mempengaruhi dan mendorong para guru dengan baik dan menarik, agar terbina hubungan kerja yang harmonis. Karena dalam pencapaian visi dan misi tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan memiliki etos kerja yang tinggi. Oleh karena itu perlu adanya dorongan atau motivasi agar tumbuh suatu kebutuhan untuk berubah. Dan dorongan tersebut harus diawali dari dalam diri individu. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru, pemerintah telah melakukan upaya, salah satunya adalah memberikan tunjangan profesi (Tunjangan sertifikasi guru) yang diberikan melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan. (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan).

Walaupun sudah diberikan tunjangan penghasilan yang memadai, tetapi sebagian besar motivasi kerja guru masih rendah, sehingga masih ada beberapa guru yang datang hanya sekedar finger print, ada juga yang jarang melakukan pembelajaran via zoom hanya memberikan tugas saja. Hal ini dikarenakan guru belum memiliki komitmen tinggi terhadap tugasnya dan masih banyak guru yang belum memiliki sertifikasi guru, sehingga belum mendapatkan tunjangan sertifikasi guru dari pemerintah. Motivasi kerja guru dari hasil pengamatan masih banyak yang terlihat malas-malasan dalam mengajar, tidak mempersiapkan bahan ajar dan tidak mempunyai buku pegangan.

Oleh karena motivasi kerjanya menurun akan berdampak pada kinerja pula, yang pada akhirnya berdampak pada hasil belajar siswa karena guru tidak antusias dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, jenis motivasi apakah yang mampu memotivasi bawahannya agar tercipta kondisi kerja yang menyenangkan sehingga terbina hubungan baik yang diharapkan mampu meningkatkan semangat mengajar guru, dan prestasi dari peserta didiknya.

Selain faktor kompetensi dan motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Terlihat suasana di dalam ruangan belajar mengajar yang kurang kondusif, seperti kurangnya penerangan di dalam ruangan, kurang lengkapnya fasilitas belajar di ruangan. Ditegaskan bahwa jika merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya maka diharapkan siswa akan mencapai prestasi akademik yang

memuaskan. Disimpulkan bahwa lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian (Melianah, Nurahyani, & Missriani, 2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja.

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah di jelaskan, maka dapat diperoleh model yang layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN 27 Kota Bekasi. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah: Kompetensi Pedagogik, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh Secara Parsial terhadap Kinerja Guru di SMPN 27 Kota Bekasi. Kompetensi Pedagogik, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh Secara Simultan terhadap Kinerja Guru di SMPN 27 Kota Bekasi. Kompetensi Pedagogik merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru di SMPN 27 Kota Bekasi.

Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disebutkan, maka metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif yang didukung oleh pendekatan kualitatif. Menurut (F. X. Sugiyono, 2017) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variable atau lebih, dan juga penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Agus Sugiyono, 2001). Strategi metode campuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah urutan analisis kuantitatif dan kualitatif, tujuan strategi ini adalah untuk mengidentifikasi komponen konsep (subkonsep) melalui analisis data kuantitatif dan kemudian mengumpulkan data kualitatif guna memperluas informasi yang tersedia (Mushlih et al., 2018). Intinya adalah untuk menyatukan data kuantitatif dan data kualitatif agar memperoleh analisis yang lebih komprehensif, valid, reliable, dan obyektif.

Penelitian dilakukan pada Kinerja Guru di SMPN 27 Kota Bekasi dengan pertimbangan sebagai berikut:

SMPN 27 Kota Bekasi, sebagai sekolah tingkat pertama yang memiliki peran dan fungsi untuk menciptakan generasi muda dalam rangka pencapaian tujuan pemerintah yang mana belum ada yang meneliti ditempat tersebut.

