

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru Bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan

Asri Yani

Aniek Indrawati

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang

Email : asriyani21@yahoo.co.id; aniekindra@yahoo.co.id

Abstract: This research aims to know the description of job environment, job motivation, and teachers' competence and to know the effect of job environment and job motivation on the teachers' competence. Type of this research is a descriptive correlation using a quantitative approach. The population of this study was all certified teachers in State Vocational High School 1 Pasuruan, namely 68 teachers and the sample was all population. This study used *Likert* scale with 5 alternative answers. The data collecting in this study used the questionnaire as the instrument. Before the questionnaire was distributed, the validity and reliability of the questionnaire were tested. For to know the result of this study used multiple regression linear and *t*-test. The result showed the variable of job environment is very good, the variable of job motivation is good, and the variable of teachers' competence is good, and the variable of job environment and job motivation significance positive effect on the teachers' competence.

Keywords: *job environment, job motivation, teachers' competence*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi guru dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru. Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan yang berjumlah 68 guru dan sampelnya adalah seluruh populasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* dengan 5 alternatif jawaban. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dan sebelum kuesioner digunakan untuk penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Untuk mengetahui hasil penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dan uji *t*. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja tergolong sangat baik, variabel motivasi kerja tergolong baik, dan variabel kompetensi guru tergolong baik, dan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kompetensi guru.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kompetensi guru

Pendidikan merupakan ujung tombak suatu negara, karena dengan pendidikan sumber daya manusia suatu negara dapat menjadi investasi jangka panjang yang sangat penting bagi kemajuan suatu negara. Terlebih bagi negara Indonesia sendiri, di mana tertuang dalam Isi Pembukaan Undang-Undang 1945 pada alinea ke IV menyebutkan bahwa tujuan nasional bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Namun kualitas pendidikan di Indonesia masih dianggap oleh banyak kalangan masih rendah. Kunandar (2010: 1) pendidikan yang

rendah ini dapat dilihat dari beberapa indikator, di antaranya adalah lulusan dari sekolah atau perguruan tinggi yang belum siap memasuki dunia kerja karena minimnya kompetensi yang dimiliki. Lalu Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau Human Development Index (HDI) Indonesia pada 14 Maret 2013 ada di urutan ke 121 dari 185 negara dengan skor 0,629 meliputi aspek tenaga kerja, kesehatan dan pendidikan. Walaupun peringkat IPM/HDI Indonesia mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu peringkat ke 124 dari 187 negara, namun

masih harus terus ditingkatkan untuk tahun-tahun ke depannya.

Salah satu cara untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia, selain dengan pembaharuan kurikulum yang terus menerus disempurnakan, yaitu dengan peningkatan kualitas guru. Guru dalam pepatah Jawa sering disebut dengan *sosok yang digugu omongane lan ditiru kelakuane* (dipercaya ucapannya dan dicontoh tindakannya). Sudah sangat jelas bahwa guru merupakan ujung tombak pendidikan. Karena berhasil tidaknya suatu pendidikan sangat ditentukan oleh pendidiknya yaitu guru.

Pendidik atau guru adalah tenaga profesional seperti yang diamanatkan dalam Pasal 39 ayat 2 UU RI No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 2 ayat 1 UU RI No. 14/ 2005 tentang Guru dan Dosen, serta Pasal 28 ayat 1 PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Landasan yuridis dan kebijakan tersebut menunjukkan adanya keseriusan dan komitmen yang tinggi dari pemerintah dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan penghargaan kepada guru sebagai pelaksana pendidikan di tingkat pembelajaran dan bermuara akhir pada peningkatan kualitas pendidikan nasional (Suprihatiningrum, 2013: 18).

Pendidik atau guru harus memiliki kompetensi yang baik, karena dengan kompetensi yang dimiliki guru maka akan terlihat kinerja dari guru tersebut. Dengan kata lain, menilai kompetensi guru maka sama dengan menilai kinerja dari guru itu sendiri. Di mana kompetensi guru yang baik itulah yang dapat memajukan pendidikan Indonesia. Karena apabila guru sudah mampu menguasai kompetensi guru dengan baik maka dapat menghasilkan siswa atau peserta didik yang pintar, cerdas dan baik dalam pembelajaran. Maka harus dilihat pula, apakah guru-guru yang saat ini mengajar sudah menguasai kompetensi guru dengan baik atau tidak. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru. Faktor-faktor tersebut harusnya diperhatikan oleh pemerintah dan orang-orang terkait, karena baik tidaknya kompetensi guru sangat mempengaruhi pendidikan Indonesia.

