

Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat

Nurul Hakiki Sabila^{a,1}, Bahtiar^{b,2}, Badrun^{c,3}

^{a,b,c}Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Mataram,
Jl. Pendidikan NO. 35, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Email: 210403031.mhs@uinmataram.ac.id, bahtiar79@uinmataram.ac.id,

dr.badrn.mpd@uinmataram.ac.id

* Corresponding Author: 210403031.mhs@uinmataram.ac.id

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima: 28 Mei 2026

Direvisi: 17 Juni 2026

Disetujui: 8 Juli 2026

Tersedia Daring: 22 Juli 2026

Kata Kunci:

Kompetensi Kepribadian,
Motivasi,
Lingkungan Kerja dan
Kinerja Guru

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kompetensi kepribadian guru terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, lingkungan terhadap kinerja guru; dan pengaruh kompetensi kepribadian guru, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Gugus 2 tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berjenis penelitian survey dan desain penelitian menggunakan eksperimen. Pengumpulan data menggunakan teknik angket. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Gugus 2 yang berjumlah 45 orang. Adapun sampel dalam penelitian menggunakan metode sensus atau sampel jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, 45 orang. Pengumpulan data menggunakan angket dan analisis data menggunakan deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan, bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus 2 tersebut, karena nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,005$ dengan koefisien regresi sebesar 0,225. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Gugus 2 tersebut, karena nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,005$ dengan koefisien regresi sebesar 0,332. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Gugus 2 tersebut, karena nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,005$ dengan koefisien regresi sebesar 0,223. Adapun secara simultan pengaruh kompetensi kepribadian guru, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Gugus tersebut.

ABSTRACT

Keywords:

Personality Competence,
Motivation,
work Environment,
Teacher Performance

The study aims to determine the influence of teacher personality competence on teacher performance, the influence of motivation on teacher performance, the influence of the work environment on teacher performance, and the combined influence of teacher personality competence, motivation, and work environment on teacher performance in Cluster 2. The study adopts a quantitative approach using a survey research method and an experimental research design. Data collection is conducted using a questionnaire technique. The population of this study consists of all teachers in Cluster 2, totaling 45 individuals. The sample is selected using the census of saturation sampling method, resulting in a sample size equal to the population, which is 45 individuals. Data collection is performed through questionnaires, and data analysis includes descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t-test, and F-test. The findings of this study indicate that teacher personality competence has significant influence on teacher performance in Cluster 2, as the significance value (t) is 0,000, which is smaller than $\alpha = 0,005$, with a regression coefficient of 0,332. The work environment has a significant influence on teacher performance in Cluster 2, as the significance value (t) is 0,000, which is smaller than $\alpha = 0,005$, with a regression coefficient of 0,223. Furthermore, the combined influence of teacher personality competence, motivation, and work environment significantly affect teacher performance in Cluster 2.



1. Pendahuluan

Keberadaan guru merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam proses pendidikan, sehingga guru memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam dunia pendidikan. (Pop and Giurgiulescu 2015), (Matteucci and Helker 2018), (Lee and Lee 2020) Artinya setiap guru wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. (Majid et al. 2010), (Kucukturan 2011), (Rahman 2021). Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. (Zola and Mudjiran 2020) Dalam hal ini kompetensi yang dimaksud diantaranya: kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. (Hoşg r r 2012) Guru dituntut untuk mampu menyelaraskan semuanya dalam tugas yang diembannya. Guru diminta tidak hanya mengajar namun bertanggung jawab pula terhadap pembentukan kepribadian siswa yang baik. (Komarudin 2021) Untuk mewujudkan tugas tersebut guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang baik pula. (Fitriana 2019), (Velea and Farca 2013)

Adapun definisi kompetensi kepribadian dijelaskan dalam Undang-undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 yakni kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. (Mulyani 2015). Kompetensi kepribadian menurut Sumardi yakni sifat-sifat unggul seseorang seperti sifat ulet, tangguh, atau tabah dalam menghadapi tantangan atau kesulitan dan cepat bangkit apabila mengalami kegagalan, memiliki etos kerja yang tinggi, berfikir positif terhadap orang lain, bersikap seimbang antara mengambil dan memberi dalam hubungan sosial, dan memiliki komitmen atau tanggung jawab. (Ramayulis, 2013:55) Sedangkan kaitannya dengan guru dalam hal ini menurut Buchari kompetensi kepribadian adalah kemampuan yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru yang harus memiliki nilai-nilai luhur yang terpancar dalam kehidupannya sehari-hari. (Alma Buchari, dkk 2014: 136).

