



Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja (Studi Kasus Guru SMP se-Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang)

Irna Nurnaningsih^{1)a)}, Sunarto^{2)b)}

¹⁾Mahasiswa Magister Manajemen, Unisbank, Semarang, Indonesia

²⁾Dosen Magister Manajemen, Unisbank, Semarang, Indonesia
irnabatang9@gmail.com^{a)}, sunarkund@gmail.com^{b)}

ABSTRACT

This study aims to analyze and test hypotheses about the influence of professional competence and work motivation on teacher performance moderated by the work environment in Junior High School teachers in Kandeman District, Batang Regency. Respondents in this study were junior high school teachers located in Kandeman sub-district, a number of 105 respondents taken from 3 state Junior High Schools and 2 Junior High Schools with private status by using all respondents as samples. The study used questionnaires as a primary data collection method, and used validity tests and reliability tests to test the instruments of each variable studied. Regression Analysis is in this study using SPSS software (Statistical Package for the Social Sciences). This study also proves that the results of professional competence and work environment negatively affect teacher performance, while work motivation has no effect on teacher performance. The work environment is able to moderate the influence of professional competence on teacher performance and is not able to moderate the influence of work motivation on the teacher performance of Junior High School teachers in Kandeman District of Batang Regency.

Keywords: professional competence; work motivation; teacher performance; work environment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menguji hipotesis tentang pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi oleh lingkungan kerja pada guru SMP se-kecamatan Kandeman Kabupaten Batang. Responden dalam penelitian ini yaitu guru SMP yang berada di Kecamatan Kandeman, sejumlah 105 responden yang diambil dari 3 SMP berstatus negeri dan 2 SMP berstatus swasta dengan menggunakan seluruh responden sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data primer, dan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji instrumen setiap variabel yang diteliti. Analisis Regresi dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Penelitian ini juga membuktikan bahwa hasil kompetensi profesional dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru dan tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang.

Kata kunci: kompetensi profesional, motivasi kerja, kinerja guru, lingkungan kerja

PENDAHULUAN

Salah satu investasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan. Pendidikan merupakan unsur penting pembangun suatu bangsa. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 mengenai Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah sebuah usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana yang semestinya dapat menimbulkan suasana untuk belajar dan proses belajar mengajar sehingga membuat peserta didik mampu mengembangkan kemampuan atau potensi yang dimilikinya secara aktif sehingga peserta didik bisa mendapatkan kekuatan yang diperlukan oleh peserta didik itu sendiri, masyarakat, bangsa dan negara. Kekuatan tersebut antara lain kekuatan spiritual atau keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan. (Sistem Pendidikan Nasional, 2003)

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 menyebutkan beberapa tugas atau peran guru pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa peran dan tugas guru dalam pendidikan sangatlah vital, bahkan sebagian besar pakar pendidikan berpendapat bahwa pendidikan akan meningkat kualitasnya apabila kualitas gurunya juga ditingkatkan. (Guru Dan Dosen Profesional, 2005)

Guru yang berkualitas akan menunjukkan kinerja yang baik. Sebaliknya guru yang tidak berkualitas akan menunjukkan kinerja yang kurang baik pula. Beberapa aktivitas guru yang memperlihatkan kinerja yang kurang baik adalah ketika ada guru mengajar tanpa persiapan yang baik, guru masuk terlambat atau bahkan tidak memberi materi ataupun tugas di kelas, guru kurang bisa berinovasi dengan media pembelajaran sehingga suasana pembelajaran monoton dan membosankan. Selain itu, minimnya jumlah guru yang mampu melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (PTK) juga menunjukkan kinerja guru yang kurang. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Mulyasa, 2010) tentang penyebab rendahnya kinerja guru. Tingkat keberhasilan kinerja juga dapat dilihat dari output keberhasilan nilai siswa dalam mengikuti ujian. Berdasarkan hasil dari nilai rata-rata ujian nasional SMP Se Kecamatan Kandeman menunjukkan adanya kenaikan nilai dari tahun ke tahun. Dengan adanya peningkatan nilai ujian nasional menunjukkan adanya peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Kompetensi guru sangat berpengaruh terhadap pemberian materi pembelajaran yang diberikan kepada siswa,

dengan demikian semakin baik kompetensi yang dimiliki guru akan berdampak secara signifikan terhadap keberhasilan proses belajar mengajar.