Karena sangat terlihat jelas bahwa pendidikan sangat ditentukan oleh kompetensi guru, maka dari itu perlu diketahui pula pengertian dari kompetensi guru dan apa sajakah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi guru. Pengertian kompetensi menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 10 menyatakan “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi atau kinerja guru di antaranya adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan pengertian dari lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito dalam Barnawi dan Arifin (2012: 54), adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya”. Pengertian lingkungan kerja non fisik menurut Sadarmayanti dalam Sigit (2010), adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lalu faktor motivasi kerja pengertiannya menurut Newstrom dalam Wibowo (2014: 110) adalah “hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu”.

Galton dan Simon dalam Uno dan Lamatenggo (2012: 61), memandang bahwa

kinerja atau “*performance*” merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang. Pandangan yang hampir senada diungkapkan oleh McDaniel dalam Uno dan Lamatenggo (2012: 65), yang mengemukakan “kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dan motivasinya”. Dengan kata lain, untuk mengukur kinerja dari guru maka kemampuan atau kompetensinya pun akan terukur. Karena kinerja merupakan kompetensi itu sendiri.

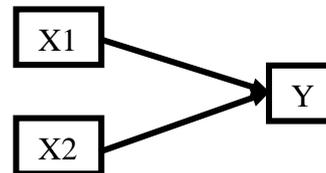
Barnawi dan arifin (2012: 43-44) menyatakan bahwa faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah; gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Faktor-faktor eksternal tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru. Setiap hari, faktor-faktor tersebut akan terus-menerus memengaruhi guru sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Uhar dalam Barnawi dan arifin (2012: 44), kinerja pegawai akan efektif apabila memerhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya.

Sesuai dengan teori-teori yang sudah dipaparkan sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Handayani (2013) yang mendukung teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Dari teori dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, peneliti bermaksud meneliti mengenai kinerja atau kompetensi guru di SMK Negeri 1 Pasuruan. Peneliti telah melakukan observasi awal untuk mengetahui sekiranya apa sajakah yang mempengaruhi kinerja guru atau kompetensi guru di sekolah tersebut. Hasil dari observasi awal tersebut menyebutkan pula hal yang selaras dengan teori di mana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru atau kompetensi guru tersebut di antara adalah faktor kerja dan motivasi kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompetensi guru. Lalu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kompetensi guru SMK Negeri 1 Pasuruan. Serta untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kompetensi guru SMK Negeri 1 Pasuruan.

METODE

Pendekatan yang digunakan merupakan pendekatan kuantitatif, dan penelitian ini termasuk penelitian deskriptif korelasional.



Gambar 1 Rancangan Penelitian

Keterangan:

X1 : Lingkungan Kerja (Independen)

X2 : Motivasi Kerja (Independen)

Y : Kompetensi Guru (Dependen)

→ : Pengaruh Secara Parsial

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan yang berjumlah 68 orang guru. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 68 orang guru dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, peneliti menggunakan SPSS 21 dengan taraf signifikansi 0,05. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas menyatakan hasil keseluruhan memenuhi asumsi klasik. Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel kompetensi guru

a : Konstanta

b₁ b₂ : Koefisien Regresi

X₁ : Variabel Lingkungan Kerja

X₂ : Variabel Motivasi Kerja

e : Standar error

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Skala yang digunakan adalah skala likert. Untuk instrumen penelitian dan kisi-kisi instrumen dapat dilihat di tabel 1.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa di dalam penelitian ini responden laki-laki dan responden perempuan jumlahnya hampir sama, dengan selisih 2 orang lebih banyak responden laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa di SMK Negeri 1 Pasuruan jumlah guru antara guru laki-laki dan guru perempuan hampir sama. Hal tersebut dikarenakan SMK Negeri 1 Pasuruan memiliki banyak program studi seperti Administrasi Perkantoran, Akuntansi, Kimia Analisis, Kimia Industri, Multimedia, Pemasaran, Rekayasa Perangkat Lunak, dan Teknik Komputer Jaringan. Banyaknya Program studi membuat SMK Negeri 1 Pasuruan memiliki banyak guru dari berbagai lulusan. Terutama guru dari lulusan teknik yang kebanyakan adalah laki-laki, mengajar mata pelajaran produktif pada program studi Kimia Analisis, Kimia Industri, Multimedia, Rekayasa Perangkat Lunak, dan Teknik Komputer Jaringan. Sedangkan untuk mengajar mata pelajaran produktif pada program studi Administrasi Perkantoran, Akuntansi, dan Pemasaran merupakan lulusan ekonomi yang kebanyakan lulusannya adalah perempuan. Responden kebanyakan berusia di atas 30 tahun. Hal ini menunjukkan responden dalam penelitian ini merupakan guru yang sudah bersertifikasi yang berstatus pegawai negeri sipil yang sudah lama mengajar dan menjadi pegawai tetap di SMK Negeri 1 Pasuruan. Lalu dalam penelitian ini 97,1% responden sudah mengajar lebih dari 5 tahun. Hal tersebut menunjukkan responden merupakan guru yang sudah berpengalaman, bahkan 41,2% responden sudah mengajar lebih dari 15 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden merupakan guru senior di SMK Negeri 1 Pasuruan. Kebanyakan responden merupakan lulusan Srata 1 (S1). Hal tersebut

menunjukkan bahwa syarat untuk menjadi guru PNS di sekolah negeri terutama dalam penelitian ini SMK Negeri 1 Pasuruan adalah pendidikan terakhir minimal S1.