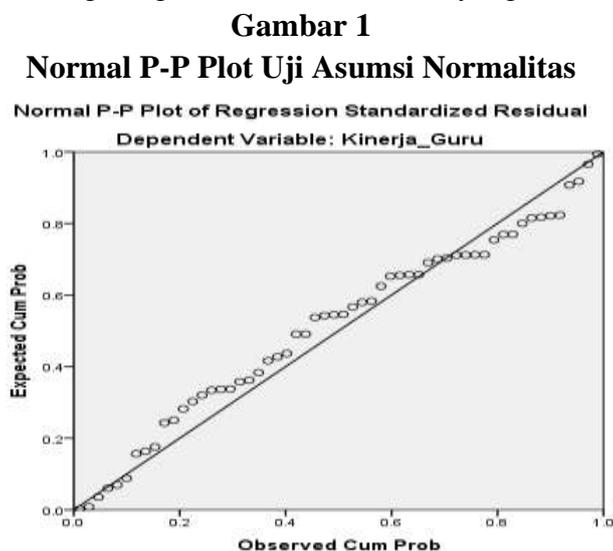
Disamping itu tempat penelitian ini memudahkan bagi peneliti untuk mengumpulkan data karena peneliti merupakan guru di sekolah tersebut. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari penulisan proposal hingga penulisan tesis. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru di SMPN 27 Kota Bekasi yang berjumlah 56 orang.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.



Uji Multikolinieritas

Tabel coefficient Collinearity Statistics diatas digunakan untuk menguji persyarataan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0,471, 0,393, 0,338, dan VIF 2.122, 2.544, 2.957, Karena nilai Tolerance lebih besar dari pada persyaratan minimal ($0.471 > 0.2$), ($0,393 > 0.2$), ($0,338 > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($2.122 < 10$), ($2.544 < 10$), ($2.957 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Tabel 1
Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kompetens_Pedagogik	.471	2.122
Motivasi	.393	2.544
Lingkungan_Kerja	.338	2.957

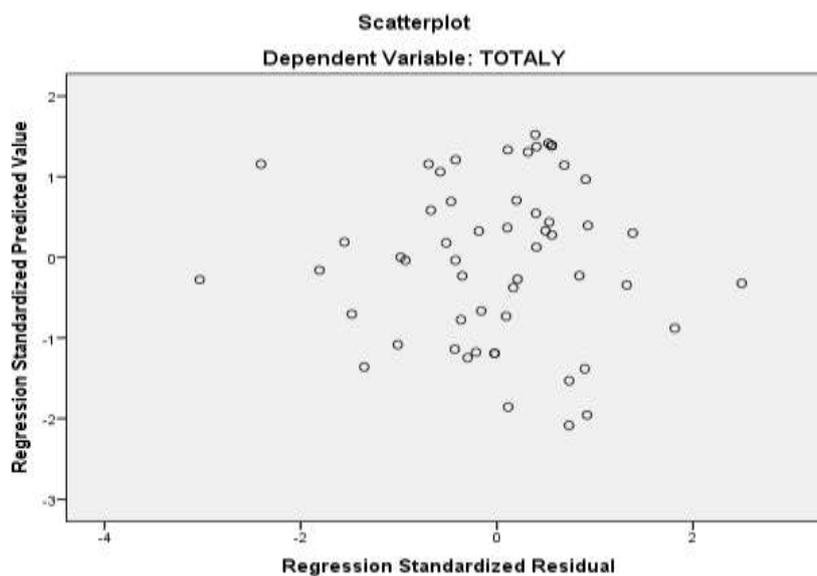
a. Dependent Variable : Kinerja Guru

Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak diatas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak

memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 2
Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heterokedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Uji Aoutokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1.996$. Berdasar kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.65 < DW (1.996) < 2.35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan

Tabel 2
Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	---------------	---------------

the Estimate					
1	.785 ^a	.617	.594	5.850	1.996

- b. Predictors : (Constant) Kompetensi Pedagogik, Motivasi, Lingkungan Kerja.
 c. Dependen Variable : Kinerja Guru

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1 : Analisa Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMPN 27 Kota Bekasi. koefisien Regresi Kompetensi pedagogik (X1) sebesar $b_1 = 0.0194$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 9.048 + 0,194 X_1 + 0,196 X_2 + 0,491 X_3$ Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{10} : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{1a} : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kompetensi Pedagogik (X1) sebesar $b_1 = 0.0194$ memiliki probabilitas t hitung sebesar 1.533 Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$ atau $0,131 > 0,05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti Kompetensi Pedagogik (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah tidak signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi pedagogik bukan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, tetapi masih ada faktor lain atau variabel lain yang mempengaruhinya.

Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMPN 27 Kota Bekasi. nilai koefisien Regresi Motivasi (X2) sebesar $b_2 = 0,196$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 9.048 + 0,194 X_1 + 0,196 X_2 + 0,491 X_3$ Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_{10} : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{1a} : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar $b_2 = 0,196$ memiliki probabilitas t hitung sebesar 1,567 Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,123 > 0,05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah tidak signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini tidak diterima yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial Motivasi terhadap Kinerja guru.

Pengujian Hipotesis 3 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Terhadap Kinerja Guru SMPN 27 Kota Bekasi nilai koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar $b_3 = 0,491$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 9.048 + 0,194 X_1 + 0,196 X_2 + 0,491 X_3$ Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar $b_3 = 0,491$ memiliki probabilitas t hitung sebesar 3,085 Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,003 < 0,05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan arah positif.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan olah data diatas diketahui nilai t hitung (0,194) dengan tingkat signifikan ($0,131 > 0,005$) maka, H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya tidak ada pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMPN 27 Kota Bekasi. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Kompetensi Pedagogik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif yang artinya semakin tinggi Kompetensi Pedagogik yang diterima Guru SMPN 27 Kota Bekasi tidak akan mempengaruhi kinerja guru tersebut. Besarnya pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi kompetensi pedagogik yang ditunjukkan dengan symbol $\beta_1 = 0,194$ dengan sig $t \beta_1 = 0,131$ pada model persamaan regresi ganda $Y = 9,048 + 0,194 X_1 + 0,196X_2 + 0,491X_3$. Menurut Loughran Berry & Mulhall (2006) bahwa PCK (Pedagogical Content Knowledge) adalah gagasan akademik yang menyajikan tentang ide yang berakar dari keyakinan bahwa mengajar memerlukan lebih dari sekedar pemberian pengetahuan muatan subjek kepada peserta didik dan belajar tidak sekedar hanya menyerap informasi tetapi lebih dari penerapannya.

Guru akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesiapan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang guru. Guru harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar guru lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Priyono, Qomariah dan Winahyu (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember* diperoleh persamaan $Y = -0,005 + 0,147X_1 + 0,164X_2 + 0,138 X_3$. Dimana nilai b untuk variabel *Kompetensi Pedagogik* sebesar 0,147. Besarnya pengaruh *Kompetensi Pedagogik* pada persamaan ini yaitu 0,147 dengan pengaruh positif. Artinya, apabila *Kompetensi Pedagogik* naik 1 satuan maka kepuasan pelanggan juga naik satu satuan. Artinya penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang ada.

Dari penjabaran diatas disimpulkan bahwa pada penelitian ini *Kompetensi Pedagogik* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya ketika naik atau turun *Kompetensi Pedagogik* tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Atribut-atribut pada tangible seperti peralatan, fasilitas ini tidak akan mempengaruhi kepuasan pelanggan. Dalam hal ini peneliti berpendapat bahwa factor

yang mempengaruhi *Kompetensi Pedagogik* tidak berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan meliputi :

- Kurangnya rasa kepedulian gur terhadap pencapaian Sekolah.
- Sedikitnya sampel yang digunakan pada penelitian ini
- Kurang lamanya penelitian, sehingga mempengaruhi hasil penelitian.
- Kurang seimbangannya antara responden laki-laki dan perempuan.

Namun demikian, secara simultan variabel *Kompetensi Pedagogik, Motivasi, Lingkungan Kerja* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68 %.

Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan olah data diatas diketahui nilai t hitung (0,196) dengan tingkat signifikan (0123) < (0.005) maka, H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya tidak ada pengaruh Motivasi terhadap SMPN 27 Kota Bekasi. *Motivasi* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan arah positif yang artinya semakin tinggi *Motivasi* yang diterima guru SMPN 27 Kota Bekasi maka makin tinggi pula kinerja guru tersebut. Besarnya pengaruh *Motivasi* terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi *motivasi* yang ditunjukkan dengan symbol $\beta_2 = 0,196$ pada model persamaan regresi ganda $Y = 9,048 + 0,194 X_1 + 0,196X_2 + 0,491X_3$ Artinya *Motivasi* yang semakin tinggi maka kinerja guru juga semakin tinggi. Menurut Uno (2007), pengertian motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. Hal ini berarti antara teori dan penelitian dilapangan sesuai. Dimana ketika *Motivasi* meningkat maka kinerja guru juga meningkat.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari P. I., (2018) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi Bersama* diperoleh persamaan $Y = -0,005 + 0,147X_1 + 0,164X_2 + 0,138 X_3$ dimana nilai b untuk variabel *Motivasi* sebesar 0,164. Artinya ketika *Motivasi* mengalami kenaikan maka, kinerja guru juga naik. Begitu juga sebaliknya.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa *Motivasi* berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan. Dimana hal tersebut sesuai dengan teori dan penelitian, baik penelitian terdahulu ataupun saat ini. Oleh karena itu diharapkan apa yang sudah dilakukan oleh SMPN 27 Kota Bekasi ke guru terkait dengan pembinaan, pelatihan, diklat tentang sertifikasi, kemampuan dalam menjalankan SOP proses belajar mengajar dan kemampuan dalam mengaplikasikannya di tempat kerja. Agar kinerja guru menjadi bertambah pula dan hal ini juga akan menambah keuntungan untuk SMPN 27 Kota Bekasi itu sendiri.

Pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap kinerja Guru

Berdasarkan olah data diatas diketahui nilai t hitung (0,491) dengan tingkat signifikan (0.003) < (0.005) maka, H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 27 Kota Bekasi. *Lingkungan Kerja* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan arah positif yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang diterima guru SMPN 27 Kota Bekasi maka

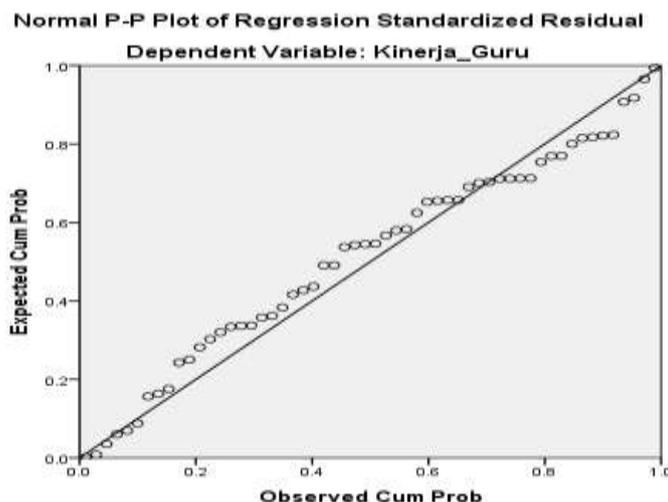
makin tinggi pula kinerja guru tersebut. Besarnya pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi *Lingkungan Kerja* yang ditunjukkan dengan symbol $\beta_3 = 0,491$ pada model persamaan regresi ganda $Y = 9,048 + 0,194 X_1 + 0,196 X_2 + 0,491 X_3$. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subhan (2017) *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya)* diperoleh persamaan $Y = -0,005 + 0,147X_1 + 0,164X_2 + 0,138X_3$. Dimana nilai b untuk variabel *Komitmen Organisasi* sebesar 0,188. Besarnya pengaruh *komitmen Organisasi* pada persamaan ini yaitu 0,188 dengan pengaruh positif. Artinya, apabila *Kompetensi* naik 1 satuan maka Kinerja Guru juga naik satu satuan. Hal ini sama halnya pada penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa baik peneliti terdahulu maupun penelitian saat ini *Lingkungan Kerja* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Lingkungan Kerja* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yang sudah dikemukakan. Adanya perhatian khusus dan baik dari SMPN 27 Kota Bekasi atas Lingkungan Kerja yang diberikan akan berpengaruh juga pada kinerja guru, karena guru akan merasa diperhatikan oleh Sekolah yaitu apa yang dibutuhkan dan dikeluhkannya ditanggapi secara baik oleh pihak Sekolah Semakin baik persepsi guru terhadap kepedulian yang diberikan oleh Sekolah maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Dan jika persepsi guru terhadap kepedulian yang diberikan oleh sekolah buruk maka kinerja guru juga akan semakin rendah.