Pemerintah melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan telah melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik (guru), salah satunya dengan peningkatan kompetensi guru. Charles (Mulyasa, 2007) menyebut kompetensi sebagai perilaku rasional dalam mencapai suatu tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan keadaan yang diinginkan.

Guru dikatakan memiliki kinerja yang rendah ketika kompetensi profesionalnya rendah. Rendahnya kompetensi profesional guru terlihat dari kurang mampunya guru dalam kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian kegiatan belajar dan mengajar. Sikap guru yang tidak disiplin dan tepat waktu juga memperlihatkan masih rendahnya kompetensi guru tersebut. Oleh sebab itu, apabila kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru tersebut tinggi maka berakibat kinerja guru tersebut juga tinggi. Sehingga diperlukan adanya tindakan untuk meningkatkan kompetensi profesional yang akan membuat kinerja guru juga meningkat.

Selain peningkatan kompetensi profesional guru, motivasi kerja guru juga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja guru. Karena semua kegiatan yang dilaksanakan oleh guru didukung oleh kekuatan yang ada pada diri guru tersebut. Dan kekuatan yang ada dalam diri guru itu dinamakan motivasi. Guru berhasil dalam pembelajaran karena menggunakan motivasi sebagai kekuatan yang menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya. Pendapat ini sejalan dengan (Judge, 2015) yang menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu penggerak seseorang agar apa yang mereka lakukan dapat mengarah pada usaha untuk mencapai tujuan diharapkan. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi tersebut diharapkan setiap guru bersedia untuk bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Pada saat melaksanakan tugas mengajar memerlukan suasana atau lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Lingkungan kerja yang seperti ini menimbulkan rasa aman, nyaman serta memungkinkan guru supaya dapat bekerja secara maksimal. Jika guru menyenangi lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka guru tersebut akan bersedia berlama-lama ditempat kerjanya dan mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

(Nuraini, 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekeliling karyawan dan bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan menjalankan tugas yang diterimanya. Jadi lingkungan kerja guru adalah semua fasilitas yang disediakan

ditempat kerja misalnya *airconditioner*, lampu penerangan, sirkulasi udara yang memadai dan lain sebagainya. Dengan kata lain lingkungan kerja yang kondusif sangat diharapkan terjadi di sekolah agar kinerja guru meningkat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Menurut (Emory, 1998), data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber data. Data ini secara khusus dikumpulkan dan ada hubungannya dengan masalah yang diteliti secara langsung. Pada penelitian data diperoleh secara langsung dengan mengirimkan kuesioner/daftar pertanyaan pada para Guru SMP se-Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang yang menjadi obyek penelitian.

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner. Metode ini dilaksanakan dengan cara membagikan kepada responden satu set pernyataan atau pertanyaan yang tertulis agar direspon oleh responden dengan cara memberi jawaban pada kuesioner tersebut. (Sugiyono, 2010). Alternatif jawaban yang disediakan dimulai dari nilai 1 yaitu untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) sampai dengan nilai 5 untuk jawaban sangat setuju (SS). Tabulasi: pengelompokan atas jawaban yang diteliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna.

Hasil data kuesioner yang diperoleh akan dianalisis secara deskriptif maupun secara statistik dimulai dengan tahapan Analisis Deskriptif, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Model dan Uji Hipotesis. Analisis Deskriptif adalah analisis data hasil penelitian yang diuraikan tanpa menggunakan pengujian. Kemudian data tersebut disajikan kedalam bentuk tabel frekwensi dengan mengelompokkan dan membuat prosentase nilai jawaban yang diperoleh dari responden. Analisis Deskriptif dibedakan menjadi dua. Yang pertama adalah Deskripsi Responden. Responden sebanyak 105 orang, dapat dikelompokkan secara statistik berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Deskripsi yang kedua adalah Deskripsi Variabel. Deskripsi variabel berupa perhitungan-perhitungan statistik, yang meliputi nilai rata-rata (Mean), nilai minimum (Min) dan Nilai Maksimum (Mak).