Deskripsi variabel lingkungan kerja menunjukkan total skor rata-rata sebesar 4,27 sehingga termasuk ke dalam kategori sangat baik. Deskripsi variabel motivasi kerja menunjukkan total skor rata-rata sebesar 4,205 sehingga termasuk ke dalam kategori baik. Deskripsi variabel kompetensi guru menunjukkan total skor rata-rata sebesar 4,17 sehingga termasuk ke dalam kategori baik.

Hasil Uji Normalitas menunjukkan titik-titik mengikuti garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal. Uji Multikolinearitas menunjukkan nilai VIF dibawah angka 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian. Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik yang dihasilkan menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 21 dapat dilihat hasil penelitian pada Tabel 2 yang menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda dan diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,929 + 0,242X_1 + 0,286X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diartikan bahwa apabila tanpa dipengaruhi oleh variabel X_1 dan X_2 maka variabel Y sebesar 1,929. Sedangkan koefisien regresi X_1 yaitu 0,242 menunjukkan arti bahwa setiap variabel lingkungan kerja bertambah 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kompetensi guru sebesar 0,242 dengan menganggap variabel motivasi kerja konstan. Sedangkan untuk koefisien regresi X_2 yaitu 0,286 menunjukkan arti bahwa setiap variabel motivasi kerja bertambah 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kompetensi guru sebesar 0,286 dengan menganggap variabel lingkungan kerja konstan.

Standar eror (e) merupakan variabel lain di luar variabel yang diteliti. Diketahui juga *Adjusted R Square* sebesar 0,199. Artinya adalah 19,9% perubahan variabel kompetensi guru disebabkan oleh perubahan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan 80,1% lainnya disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Deskripsi Lingkungan Kerja Guru yang Bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan

Berdasarkan deskripsi variabel lingkungan kerja guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan, sebagian besar guru menjawab setuju pada setiap item pernyataan. Lingkungan kerja fisik guru di SMK Negeri 1 Pasuruan tergolong baik sedangkan lingkungan kerja non fisik guru di SMK Negeri 1 Pasuruan tergolong sangat baik. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan secara keseluruhan tergolong sangat baik.

Lingkungan kerja yang tergolong sangat baik ini berarti bahwa pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, keamanan, interaksi sosial antar sesama guru, interaksi sosial antara guru dengan kepala sekolah, interaksi sosial antara guru dengan siswa, dan interaksi sosial antara guru dengan warga sekolah lainnya terpenuhi dengan sangat baik.

Hal tersebut disebabkan karena SMK Negeri 1 Pasuruan merupakan sekolah unggulan di Kota Pasuruan di mana bangunan di sekolah tersebut diharuskan menunjang seluruh kegiatan pembelajaran dan membuat warga sekolah merasa nyaman berada di sekolah. Ditambah lagi, SMK Negeri 1 Pasuruan menerapkan slogan 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun) untuk semua warga sekolah. Penerapan slogan tersebut dapat memupuk rasa kebersamaan dan keakraban antara seluruh warga sekolah sehingga dapat terpelihara dengan sangat baik. Meskipun sudah tergolong sangat baik, masih ada beberapa hal yang harus lebih diperhatikan oleh Kepala SMK Negeri 1 Pasuruan terkait lingkungan kerja yaitu mengenai penataan tumbuhan atau pohon-pohon di luar gedung sekolah seharusnya lebih

diperhatikan lagi, agar pencahayaan di luar gedung sekolah lebih merata (tidak terlalu gelap ataupun terlalu terang). Lalu seharusnya ada menambahkan lagi pohon-pohon agar udara lebih sejuk. Dikarenakan lokasi SMK Negeri 1 Pasuruan yang berada di pinggir jalan raya maka banyak asap kendaraan yang membuat udara tidak sejuk. Maka dari itu diperlukan lebih banyak pohon lagi yang ditanam agar dapat menyerap polusi dan menghasilkan oksigen yang membuat lingkungan di sekitar sekolah lebih sejuk.

Guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan merasa sangat puas dengan lingkungan kerja mereka, hal tersebut didukung oleh jawaban dari pada responden yang merupakan guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan yang kebanyakan menjawab setuju dan sangat setuju pada pernyataan mengenai lingkungan kerja mereka.

Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik pengertiannya adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya (Nitisemito dalam Barnawi dan Arifin, 2012: 54). Lingkungan kerja sangat penting untuk pemenuhan tugas yang dilaksanakan oleh guru. Dikarenakan apabila lingkungan kerja nyaman maka guru juga dapat mengerjakan tugasnya dengan nyaman tanpa adanya gangguan. Misalnya apabila pencahayaan pada ruangan terlalu terang atau terlalu gelap maka akan mengganggu penglihatan guru untuk mengajar atau untuk memeriksa hasil belajar siswa, dan akan membuat mata guru lebih cepat lelah. Tetapi apabila pencahayaan di sekolah baik, maka guru akan nyaman dan matanya tidak akan mudah lelah.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sadarmayanti dalam Sigit, 2010). Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang

tidak dapat diabaikan, karena ini berhubungan dengan hubungan sosial pada suatu lingkungan.

Lingkungan kerja fisik di SMK Negeri 1 Pasuruan dari penilaian peneliti, dari segi pencahayaan sudah baik; pewarnaan pada cat gedung sekolah mayoritas berwarna hijau dan peach yang memberi kesan segar. Udara di sekitar sekolah baik, namun dikarenakan Kota Pasuruan berada dekat dengan pantai dan merupakan dataran rendah maka udara atau suhu di Pasuruan sedikit panas. Kebersihan di SMK Negeri 1 Pasuruan tergolong bersih, tidak terlihat sampah yang berserakan di sekitar gedung sekolah. Lalu keamanan di SMK Negeri 1 Pasuruan juga memang terbilang aman, dengan adanya petugas keamanan (*security*) yang selalu berjaga di sekitar sekolah. Interaksi sosial guru dengan seluruh warga sekolah (Kepala Sekolah, sesama guru, siswa, dsb) terlihat baik, ditunjukkan dengan saling sapa dan memberikan kesan ramah pada seluruh warga sekolah, termasuk kepada tamu yang datang ke SMK Negeri 1 Pasuruan.

Guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan akan merasa nyaman pada lingkungan di mana guru tersebut merasa diterima. Misalnya apabila hubungan antar sesama guru atau guru terhadap kepala SMK Negeri Pasuruan terjalin dengan baik, maka guru tersebut akan merasa nyaman berada di sekolah. Berbeda halnya apabila lingkungan kerja non fisik guru tersebut kurang baik, maka guru tidak akan nyaman berkerja karena terdapat konflik dalam batinnya.

Deskripsi Motivasi Kerja Guru yang Bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan

Berdasarkan deskripsi variabel motivasi kerja guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan, sebagian besar guru menjawab setuju pada semua item pernyataan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan tergolong sudah baik. Motivasi kerja di SMK Negeri 1 Pasuruan dikatakan baik yang berarti bahwa kebutuhan psikologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dari setiap guru sudah terpenuhi dengan baik.

Hal tersebut disebabkan karena guru-guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1

Pasuruan berstatus kepegawaian sebagai pegawai negeri sipil yang sudah menjadi pegawai tetap. Sehingga guru merasa kebutuhan mereka dari segi psikologis (kebutuhan akan sandang, pangan, papan, lahir, dan batin) dapat terpenuhi dengan baik. Keamanan guru pun terjaga dengan baik, guru merasa memiliki jaminan keselamatan dan perlindungan sehingga motivasi kerjanya pun baik. Guru-guru di SMK Negeri 1 Pasuruan dapat menjalin hubungan sosial yang baik antara sesama guru sehingga terjalin rasa kebersamaan dan persahabatan yang mampu meningkatkan motivasi guru untuk terus meningkatkan motivasinya. Rasa penghargaan dan dapat mengaktualisasi diri, di mana guru di SMK Negeri 1 Pasuruan merasa harga diri atau derajatnya naik di mata masyarakat dengan bekerja sebagai guru di sekolah negeri, dan mampu meningkatkan kemampuannya sehingga motivasinya bertambah.

Guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan merasa termotivasi untuk bekerja karena terdorong oleh kebutuhan psikologis, keamanan yang ditawarkan oleh pihak sekolah, rasa penerimaan dan kesatuan dengan sekolah dan warga sekolah lainnya, merasa lebih dihargai di lingkungan guru tersebut berasal karena menjadi guru dan bekerja di SMK Negeri 1 Pasuruan, dan dapat terus mengembangkan potensi yang dimilikinya. Maka guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan memiliki motivasi kerja yang baik.