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 1
Normal P-P Plot Uji Asumsi Normalitas



Uji Multikolinieritas

Tabel coefficient Collinearity Statistics diatas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance = 0.471, 0,393, 0,338, dan VIF 2.122, 2.544, 2.957, Karena nilai Tolerance lebih besar dari pada persyaratan minimal ($0.471 > 0.2$), ($0,393 > 0.2$), ($0,338 > 0.2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($2.122 < 10$), ($2.544 < 10$), ($2.957 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

Gambar Tabel 1
Coefficient Uji Asumsi Multikolinieritas
Coefficients^a

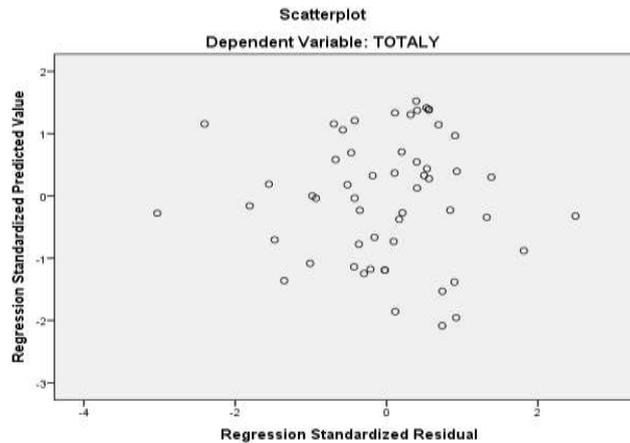
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompentens_Pedagogik	.471	2.122
	Motivasi	.393	2.544
	Lingkungan_Kerja	.338	2.957

d. Dependent Variable : Kinerja Guru

Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak diatas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

Gambar 2
Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas



Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heterokedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua.

Uji Aoutokorelasi

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1.996$. Berdasar kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1.65 < DW (1.996) < 2.35$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan

Tabel 2
Model Summary Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.617	.594	5.850	1.996

- e. Predictors : (Constant) Kompetensi Pedagogik, Motivasi, Lingkungan Kerja.
- f. Dependen Variable : Kinerja Guru

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1 : Analisa Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMPN 27 Kota Bekasi. koefisien Regresi Kompetensi pedagogik (X1) sebesar $b_1 = 0.0194$ pada model persamaan regresi linier

ganda $\hat{Y} = 9.048 + 0,194 X_1 + 0,196 X_2 + 0,491 X_3$ Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{10} : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{1a} : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kompetensi Pedagogik (X_1) sebesar $b_1 = 0.0194$ memiliki probabilitas t hitung sebesar 1.533 Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t > \alpha$ atau $0,131 > 0,05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti Kompetensi Pedagogik (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah tidak signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi pedagogik bukan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, tetapi masih ada faktor lain atau variabel lain yang mempengaruhinya.

Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMPN 27 Kota Bekasi. nilai koefisien Regresi Motivasi (X_2) sebesar $b_2 = 0,196$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 9.048 + 0,194 X_1 + 0,196 X_2 + 0,491 X_3$ Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_{10} : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{1a} : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar $b_2 = 0,196$ memiliki probabilitas t hitung sebesar 1,567 Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,123 > 0,05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah tidak signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini tidak diterima yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial Motivasi terhadap Kinerja guru.