Tahapan kedua adalah Uji Instrumen. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner untuk mengumpulkan data. Tepatnya hasil pengujian dari suatu hipotesa terkait hubungan suatu variabel penelitian sangat bergantung pada data yang berkualitas yang digunakan pada pengujian itu. Data dikatakan berkualitas jika data yang didapatkan dari alat pengumpulan data (kuesioner) mempunyai validitas dan realibilitas tinggi. Uji validitas yang menggunakan Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Faktor Analysis* atau *CFA*) dilakukan pada pengujian alat pengumpul data. Hal ini untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah setiap indikator yang dipakai bisa mengkonfirmasi sebagai konstruk atau variabel dan reliabilitas yang menggunakan reliabilitas dengan cara menganalisis kuesioner dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dengan nilai KMO > 0,50 dan tingkat signifikansi 0,05 untuk kecukupan sampel. Indikator dinyatakan valid, jika pada component matrix besarnya loading factor > 0,4. Sementara itu, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011). Pengujian dilakukan dengan maksud untuk memastikan bahwa data yang diperoleh secara statistik terbebas dari bias atau ketidakakuratan data akibat ketidakjelasan pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner.

Untuk memperoleh hasil yang efektif dan akurat dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputerisasi dengan program statistik SPSS (*Statistics Package for Social Science*). Tahapan berikutnya adalah Uji Asumsi Klasik. Pada uji ini terdapat dua uji yaitu Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data dapat diuji dengan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Statistik non parametric *Kolmogorov-Smirnov*. Jika sig > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika sig < 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal. Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah pada model regresi itu terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada setiap pengamatan. Apabila varian dari residual tetap maka dinamakan homoskedastitas, tetapi apabila terjadi perbebedaan maka dinamakan heteroskedastisitas. Dikatakan model regresi tersebut baik jika terjadi homoskedastisitas atau heteroskedastisitas tidak terjadi.

Heteroskedastisitas ini bisa dilihat melalui uji Glejser. Pada uji Glejser, model regresi linier yang diterapkan pada penelitian ini diregresikan agar nilai residualnya bisa didapat. Setelah itu nilai residual diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen. Jika ada variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap residual absolut maka dalam model regresi ini terjadi heteroskedastisitas.

Pada tahapan Uji Model dilakukan dengan tiga langkah yaitu: Analisis Regresi Berganda, untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi profesional (variabel bebas), motivasi kerja (variabel bebas) terhadap variabel kinerja guru (variabel terikat) dengan dimoderasi lingkungan kerja (variabel moderasi), Uji F, untuk menunjukkan apakah secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011). Pengujian F menggunakan besarnya signifikansi pada $\alpha = 5\%$. Apabila signifikansi $F <$ atau $= 0,05$ dinyatakan bahwa model memenuhi *goodness of fit* artinya memenuhi hasil uji kesesuaian atau kelayakan model, Uji R^2 (Koefisien Determinasi), untuk dapat menemukan berapa besar prosentase yang bisa dijelaskan oleh variabel kompetensi profesional, motivasi kerja terhadap kinerja guru serta lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Jika *Adjusted R Square* yang didapatkan dari hasil perhitungan terlihat semakin besar (mendekati satu), bisa dinyatakan sumbangan/dukungan variabel bebas kepada variabel terikat semakin besar yang menyebabkan model yang digunakan juga semakin besar dalam menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya, apabila yang ditunjukkan *Adjusted R Square* semakin kecil, maka model yang digunakan juga semakin lemah untuk menjelaskan variabel terikat. Umumnya dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq \text{Adjusted R Square} \leq 1$.

Tahap yang terakhir adalah Uji Hipotesis. Disini dilakukan Uji t dan Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA). Seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dapat ditunjukkan oleh Uji t. (Ghozali, 2011). Pelaksanaan uji melalui uji t dilakukan dengan memperhatikan signifikansi pada $\alpha = 5\%$. Jika signifikansi $<$ atau $= 0,05$ dan koefisien beta sesuai dengan arah hipotesis (positif atau negative), artinya hipotesisnya diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan dengan arah positif atau negative diantara dua variabel yang diuji. Sementara itu jika signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak; atau signifikansi $< 0,05$ tetapi koefisien beta tidak searah dengan hipotesis, maka hipotesis tersebut juga ditolak.