Kepribadian guru merupakan faktor yang menentukan terhadap keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. (Hassan, Ishak, and Bokhari 2011) Menurut Mikel Jhon, tidak seorangpun yang dapat menjadi seorang guru yang sejati kecuali ia menjadikan dirinya sebagai bagian dari anak didik yang berusaha untuk memahami seluruh anak didik dan karakteristiknya. (Indrawan Irjus, dkk, 2020:55). Tampilan kepribadian guru akan lebih banyak mempengaruhi minat dan antusiasme anak dalam mengikuti kegiatan pembelajaran. (Hamalik Oemar, 2009: 34). Pribadi guru yang santun, simpatik, respek terhadap siswa, jujur, ikhlas dan dapat diteladani, mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan dalam pembelajaran yang mempengaruhi langsung pada kinerja guru. (Rahmiyati 2016).

Sementara menurut studi awal melalui wawancara dengan kepala sekolah di Gugus 2 Gerung keadaan guru-guru sekarang masih mengedepankan proses transfer ilmu dan kerap melupakan upaya membangun karakter siswa. Untuk membentuk karakter siswa dibutuhkan karakter guru yang terlebih dahulu baik. Namun, yang terjadi karakter guru sendiri secara pribadi terkadang masih banyak yang belum mencerminkan suri tauladan bagi siswanya. Guru juga masih belum bisa secara maksimal berperilaku sesuai dengan definisi kompetensi kepribadian. Hal ini yang menjadi cerminan siswa ketika guru meminta mereka untuk bersikap baik sementara guru tidak mencerminkan hal tersebut. Terlebih dalam hal tauladan kedisiplinan, kerap kali guru datang melebihi waktu yang sudah ditentukan. Hal ini yang menjadikan siswa pula menjadi tidak disiplin karena melihat gurunya masih datang terlambat. Terlebih ditengah dekadensi moral yang terus menggerus generasi kita saat ini hal itu juga

terjadi di sekolah-sekolah. Adab dan sopan santun yang tergolong rendah mencerminkan karakter siswa yang tidak menghormati keberadaan guru termasuk tutur kata dan tingkah lakunya menjadi tanggung jawab besar guru dalam membangun karakter siswa yang baik. Hal itu tidak luput dari upaya menjadi siswa tidak hanya mampu belajar membentuk kemahiran kognisi namun kemahiran dalam sikap dan tingkah laku juga tidak jauh lebih penting dalam mencetak generasi masa depan.

Dari sinilah masalah ketauladanan menjadi faktor penting dalam pembelajaran. Guru sebagai pendidik hendaklah dapat memberikan contoh yang baik dari dirinya sendiri, jangan hanya memberikan pengarahan semata, sementara ia sendiri tidak mengamalkannya. Sehingga guru tidak hanya bertanggung jawab pada siswanya namun bertanggung jawab atas dirinya sendiri untuk mencerminkan perilaku baik sehingga siswanya dapat menjadikannya tauladan dan panutan yang ditiru dan digugu. Sehingga kompetensi kepribadian sangatlah penting dimiliki dan dikuasai oleh guru. Berbicara kompetensi guru tentunya hal tersebut berkaitan dengan kinerja guru yang dituntut untuk terus meningkat. Peningkatan kinerja guru memerlukan motivasi bagi guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi menjadi salah satu hal yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. (Hendri Rohman, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan* 1, no. 2 (2020): 92–102). Lebih lanjut terkait motivasi dimaknai sebagai seperangkat tindakan atau serangkaian tindakan yang memberikan dasar untuk bertindak dengan cara yang ditunjukkan untuk tujuan tertentu. (Irma Br Tarigan et al., "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smk Negeri 7 Medan" 20, No. 1 (202AD): 105–123). Menurut Mc Donald motivasi itu merupakan energi dalam diri seseorang dalam hal ini guru untuk mencapai tujuan dalam peningkatan kinerja. (Bahri and Sakka 2021)