Pengertian dari motivasi itu sendiri menurut Robbins (2003: 208) adalah “kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual”. Motivasi kerja di SMK Negeri 1 Pasuruan dari penilaian peneliti memang sudah baik. Hal tersebut terbukti ketika sedang diadakan penilaian akreditasi di sekolah, semua guru terutama guru yang bersertifikasi berusaha semaksimal mungkin untuk dapat memenuhi tugas mereka. Dikarenakan apabila mereka tidak termotivasi untuk memenuhi tugas, maka guru tidak dapat memenuhi semua kebutuhannya.

Maka guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan berupaya untuk memenuhi

tujuan sekolah, tapi dengan upaya itu pula kebutuhan guru secara individu terpenuhi. Misalnya untuk pemenuhan visi, misi dan tujuan SMK Negeri 1 Pasuruan, dibutuhkan kerja sama dari semua warga sekolah terutama guru karena guru lah yang terjun langsung untuk mendidik siswa. Guru harus memiliki motivasi yang tinggi, apabila motivasi guru rendah maka siswa tidak akan terdidik dengan baik.

Deskripsi Kompetensi Guru yang Bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan

Berdasarkan deskripsi variabel kompetensi guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan, sebagian besar guru menjawab setuju pada setiap item pernyataan. Kompetensi guru dibagi menjadi empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik dengan rata-rata keseluruhan skor jawaban responden menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik tergolong baik; kompetensi kepribadian dengan rata-rata keseluruhan skor jawaban responden menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian tergolong sangat baik; kompetensi sosial dengan rata-rata keseluruhan skor jawaban responden menunjukkan bahwa kompetensi sosial tergolong baik; dan kompetensi profesional dengan rata-rata keseluruhan skor jawaban responden menunjukkan bahwa kompetensi profesional tergolong baik. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan kompetensi guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan tergolong sudah baik.

Hal tersebut berarti seluruh kompetensi guru yang terdiri dari empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik guru, kompetensi kepribadian guru, kompetensi sosial guru, dan kompetensi profesional guru sudah terpenuhi dengan baik oleh seluruh guru yang dijadikan responden oleh peneliti di SMK Negeri 1 Pasuruan yaitu seluruh guru yang sudah bersertifikasi.

Kompetensi guru sudah dapat terpenuhi dengan baik dikarenakan pada kompetensi pedagogik guru sudah mampu memahami karakteristik peserta didik, mampu mengidentifikasi potensi, bekal-ajar awal dan kesulitan belajar peserta didik, mampu memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, mampu menerapkan

berbagai metode dan strategi belajar, memahami prinsip-prinsip perkembangan kurikulum, mampu menentukan tujuan dan pengalaman belajar untuk mencapai tujuan pembelajaran, mampu memilih materi pembelajaran dan menatanya, mampu mengembangkan indikator dan instrumen penilaian, dsb.

Pada kompetensi kepribadian guru dapat menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal dan gender; guru mampu bersikap sesuai dengan norma agama dan sosial; mampu berperilaku jujur, tegas dan manusiawi; mampu berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak yang mulia; mampu berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya; mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil; mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif dan berwibawa; dsb.

Pada kompetensi sosial guru mampu bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran; tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi; mampu berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif; berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik; mampu mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik; dsb.

Pada kompetensi profesional guru mampu menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; mampu memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu; mampu memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; mampu memahami tujuan pembelajaran yang diampu; mampu memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta

didik; mampu mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik; mampu melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus; dsb.

Kompetensi-kompetensi di SMK Negeri 1 Pasuruan tersebut dikatakan baik bahkan terdapat kompetensi yang sangat baik yaitu kompetensi kepribadian. Dikatakan baik artinya bahwa seluruh indikator pada setiap kompetensi sudah terpenuhi dengan baik oleh guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan. Kompetensi tersebut sudah terpenuhi dengan baik dikarenakan Wakil Kepala Sekolah Bagian Sumber Daya Manusia rutin melakukan penilaian dengan menggunakan lembar penilaian pemenuhan tugas yang berkaitan dengan kompetensi yang telah dicapai kepada semua guru. Meskipun sudah tergolong baik, namun alangkah lebih baik lagi apabila guru secara rutin melakukan penelitian tindakan kelas. Agar dapat memperbaharui lagi cara mengajar menggunakan berbagai metode yang disesuaikan dengan kurikulum terbaru dan siswa itu sendiri.

Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan mampunya guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan untuk memenuhi keempat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Mampunya para guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan untuk memenuhi kompetensi guru menunjukkan bahwa guru-guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan merupakan guru yang profesional dan memiliki kinerja yang baik.

Pengertian dari kompetensi menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 adalah “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 ayat 1 dan PP Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 28 ayat 3, guru wajib memiliki kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Suprihatiningrum, 2013: 100).