Untuk menguji hipotesis moderating dilakukan dengan melakukan uji *moderated regression analysis (MRA)*. Moderated Regression Analysis untuk menguji model pengaruh dan hubungan variabel bebas yang lebih dari dua variabel terdapat variabel tergantung digunakan persamaan analisis regresi berganda (Ghozali, 2011). Penggunaan persamaan regresi digunakan untuk menguji apakah variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,995 atau 99,5%, yang berarti bahwa 99,5% perubahan Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi profesional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 0,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang bertujuan menguji pengaruh variabel kompetensi profesional, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP se-kecamatan Kandeman. Berikut merupakan hasil analisis regresi variabel Kompetensi Profesional, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP se-kecamatan Kandeman:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Keterangan	Nilai Beta standardized	t Test	Sig.
Kompetensi Profesional (X1)	-1,234	-5,307	0,000
Motivasi Kerja (X2)	-0,033	-0,122	0,903
Lingkungan kerja (Z)	-0,034	-2,871	0,005
Moderasi_1 (X1Z)	2,065	5,357	0,000
Moderasi_2 (X2Z)	0,020	0,047	0,962

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Hasil Analisis Regresi di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,234 X_1 - 0,033 X_2 - 0,034 Z + 2,065 X_1Z + 0,020 X_2Z$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diuraikan bahwa nilai koefisien beta terbesar adalah moderasi_1 sebesar 2,065, hal ini menunjukkan bahwa moderasi_1 dominan mempengaruhi variabel kinerja, kemudian diikuti oleh moderasi_2 sebesar 0,020, variabel motivasi kerja sebesar -0,033, lalu variabel lingkungan kerja sebesar -0,034, dan yang terakhir variabel kompetensi profesional yaitu sebesar -1,234. Regresi model variabel kompetensi profesional, lingkungan kerja memiliki nilai koefisien beta negatif dan signifikan yang artinya kinerja dipengaruhi variabel kompetensi profesional dan lingkungan kerja dalam arah yang sama. Dengan kata lain, bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi profesional, lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja. Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien beta negatif dan tidak signifikan artinya variabel kinerja tidak dipengaruhi variabel kompetensi kerja.

Pada variabel Kompetensi Profesional menghasilkan nilai koefisien beta sebesar -1,234 memiliki nilai negatif, sedangkan moderasi_1 menghasilkan nilai koefisien beta sebesar 2,065 memiliki nilai positif. Karena hasil uji menghasilkan tanda yang berbeda, maka variabel Lingkungan Kerja memoderasi terhadap variabel Kinerja dengan fungsi memperlemah. Kemudian variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai koefisien beta sebesar -0,033 memiliki nilai negatif, sedangkan moderasi_2 menghasilkan nilai koefisien beta sebesar 0,020 memiliki nilai positif. Hasil uji Motivasi Kerja dan moderasi_2 yang dilakukan menghasilkan tanda yang berbeda, hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja memoderasi terhadap variabel Kinerja dengan fungsi memperlemah.

Berdasarkan hasil uji t variabel kompetensi profesional terhadap kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar -5,307 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari ($<$) 0,05 dan nilai beta sebesar -1,234. Hal ini berarti hipotesis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja ditolak, karena bertanda negatif. Hasil uji t variabel motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,122 dengan nilai signifikan 0,903 lebih besar dari ($>$) 0,05 dan nilai beta sebesar -0,033. Hal ini berarti hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ditolak, karena tidak signifikan. Hasil uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,871 dengan nilai signifikan 0,005 lebih kecil dari ($<$) 0,05 dan nilai beta sebesar -0,034. Hal ini berarti hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ditolak, karena bertanda negatif. Sedangkan, hasil uji moderasi variabel kompetensi profesional terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,357 dengan nilai signifikan

0,000 lebih kecil dari ($<$) 0,05 dan nilai koefisiennya sebesar 2,065. Hal ini berarti hipotesis Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja diterima karena signifikan. Hasil moderasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,047 dengan nilai signifikan 0,962 lebih besar dari ($>$) 0,05 dan nilai koefisiennya sebesar 0,020. Hal ini berarti hipotesis Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja ditolak karena tidak signifikan.