Namun, realita di lapangan ini memiliki satu hubungan yang jauh dari kata harmonis. Tentu saja, itu menyebabkan masalah mulai dari disiplin hingga kesalahpahaman, yang mengarah pada kinerja yang buruk. Ada beberapa alasan dalam hal ini menurut penuturan salah satu kepala sekolah di Gugus 2 Gerung dimana kepala sekolah sudah merasa secara maksimal memotivasi untuk hadir secara rutin melaksanakan tugas mengajarnya sebagai bagian dorongan motivasi ekstrinsik dari kepala sekolah. Namun guru yang bersangkutan malah tidak mengindahkan motivasi bahkan teguran dari kepala sekolah. Membahas mengenai motivasi kerja tidak sedikit guru yang ingin cepat pulang dikarenakan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerja yakni sekolah entah karena ada kesibukan lain atau pekerjaan sampingan yang malah menjadi prioritasnya. Motivasi juga mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Terbukti dari hasil penilaian kinerja guru dituturkan kepala sekolah dimana guru-guru di gugus 2 Gerung belum secara maksimal memenuhi kriteria penilaian dalam upaya meningkatkan kualitas kerjanya cenderung tidak ada peningkatan bahkan ada yang beberapa guru mengalami penurunan.

Selain motivasi yang mempengaruhi kinerja guru, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. (Hamsiah Djafar, Hasmiati Eka Putri, Putri Nurbaiti 2021) Dimana lingkungan kerja dapat diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar kita yang dapat mempengaruhi kinerja pada tugas-tugas tertentu. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mendukung kinerja guru. Ruang yang memadai, udara sejuk yang bersih dan fasilitas yang memadai tentunya sangat mendukung keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar. (Anggrayni, Sarwiji, and Susantiningrum 2018) Berdasarkan pantauan awal, masih banyak ruang di sekolah-sekolah yang ada di Gugus 2 Gerung, dan kurang layak untuk membuat siswa dan guru merasa nyaman. Artinya pada ruang kelas yang perlu perbaikan dinding atau kurang ventilasi udara terasa panas sehingga menyulitkan guru dan siswa untuk merasa nyaman berada di dalam kelas. Fasilitas penunjang ruang kelas masih sangat minim

tidak ada kipas angin, atap yang bocor dan rusak yang dapat mengurangi konsentrasi dan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

2. Metode

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey dan desain penelitian menggunakan eksperimen. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian menggunakan data berupa angka dalam menjawab hipotesis penelitian. (Wahidmurni, 2017) Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari sasaran penelitian yang terdiri dari beberapa objek yang dapat dijadikan sebagai sumber dalam penelitian. (Bungin, 2017) Adapun populasi dalam penelitian adalah seluruh guru di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat. Sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus sehingga semua populasi yakni seluruh guru di Gugus 2 Gerung sejumlah 45 orang menjadi sampel penelitian. Instrumen penelitian pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur apakah variabel X1, X2, X3 dan Y tepat dan tetap atau yang biasa disebut valid dan reliabel.

Analisa data dalam penelitian ini melalui tahapan uji asumsi klasik diantaranya: 1) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang ada dalam variabel-variabel penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. 2) Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. 3) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Selanjutnya, setelah uji asumsi klasik dilakukan analisis regresi linier berganda untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

H0 : kompetensi kepribadian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru;

H1 : kompetensi kepribadian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, maka dapat diperoleh bahwa dalam penelitian ini semua hipotesis statistik (H1, H2, H3, H4) diterima pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel-variabel independen (kompetensi kepribadian guru, motivasi kerja, lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja guru) yang diteliti baik secara sendiri maupun bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan yaitu:

1. Pengaruh antara kompetensi kepribadian guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) di gugus 2 Gerung
2. Pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di gugus 2 Gerung
3. Pengaruh antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) gugus 2 Gerung
4. Pengaruh antara kompetensi kepribadian guru (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat

Kinerja guru merupakan perilaku nyata guru yang dapat diamati dalam tugas guru itu sendiri. Perilaku dalam hal ini terkait dengan pelaksanaan tugas pembelajaran. Guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan upaya pendidikan. Sehingga guru juga diharapkan dapat menjadi seorang pendidik dan pembimbing yang tidak hanya mengajar namun juga membentuk karakter siswa melalui teladan yang diberikannya.

Beberapa pembahasan dan interpretasi hasil penelitian di atas dikemukakan pada uraian di bawah ini:

Pengaruh kompetensi kepribadian guru(X1) terhadap kinerja guru (Y) di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi kepribadian guru terhadap kinerja guru, apabila kompetensi kepribadian baik maka kinerja guru juga akan baik dan apabila kompetensi kepribadian guru tidak baik maka kinerjanya pun akan buruk atau tidak baik pula. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi anatar variabel kompetensi kepribadian (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,362. Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh pengaruh antara kompetensi kepribadian (X1) terhadap kinerja guru tergolong dalam korelasi cukup kuat. Perolehan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kontribusi kompetensi kepribadian maka semakin tinggi pula kinerja guru di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan hasil nilai determinasi, kontribusi kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru sebesar 33,92 %. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa 33,92% kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kompetensi kepribadian guru di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat.