Kompetensi guru di SMK Negeri 1 Pasuruan dilihat dari penilaian peneliti sudah

baik. Hal tersebut terbukti dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Wakil Kepala Bagian Sumber Daya Manusia yang mengatakan bahwa kompetensi guru di SMK Negeri 1 Pasuruan sudah baik dengan menunjukkan lembar penilaian yang dilaksanakan sekolah. Terlebih lagi, dengan banyaknya guru yang sudah bersertifikasi yang merupakan PNS dan guru senior di SMK Negeri 1 Pasuruan, hal tersebut menunjukkan bahwa guru tersebut merupakan guru profesional.

Mengukur kompetensi yang dimiliki guru, sama seperti mengukur kinerjanya. Karena kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria tertentu, dan kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki setiap guru. Misalnya seorang guru dituntut untuk mampu menguasai berbagai metode pembelajaran, mampu memakai berbagai media pembelajaran, menentukan tujuan pembelajaran, membuat rancangan pembelajaran, mampu menghargai siswanya tanpa melihat suku atau rasnya, dan lain sebagainya. Semua itu harus mampu dipenuhi oleh guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan dikarenakan hal tersebut untuk memenuhi indikator kompetensi guru dan agar guru tersebut dapat dikatakan guru yang profesional dan memiliki kinerja atau kompetensi yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kompetensi Guru di SMK Negeri 1 Pasuruan

Berdasarkan analisis data dengan regresi linear berganda yang telah dipaparkan pada BAB IV, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi guru di SMK Negeri 1 Pasuruan. Hal tersebut dikarenakan apabila suatu lingkungan kerja seseorang tidak nyaman, maka akan mengganggu dalam penyelesaian tugas orang tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Satria (2016) yang berpendapat bahwa “seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan/baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta

tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai tersebut tidak memuaskan/rendah seperti pegawai jadi pemalas, sering tertidur dan hal buruk lainnya”.

Sebagai contoh, pencahayaan di dalam gedung sekolah terlalu terang maka akan membuat mata guru yang sedang mengajar ataupun sedang memeriksa tugas peserta didik menjadi cepat lelah begitupun kalau pencahayaannya terlalu gelap. Mata merasa cepat lelah dikarenakan harus bekerja keras untuk melihat suatu objek. Hal itu dapat mengganggu penyelesaian tugas dan pemenuhan kompetensi guru.

Contoh lain, seorang guru memiliki hubungan yang kurang baik dengan guru yang lain. Maka akan terjadi konflik antar sesama guru yang apabila dibiarkan akan menimbulkan perpecahan di jajaran guru sehingga sulit mencapai tujuan sekolah. Karena untuk mencapai tujuan sekolah diperlukan kerjasama dari seluruh warga sekolah. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila lingkungan kerja fisik atau pun non fisik seorang guru baik, maka kompetensi atau kinerja dari guru tersebut juga akan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawanti (2014: 8) yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan”.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Barnawi dan arifin (2012: 43-44) yang menyatakan bahwa faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah; gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Faktor-faktor eksternal tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru. Setiap hari, faktor-faktor tersebut akan terus-menerus memengaruhi guru sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Uhar dalam Barnawi dan arifin (2012: 44), kinerja pegawai akan efektif apabila memerhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Handayani (2013) yang menyatakan bahwa “pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah kuat”. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Frianto (2013) juga menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan”. Kaitan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang relevan adalah lingkungan kerja baik itu lingkungan kerja fisik atau pun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi baik atau tidak baiknya kinerja atau kompetensi guru. Karena untuk memenuhi tugas-tugasnya, seorang guru harus mendapat dukungan dari lingkungannya. Apabila guru tersebut memiliki lingkungan kerja yang tidak mendukung, maka guru akan sulit memenuhi tugas-tugasnya dan akhirnya kinerja atau kompetensi guru akan menjadi tidak baik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru di SMK Negeri 1 Pasuruan

Berdasarkan analisis data dengan regresi linear berganda yang telah dipaparkan pada BAB IV, dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi guru di SMK Negeri 1 Pasuruan. Hal tersebut dikarenakan motivasi berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup, seperti kebutuhan psikologis. Kebutuhan psikologis berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dari segi sandang, pangan, papan, lahir dan batin. Hal ini sesuai dengan pendapat Yusuf (2008) yang berpendapat bahwa “suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda dalam bekerja. Seseorang yang kebutuhannya sekedar makan, maka pekerjaan apapun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut”.

Guru akan termotivasi untuk mencukupi kebutuhan tersebut dikarenakan dengan bekerja di SMK Negeri 1 Pasuruan maka guru akan mendapatkan gaji, di mana gaji tersebut dapat

dipakai untuk memenuhi semua kebutuhan psikologis tersebut. guru memenuhi kewajibannya kepada sekolah berupa pemenuhan tugas yang telah diberikan sekolah, sehingga sekolah memberikan hak kepada guru berupa gaji. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Bagus (2009) yaitu “berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan)”.