Pembahasan

Kompetensi Profesional Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menolak hipotesis yang menyatakan kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Shodiqin & Mindarti, 2019), (Rahardjo, 2014) dan (Dubey & Ali, 2011), yang menunjukkan adanya pengaruh negatif kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Kondisi seperti itu terjadi karena respondennya tidak teliti pada saat menjawab setiap pertanyaan variabel kompetensi kinerja yang tersaji dalam kuesioner, sehingga hasilnya jawabannya tidak sesuai yang diharapkan.

Kompetensi profesional di SMP se-kecamatan Kandeman sudah cukup baik. Namun, masih ada beberapa guru yang masih belum memahami struktur dan konsep yang mendukung pembelajaran. Sebagian besar guru belum bisa menentukan materi pelajaran sesuai dengan kebutuhan perkembangan dari peserta didik. Hal ini menyebabkan pembelajaran yang dilakukan kurang efektif. Refleksi kinerja yang seharusnya dilakukan secara rutin, belum di laksanakan secara optimal oleh sebagian guru sehingga tidak dapat mengukur kinerjanya dengan baik. Bahkan, masih banyak guru yang belum mampu menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara optimal terutama guru senior yang sudah tua, di-era modernisasi seperti ini seharusnya teknologi informasi mampu menjadi penunjang dalam melakukan pembelajaran sehingga akan meningkatkan kinerja.

Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menolak hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wiryo Raharjo, 2016), (Sarsito, 2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Kondisi tersebut terjadi karena

respondennya tidak teliti pada saat menjawab setiap pertanyaan variabel kompetensi kinerja yang tersaji dalam kuesioner, sehingga hasilnya jawabannya tidak sesuai yang diharapkan.

Motivasi kerja di SMP se-kecamatan Kandeman sebagian kurang mendukung. Baik dari kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, maupun afiliasi. Dalam kebutuhan akan prestasi, guru di SMP se-kecamatan Kandeman rata-rata kurang menyukai mengajar anak yang memiliki latar belakang berbeda-beda dan kurang suka ketika mengajar disupervisi oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah karena justru guru merasa seperti adanya tekanan dari kepala sekolah atau pengaas. Selain itu, dalam kebutuhan akan kekuasaan, banyak guru yang tidak terlalu menginginkan ide yang dimiliki dapat diikuti oleh rekan-rekan guru dan memberikan pengetahuan yang dimilikinya kepada rekannya, hal ini terjadi karena setiap guru hanya fokus pada pekerjaan masing-masing tanpa memikirkan rekan kerjanya. Sementara itu, dalam kebutuhan afiliasi, dukungan dan sikap saling menghargai antar guru masih kurang sehingga terkadang terjadi konflik antar individu yang dapat menurunkan kinerja dari guru. Dengan demikian, motivasi kerja perlu dibangun untuk mendorong guru melaksanakan tugas profesinya sehingga kinerja guru meningkatkan.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menolak hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sarsito, 2015), (Kuncoro & Dardiri, 2017), (Al-Omari & Okasheh, 2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi tersebut terjadi karena respondennya tidak teliti dalam menjawab setiap pertanyaan variabel kompetensi kinerja yang tersaji dalam kuesioner, sehingga hasilnya jawabannya tidak sesuai yang diharapkan.

Lingkungan kerja di SMP se-Kecamatan Kandeman sudah cukup baik. Namun, baik dari lingkungan kerja fisik maupun non-fisik masih ada sebagian yang kurang. Di SMP sekecamatan Kandeman, dilihat pada lingkungan fisik, masih ada sekolah yang ventilasi udara masih minim sehingga menimbulkan suhu udara yang pengap dan panas, ada ruangan yang memiliki keramik yang sudah rusak dan menimbulkan rasa tidak nyaman, ruang kerja yang tidak tersekat dinding justru menimbulkan suasana yang bising sehingga guru kurang semangat dalam bekerja. Sedangkan dalam lingkungan non fisik, guru merasa hubungan dengan kepala sekolah dan TU juga kurang baik karena hanya

sebatas dengan tugas yang harus diselesaikan saja. Selain itu, perlakuan kepala sekolah dirasa kurang baik karena selalu tertuju pada tugas-tugas guru dan target yang harus diselesaikan dan justru guru kurang merasa aman dilingkungan sekolah karena terkejar oleh target tersebut. Dengan demikian perubahan lingkungan kerja ke arah yang lebih baik diperlukan karena lingkungan kerja yang baik atau mendukung mampu membuat taanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan meningkat dan mempengaruhi kinerjanya juga meningkat.