Pengujian Hipotesis 3 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Terhadap Kinerja Guru SMPN 27 Kota Bekasi nilai koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar $b_3 = 0,491$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 9.048 + 0,194 X_1 + 0,196 X_2 + 0,491 X_3$ Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_{10} : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{1a} : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar $b_3 = 0,491$ memiliki probabilitas t hitung sebesar 3,085 Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,003 < 0,05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan arah positif.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan olah data diatas diketahui nilai t hitung (0,194) dengan tingkat signifikan (0.131) > (0.005) maka, H_a ditolak dan H_0 diterima yang artinya tidak ada

pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru SMPN 27 Kota Bekasi. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Kompetensi Pedagogik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif yang artinya semakin tinggi Kompetensi Pedagogik yang diterima Guru SMPN 27 Kota Bekasi tidak akan mempengaruhi kinerja guru tersebut. Besarnya pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi kompetensi pedagogik yang ditunjukkan dengan symbol $\beta_1 = 0,194$ dengan sig $t \beta_1 = 0,131$ pada model persamaan regresi ganda $Y = 9,048 + 0,194 X_1 + 0,196X_2 + 0,491X_3$. Menurut Loughran Berry & Mulhall (2006) bahwa PCK (Pedagogical Content Knowledge) adalah gagasan akademik yang menyajikan tentang ide yang berakar dari keyakinan bahwa mengajar memerlukan lebih dari sekedar pemberian pengetahuan muatan subjek kepada peserta didik dan belajar tidak sekedar hanya menyerap informasi tetapi lebih dari penerapannya. Guru akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang guru. Guru harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar guru lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Priyono, Qomariah dan Winahyu (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember* diperoleh persamaan $Y = -0,005 + 0,147X_1 + 0,164X_2 + 0,138 X_3$. Dimana nilai b untuk variabel *Kompetensi Pedagogik* sebesar 0,147. Besarnya pengaruh *Kompetensi Pedagogik* pada persamaan ini yaitu 0,147 dengan pengaruh positif. Artinya, apabila *Kompetensi Pedagogik* naik 1 satuan maka kepuasan pelanggan juga naik satu satuan. Artinya penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang ada.

Dari penjabaran diatas disimpulkan bahwa pada penelitian ini *Kompetensi Pedagogik* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya ketika naik atau turun *Kompetensi Pedagogik* tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Atribut-atribut pada tangible seperti peralatan, fasilitas ini tidak akan mempengaruhi kepuasan pelanggan. Dalam hal ini peneliti berpendapat bahwa factor yang mempengaruhi *Kompetensi Pedagogik* tidak berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan meliputi :

- Kurangnya rasa kepedulian gur terhadap pencapaian Sekolah.
- Sedikitnya sampel yang digunakan pada penelitian ini
- Kurang lamanya penelitian, sehingga mempengaruhi hasil penelitian.
- Kurang seimbangya antara responden laki-laki dan perempuan.

Namun demikian, secara simultan variabel *Kompetensi Pedagogik, Motivasi, Lingkungan Kerja* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68 %.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan olah data diatas diketahui nilai t hitung (0,196) dengan tingkat signifikan (0123) < (0.005) maka, H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya tidak ada pengaruh Motivasi terhadap SMPN 27 Kota Bekasi. *Motivasi* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan arah positif yang artinya semakin tinggi *Motivasi*

yang diterima guru SMPN 27 Kota Bekasi maka makin tinggi pula kinerja guru tersebut. Besarnya pengaruh *Motivasi* terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi *motivasi* yang ditunjukkan dengan symbol $\beta_2 = 0,196$ pada model persamaan regresi ganda $Y = 9,048 + 0,194 X_1 + 0,196X_2 + 0,491X_3$ Artinya *Motivasi* yang semakin tinggi maka kinerja guru juga semakin tinggi. Menurut Uno (2007), pengertian motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. Hal ini berarti antara teori dan penelitian dilapangan sesuai. Dimana ketika *Motivasi* meningkat maka kinerja guru juga meningkat.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari P. I., (2018) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi Bersama* diperoleh persamaan $Y = -0,005 + 0,147X_1 + 0,164X_2 + 0,138 X_3$ dimana nilai b untuk variabel *Motivasi* sebesar 0,164. Artinya ketika *Motivasi* mengalami kenaikan maka, kinerja guru juga naik. Begitu juga sebaliknya.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa *Motivasi* berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan. Dimana hal tersebut sesuai dengan teori dan penelitian, baik penelitian terdahulu ataupun saat ini. Oleh karena itu diharapkan apa yang sudah dilakukan oleh SMPN 27 Kota Bekasi ke guru terkait dengan pembinaan, pelatihan, diklat tentang sertifikasi, kemampuan dalam menjalankan SOP proses belajar mengajar dan kemampuan dalam mengaplikasikannya di tempat kerja. Agar kinerja guru menjadi bertambah pula dan hal ini juga akan menambah keuntungan untuk SMPN 27 Kota Bekasi itu sendiri.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru

Berdasarkan olah data diatas diketahui nilai t hitung (0,491) dengan tingkat signifikan (0.003) < (0.005) maka, H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 27 Kota Bekasi. *Lingkungan Kerja* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan arah positif yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang diterima guru SMPN 27 Kota Bekasi maka makin tinggi pula kinerja guru tersebut. Besarnya pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi *Lingkungan Kerja* yang ditunjukkan dengan symbol $\beta_3 = 0,491$ pada model persamaan regresi ganda $Y = 9,048 + 0,194 X_1 + 0,196 X_2 + 0,491 X_3$. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subhan (2017) *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya)* diperoleh persamaan $Y = -0,005 + 0,147X_1 + 0,164X_2 + 0,138X_3$. Dimana nilai b untuk variabel *Komitmen Organisasi* sebesar 0,188.

Besarnya pengaruh *komitmen Organisasi* pada persamaan ini yaitu 0,188 dengan pengaruh positif. Artinya, apabila *Kompetensi* naik 1 satuan maka Kinerja Guru juga naik satu satuan. Hal ini sama halnya pada penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa baik penelitian terdahulu maupun penelitian saat ini *Lingkungan Kerja* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Lingkungan Kerja* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis awal yang sudah dikemukakan. Adanya perhatian khusus dan baik dari SMPN 27 Kota Bekasi atas Lingkungan Kerja yang diberikan akan berpengaruh juga pada kinerja guru, karena guru akan merasa diperhatikan oleh Sekolah yaitu apa yang dibutuhkan dan dikeluhkannya ditanggapi secara baik oleh pihak Sekolah. Semakin baik persepsi guru terhadap kepedulian yang diberikan oleh Sekolah maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Dan jika persepsi guru terhadap kepedulian yang diberikan oleh sekolah buruk maka kinerja guru juga akan semakin rendah.

Kesimpulan

Kesimpulan menggambarkan jawaban dari hipotesis dan/atau tujuan penelitian atau temuan ilmiah yang diperoleh. Kesimpulan bukan berisi perulangan dari hasil dan pembahasan, tetapi lebih kepada ringkasan hasil temuan seperti yang diharapkan di tujuan atau hipotesis. Bila perlu, di bagian akhir kesimpulan dapat juga dituliskan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut.

BIBLIOGRAFI

- Catio, Mukhlis, & Sunarsi, Denok. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26.
- Hasanah, Isra Jum'atul. (2020). *Peran Pengawasan Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru Terhadap Kebijakan Strata Kualifikasi Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tampan Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Idris, H. Amiruddin. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.
- Melianah, Melianah, Nurahyani, Nurahyani, & Missriani, Missriani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1950–1964.
- Muhammad, A. R., Sulaiman, M. A., & Suhaimi, M. Ag. (2021). *PENDIDIKAN*

KARAKTER DAN IMPLIKASINYA TERHADAP REVOLUSI MENTAL SISWA PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI DI INDONESIA. Ar-Raniry Press.