Selain itu, hak guru bukan hanya masalah gaji tapi juga rasa aman dan perlindungan dari sekolah. Juga perasaan persahabatan, penghargaan yang diberikan sekolah, dan peningkatan kemampuan dari guru juga dapat membuat guru lebih termotivasi. Dampak dari pemenuhan hak guru oleh pihak sekolah, akan membuat guru lebih giat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kompetensinya. Maka dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja semakin baik, maka kompetensi guru juga akan semakin baik.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Galton dan Simon dalam Uno dan Lamatenggo (2012: 61), memandang bahwa kinerja atau “*performance*” merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang. Pandangan yang hampir senada diungkapkan oleh McDaniel dalam Uno dan Lamatenggo (2012: 65), yang mengemukakan kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dan motivasinya. Dari teori tersebut dapat dilihat bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja orang yang bersangkutan tersebut.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Marsana dan Handayani (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, serta implikasinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lalu hasil penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu ada juga penelitian yang dilakukan oleh Mishan (2014) yang juga menyatakan hal yang sama

yaitu motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kaitan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang relevan adalah motivasi dapat mempengaruhi baik atau tidak baiknya kinerja atau kompetensi guru. Karena motivasi merupakan dorongan yang dirasakan oleh guru agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh guru tersebut. Semakin besar dorongan yang dirasakan oleh guru yang bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan, maka akan semakin baik pula kinerja atau kompetensi guru yang dapat dicapai.

SIMPULAN & SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja guru di SMK Negeri 1 Pasuruan hasilnya tergolong sangat baik. Hal tersebut dikarenakan seluruh indikator lingkungan kerja yaitu: pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, keamanan, interaksi sosial antar sesama guru, interaksi sosial antara guru dengan kepala sekolah, interaksi sosial antara guru dengan siswa, dan interaksi sosial antara guru dengan warga sekolah lainnya sudah terpenuhi dengan sangat baik.

Motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Pasuruan hasilnya tergolong baik. Hal tersebut dikarenakan seluruh indikator motivasi kerja yaitu: psikologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sudah terpenuhi dengan baik.

Kompetensi guru di SMK Negeri 1 Pasuruan hasilnya tergolong baik. Hal tersebut dikarenakan seluruh indikator kompetensi guru yang dibagi ke dalam empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional sudah terpenuhi dengan baik.

Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kompetensi guru SMK Negeri 1 Pasuruan. Motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kompetensi guru SMK Negeri 1 Pasuruan.

Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

Bagi Guru, guru sudah mampu melakukan penelitian tindakan kelas dengan baik, namun alangkah lebih baik lagi apabila guru secara rutin melakukan penelitian tindakan kelas. Agar dapat memperbaharui lagi cara mengajar menggunakan berbagai metode yang disesuaikan dengan kurikulum terbaru dan siswa itu sendiri.

Bagi Kepala Sekolah, pencahayaan di luar gedung sekolah sudah baik, namun alangkah lebih baik lagi apabila penataan tumbuhan atau pohon-pohon di luar gedung sekolah lebih diperhatikan lagi, agar pencahayaan di luar gedung sekolah lebih merata (tidak terlalu gelap ataupun terlalu terang). Kualitas udara di luar gedung sekolah sudah baik, namun alangkah lebih baik lagi apabila ditambah lagi pohon-

pohon agar udara lebih sejuk. Dikarenakan lokasi SMK Negeri 1 Pasuruan yang berada di pinggir jalan raya maka banyak asap kendaraan yang membuat udara tidak sejuk. Maka dari itu diperlukan lebih banyak pohon lagi yang ditanam agar dapat menyerap polusi dan menghasilkan oksigen yang membuat lingkungan di sekitar sekolah lebih sejuk.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja atau kompetensi guru, seperti tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan lain sebagainya. Lalu untuk menambah instrumen penelitian dan tidak hanya menggunakan kuesioner atau angket. Dikarenakan untuk meneliti mengenai kompetensi guru tidak hanya cukup dengan angket atau kuesioner, sebab angket atau kuesioner lebih menilai responden dari sisi diri sendiri.