Lingkungan Kerja Memoderasi Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kinerja mampu menjadi variable moderasi sehingga Kompetensi Profesional berpengaruh terhadap Kinerja guru SMP sekecamatan Kandeman Kabupaten Batang. Hal ini berarti mengindikasikan bahwa efek moderasi variabel lingkungan kerja memberikan efek positif sehingga semakin tinggi tingkat kompetensi profesional guru di SMP se-Kecamatan Kandeman akan meningkatkan Lingkungan Kerja sehingga meningkatkan Kinerja juga.

Lingkungan Kerja yang baik mampu memperkuat pengaruh Kompetensi Profesional pada Kinerja, dengan penempatan Guru sesuai disiplin ilmunya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki guru akan mampu memberikan suasana yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi guru yang tinggi juga membuat guru lebih mudah dalam melakukan pembelajaran kepada siswanya dan akan diperlukannya pemanfaatan lingkungan kerja untuk menunjang optimalisasi profesionalisme guru dalam meningkatkan kinerja.

Lingkungan Kerja Tidak Memoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari penelitian ini tidak terbukti hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kinerja memoderasi motivasi kerja pada kinerja guru. Hal ini terjadi karena pemanfaatan lingkungan kerja untuk mendukung motivasi kerja agar kinerjanya maksimal belum dilakukan secara optimal. Padahal Lingkungan Kerja berpengaruh pada individu maupun instansi secara keseluruhan. Faktor dari lingkungan luar yang terkait dengan motivasi kerja guru. Kepala Sekolah melaksanakan pengawasan secara terus menerus dengan sistem pengawasan yang ketat dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Dorongan suasana kerja dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi serta pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja juga mampu mendorong guru untuk melakukan kinerjanya dengan baik sehingga akan mendapatkan apresiasi gaji yang lebih baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Lingkungan Kinerja Sebagai variabel Moderasi. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, dapat disimpulkan bahwa: (1) Kompetensi Profesional berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Guru SMP se-Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang. (2) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP se-Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Guru SMP se-Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang. (4) Lingkungan Kerja mampu memoderasi dan memberikan efek positif yang berarti memperkuat pengaruh Kompetensi Kinerja terhadap Kinerja Guru SMP se-Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang. (5) Lingkungan Kerja tidak mampu memoderasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP se-Kecamatan Kandeman Kabupaten Batang.

DAFTAR PUSTAKA

Sistem Pendidikan Nasional, (2003).

Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence Of Work Environment On Job Performance: A Case Study Of Engineering Company In Jordan. *International Journal Of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.

Dubey, R., & Ali, S. S. (2011). Study On Effect Of Functional Competency On Performance Of Indian Manufacturing Sector. *International Journal Of Engineering Business Management*, 3(3), 1–15. <https://doi.org/10.5772/50941>

Emory, D. C. Dan W. (1998). *Metode Penelitian Bisnis*. Erlangga.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th Ed.). Salemba Empat.

Kuncoro, T., & Dardiri, A. (2017). Teacher Performance And Work Environment In The Instructional Process In Vocational School. *Aip Conference Proceedings*, 1887(September). <https://doi.org/10.1063/1.5003526>

Mulyasa. (2010). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Kemandirian Guru Dan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.

- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. A. Syam (Ed.)). Guru Dan Dosen Profesional, No 14 (2005).
- Rahardjo, S. (2014). The Effect Of Competence , Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City , Central Java , Indonesia. *International Journal Of Advanced Research In Management And Social Sciences*, 3(6), 59–74. [Http://Www.Garph.Co.Uk/Ijarmss/June2014/7.Pdf](http://Www.Garph.Co.Uk/Ijarmss/June2014/7.Pdf)
- Sarsito. (2015). *Oleh : Budi Sarsito Program Pasca Sarjana Rsud Dr . Moewardi Surakarta Disusun Oleh :*
- Shodiqin, & Mindarti, C. S. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Rganisasi Pada Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus Pada Guru-Guru Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati)*. 978–979.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Alfabeta (Ed.)).
- Wiryo Raharjo. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Budaya Organisasional (Studi Kasus Pada Guru Sma Negeri Se-Kota Tegal) Wiryo*.