- Mundakir, Mundakir, & Zainuri, Mohammad. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26–36.
- Mushlih, Ahmad, Rahimah, S. Pd, Ma'fiyatun Insiyah, S. Pd, Muzdalifah, S. Pd, Uminar, Ajeng Ninda, Imami, Fildzah, Maula, Inayatul, Parapat, Asmidar, Lestari, Puti, & Khairunnisa, Lina. (2018). *Analisis Kebijakan PAUD: Mengungkap isu-isu menarik seputar AUD*. Penerbit Mangku Bumi.
- Nasution, Wahyudin Nur. (2017). *Strategi pembelajaran*.
- Nurul Zahriani, J. F., & Wahyuni, Neny Sri. (2021). Upaya Kepala Sekolah Dalam Peningkatkan Kinerja Guru Dan Partisipasi Orangtua Terhadap Pelaksanaan Aktivitas Pembelajaran Anak Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Tk Swasta Tunas Bangsa Medan Timur. *Pendalas: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 92–109.
- Prayogi, Muhammad Andi, Lesmana, Muhammad Taufik, & Siregar, Lukman Hakim. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666–670.
- Sholeh, Muhamad. (2016). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41–54.
- Sugiyono, Agus. (2001). *Metodologi Ekonomi Positivisme*. no.
- Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.
- Sumar, Warni Tune, & Razak, Intan Abdul. (2016). *Strategi pembelajaran dalam implementasi kurikulum berbasis soft skill*. Deepublish.
- Syuraiani, Syuraiani Syuraiani. (2016). Kinerja Guru Bahasa Indonesia di Smk. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 10(6).
- Catio, Mukhlis, & Sunarsi, Denok. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26.

Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Motivasi dan Lingkungan Kerja Dalam
Mempengaruhi Kinerja Guru di SMPN 27 Kota Bekasi

Hasanah, Isra Jum'atul. (2020). *Peran Pengawasan Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru Terhadap Kebijakan Strata Kualifikasi Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tampan Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.

Idris, H. Amiruddin. (2016). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Deepublish.

Melianah, Melianah, Nurahyani, Nurahyani, & Missriani, Missriani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1950–1964.

Muhammad, A. R., Sulaiman, M. A., & Suhaimi, M. Ag. (2021). *PENDIDIKAN KARAKTER DAN IMPLIKASINYA TERHADAP REVOLUSI MENTAL SISWA PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI DI INDONESIA*. Ar-Raniry Press.

Mundakir, Mundakir, & Zainuri, Mohammad. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26–36.

Mushlih, Ahmad, Rahimah, S. Pd, Ma'fiyatun Insiyah, S. Pd, Muzdalifah, S. Pd, Uminar, Ajeng Ninda, Imami, Fildzah, Maula, Inayatul, Parapat, Asmidar, Lestari, Puti, & Khairunnisa, Lina. (2018). *Analisis Kebijakan PAUD: Mengungkap isu-isu menarik seputar AUD*. Penerbit Mangku Bumi.

Nasution, Wahyudin Nur. (2017). *Strategi pembelajaran*.

Nurul Zahriani, J. F., & Wahyuni, Neny Sri. (2021). Upaya Kepala Sekolah Dalam Peningkatkan Kinerja Guru Dan Partisipasi Orangtua Terhadap Pelaksanaan Aktivitas Pembelajaran Anak Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Tk Swasta Tunas Bangsa Medan Timur. *Pendalas: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 92–109.

Prayogi, Muhammad Andi, Lesmana, Muhammad Taufik, & Siregar, Lukman Hakim. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666–670.

Sholeh, Muhamad. (2016). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41–54.

Sugiyono, Agus. (2001). *Metodologi Ekonomi Positivisme*. no.

Yayuk Sumarsih, Heru Mulyanto

Sugiyono, F. X. (2017). *Neraca Pembayaran: Konsep, Metodologi dan Penerapan* (Vol. 4). Pusat Pendidikan Dan Studi Kebanksentralan (PPSK) Bank Indonesia.

Sumar, Warni Tune, & Razak, Intan Abdul. (2016). *Strategi pembelajaran dalam implementasi kurikulum berbasis soft skill*. Deepublish.

Syuraiani, Syuraiani Syuraiani. (2016). Kinerja Guru Bahasa Indonesia di Smk. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 10(6).

Copyright holder:

Yayuk Sumarsih, Heru Mulyanto (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