DAFTAR RUJUKAN

- Bagus, D. 2009. *Teori Kompensasi*, (Online), (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/teori-kompensasi.html>), diakses 30 Juli 2016.
- Barnawi & Arifin, M. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dewi, S.K. & Frianto, A. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, (Online), 1 (4): 1055-1065, (<http://ejournal.uny.ac.id/./article.pdf>), diakses 30 Juli 2016.
- Kunandar. 2010. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Larasati, S. & Gilang, A. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, (Online), 5 (3): 200-213, ([http://manajemen.fem.ipb.ac.id/images/...](http://manajemen.fem.ipb.ac.id/images/)), diakses pada 30 Juli 2016.
- Marsana & Handayani, S.B. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri Se Sub Rayon 1 Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, (Online), 20 (35): 1-14, (<http://ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/.../117>), diakses 30 Januari 2016.
- Mishan. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, (Online), 1 (2): 1-14, (<http://download.portalgaruda.org/>), diakses 30 Juli 2016.
- Rahmawanti, N.P., Swasto, B., Prasetya, A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, (Online), 8 (2): 1-9, (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>), diakses pada 30 Juli 2016.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Satria, A. 2016. *Teori Konsep Lingkungan Kerja (Pengertian, Jenis dan Manfaat Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli)*, (Online), (<http://www.materibelajar.id/2016/04/teori-konsep-lingkungan-kerja.html>), diakses 30 Juli 2016.
- Sigit, S. 2010. *Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik*, (Online), (<http://silviasigit.blogspot.co.id/2010/10/1-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik.html>), diakses 15 Februari 2016.
- Suprihatinigrum, J. 2013. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Universitas Negeri Malang. 2010. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah: Skripsi, Tesis, Disertasi, Artikel, Makalah, Tugas Akhir, Laporan Penelitian*. Edisi Kelima. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Uno, H.B. & Lamatenggo, N. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, T.S. & Handayani, F. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Taman._____, (Online), _____: 93-106, (<http://digilib.unipasby.ac.id/download.php?id=334>), diakses 30 Januari 2016.
- Yusuf, A.E. 2008. *Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja*, (Online), (<http://teknologikinerja.wordpress.com/2008/05/06/pengaruh-motivasi-terhadap-peningkatan-kinerja/>), diakses 30 Juli 2016.

Tabel 1 Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Nomor Item
Lingkungan Kerja (X1) (Sumber: Barnawi dan Arifin, 2012: 54-65; dan Sentoso dalam Sigit, 2010)	1. Pencahayaan 2. Pewarnaan 3. Udara 4. Kebersihan 5. Kebisingan 6. Keamanan 7. Interaksi sosial antar sesama guru 8. Interaksi sosial antara guru dengan kepala sekolah 9. Interaksi sosial antara guru dengan siswa 10. Interaksi sosial antara guru dengan warga sekolah lainnya	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16 17,18 19,20
Motivasi Kerja (X2) (Sumber: Robbins, 2003: 209)	1. Psikologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	21 22,23 24,25,26 27,28,29 30,31
Kompetensi Guru (Y) Kompetensi Pedagogik (Sumber: Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007)	1. Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya.	32,33

Variabel	Indikator	Nomor Item
	2. Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.	34
	3. Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.	35
	4. Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.	36
	5. Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	37,38
	6. Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.	39,40
	7. Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.	41
	8. Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu.	42
	9. Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu.	43
	10. Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran.	44,45
	11. Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik.	46,47
	12. Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.	48,49
	13. Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik.	50
	14. Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan di lapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan.	51,52
	15. Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh.	53,54
	16. Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.	55
	17. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.	56
	18. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal.	57
	19. Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.	58

Variabel	Indikator	Nomor Item
	35. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.	84
Kompetensi Guru (Y) Kompetensi Kepribadian (Sumber: Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007)	1. Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender.	85,86,87
	2. Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.	88,89,90
	3. Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi.	91
	4. Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia.	92
	5. Berperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik dan anggota masyarakat di sekitarnya.	93
	6. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil.	94
	7. Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.	95
	8. Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi.	96
	9. Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri.	97
	10. Bekerja mandiri secara profesional.	98
	11. Memahami kode etik profesi guru.	99
	12. Menerapkan kode etik profesi guru.	100
	13. Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.	101
Kompetensi Guru (Y) Kompetensi Sosial (Sumber: Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007)	1. Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran.	102,103,104
	2. Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.	105,106
	3. Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.	107
	4. Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.	108,109
	5. Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program	110,111

Variabel	Indikator	Nomor Item
	pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.	
	6. Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik.	112
	7. Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.	113,114
	8. Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.	115,116
	9. Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.	117,118
Kompetensi Guru (Y) Kompetensi Profesional (Sumber: Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007)	1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	119,120
	2. Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.	121
	3. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	122
	4. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.	123
	5. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.	124
	6. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.	
	7. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus.	125
	8. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.	126
	9. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.	127
	10. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.	128
	11. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.	129
	12. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.	130
		131

(Sumber : diolah Peneliti, 2016)

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	------

	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,929	0,547		3,525	0,001	
1 Lingkungan Kerja	0,242	0,116	0,235	2,078	0,042	Ha Diterima
Motivasi Kerja	0,286	0,091	0,355	3,147	0,002	Ha Diterima
Varibel terikat	: Kompetensi Guru					
R Square	: 0,223					
Adjusted R Square	: 0,199					
t tabel	: 1,66864					