Hasil penelitian ini memberikan makna dimana kompetensi kepribadian guru di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Senada dengan penelitian Andi Sopandi tentang kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian tinggi rendahnya variabel kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi kepribadian guru dengan kata lain kontribusi kompetensi kepribadian guru mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi guru terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, apabila motivasi kerja guru baik maka kinerja guru juga akan baik. Dan apabila motivasi kerja guru buruk maka kinerja guru juga akan buruk. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eliyantoyang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Guru dengan motivasi kerja tinggi akan mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja secara lebih baik. Dimana Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan semakin baik kinerjanya hal ini dikemukakan oleh suwardi dan Joko Utomo yang menjelaskan pula terkait motivasi yang tepat akan mampu membuat suatu organisasi menjadi maju dan berkembang karena pegawai atau dalam hal ini guru akan melaksanakan tugas dan fungsinya atas dasar kesadarannya sendiri.

Bersarakan nilai koefisien korelasi motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,351 diperoleh pengaruh antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) tergolong dalam korelasi cukup kuat. Perolehan nilai tersebut menunjukkan semakin tinggi kontribusi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru. Adapun jika dilihat dari nilai determinasi, kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 32,64 %. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja guru di Gugus 2 Gerung Kabupaten Lombok Barat.

Pengaruh antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) di Gugus Gerung, Kecamatan gerung, Kabupaten Lombok Barat

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dibuktikan dengan nilai

koefisien korelasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0.283. Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut dapat diperoleh bahwa pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja guru tergolong dalam korelasi cukup kuat. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel pada interval korelasi. Perolehan tersebut menunjukkan semakin tinggi kontribusi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan hasil nilai determinasi, kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 26,15 %. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa 26,15 % kinerja guru dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja guru di Gugus 2 Gerung Kabupaten Lombok Barat.

Hasil penelitian ini memberikan makna dimana lingkungan kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Indah Sari yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh antara Kompetensi Kepribadian Guru (X1), Motivasi Kerja Guru (X2), Lingkungan Kerja Guru (X3) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) Gugus 2 gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi kepribadian, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis pada tahap ini dapat diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi kepribadian guru, motivasi kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung kabupaten Lombok Barat. Perolehan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi kepribadian guru, motivasi kerja, lingkungan kerja maka kinerja guru akan semakin baik pula. Artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja guru di Gugus 2 Gerung sangat penting untuk memperhatikan kompetensi kepribadian guru, motivasi kerja guru dan lingkungan kerja guru.

guru di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat adalah tingkat keberhasilan mereka secara keseluruhan dipengaruhi oleh kompetensi kepribadian, motivasi kerja, lingkungan kerja serta menyiapkan sarana lain dan fasilitas lainnya yang dapat mendukung peningkatan kinerjanya. Menurut Munawir dkk., kinerja guru dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor personal atau internal berupa kemampuan atau kompetensi, motivasi, moral serta kedisiplinan dan faktor eksternal berupa lingkungan fisik.

Meningkatkan kinerja guru di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan karena dengan kinerja yang baik akan membantu sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Banyak faktor yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di Gugus 2 Gerung namun dalam penelitian ini ada tiga faktor diantaranya kompetensi kepribadian guru, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, terhadap kinerja guru di Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat sebesar 92,3%. Persentase tersebut menunjukkan hasil yang baik dapat membuktikan bahwa kompetensi kepribadian guru, motivasi kerja, lingkungan kerja memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru di Gugus 2 Gerung, Kabupaten Lombok Barat.

Jika dilihat dari hasil uji korelasi baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, ketiga variabel bebas dinyatakan masuk dalam kategori korelasi cukup kuat dengan interval antara 0,261 sampai 0,339. Dari ketiga variabel tersebut yang paling memberikan kontribusi pengaruh paling tinggi dengan koefisien determinasi sebesar 33,92%, diikuti oleh motivasi kerja dengan nilai 32,64% dan disusul oleh lingkungan kerja dengan nilai 26,15 %. Hal ini didukung oleh kerangka konseptual bahwa kinerja guru dipengaruhi 2 faktor, yaitu faktor individu (kompetensi dan motivasi yang timbul dari dalam diri guru sendiri) dan faktor lingkungan iklim kerja, dan hubungan yang harmonis antar guru dan kepala sekolah.

Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa kompetensi kepribadian guru (X1), motivasi kerja (X2) Lingkungan kerja (x3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap kinerja guru (Y) Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat. Senada dengan penelitian oleh Siregar, dkk tahun 2019 tentang pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hasil Olah data penelitian

1. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

Sebelum kuisioner (kuisioner) diberikan kepada responden, maka kuisioner tersebut terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan realibilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas instrumen penelitian berdasarkan arah dari dosen pembimbing dan arahan dari Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana Universitas Islam Negeri Mataram yang meliputi dua tahap pengujian validitas instrumen yang meliputi:

1) Validitas Ahli

Instrumen penelitian yang sudah dibuat kemudian dikonsultasikan dengan dosen pembimbing selanjutnya diperiksa oleh ahli yang kompeten dalam bidang validasi untuk memberikan penilaian dan masukan serta kritik dan saran terhadap instrumen yang sudah dibuat sebelum diuji coba. Validator tersebut direkomendasikan oleh dosen pembimbing untuk melakukan pemeriksaan terhadap kuisioner tersebut. Validasi tersebut dilakukan oleh (Dr. Yusuf, M. Pd) diperoleh hasil dimana instrumen sudah baik akan tetapi perlu perbaikan sedikit untuk kemudian dipergunakan sebagai instrumen memperoleh data penelitian.

2) Validitas Isi

Menurut Sugiono pada setiap instrumen terdapat butir-butir (item) pertanyaan atau pernyataan yang harus dilakukan uji coba setelah dikonsultasikan kepada validator ahli yang akan dianalisis dengan analisis item (Sugiyono: 2029). Dalam posisinya instrumen sebagai alat pengumpul data maka penting untuk melakukan uji validitas isi. Menurut Sugiyono untuk perolehan data dengan distribusi nilai pengukuran mendekati normal maka jumlah responden untuk uji validitas begitu juga dengan realibilitas paling sedikit 30 responden Sugiyono. (2014). Mengacu pada pendapat Sugiono tersebut maka pada penelitian ini, butir-butir pernyataan dalam instrumen diujicoba pada tenaga pendidik yang bukan responden dari penelitian ini sebanyak 30 orang guru tersebar di gugus 7 Gerung yang berada di Desa Taman Ayu, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Dengan menggunakan 30 responden berikut merupakan hasil uji validitas kuisioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kepribadian (X₁)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,963	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,968	0,361	Valid

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 3	0,936	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,973	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,939	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,973	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,883	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,962	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,884	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,943	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,966	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,959	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,957	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,963	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,529	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,935	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,931	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,959	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,988	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,930	0,361	Valid
Pernyataan 21	0,750	0,361	Valid
Pernyataan 22	0,873	0,361	Valid
Pernyataan 23	0,727	0,361	Valid
Pernyataan 24	0,483	0,361	Valid
Pernyataan 25	0,844	0,361	Valid
Pernyataan 26	0,954	0,361	Valid
Pernyataan 27	0,960	0,361	Valid
Pernyataan 28	0,909	0,361	Valid
Pernyataan 29	0,712	0,361	Valid
Pernyataan 30	0,805	0,361	Valid
Pernyataan 31	0,976	0,361	Valid
Pernyataan 32	0,886	0,361	Valid
Pernyataan 33	0,963	0,361	Valid
Pernyataan 34	0,968	0,361	Valid
Pernyataan 35	0,966	0,361	Valid
Pernyataan 36	0,967	0,361	Valid
Pernyataan 37	0,942	0,361	Valid

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,906	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,908	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,906	0,361	Valid

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 4	0,939	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,935	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,931	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,864	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,878	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,886	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,929	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,726	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,668	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,469	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,901	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,770	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,865	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,663	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,942	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,968	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,883	0,361	Valid
Pernyataan 21	0,845	0,361	Valid
Pernyataan 22	0,927	0,361	Valid
Pernyataan 23	0,914	0,361	Valid
Pernyataan 24	0,853	0,361	Valid
Pernyataan 25	0,841	0,361	Valid

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,949	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,925	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,809	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,398	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,920	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,852	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,784	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,711	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,519	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,737	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,943	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,883	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,931	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,894	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,940	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,941	0,361	Valid

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 17	0,928	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,876	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,950	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,553	0,361	Valid
Pernyataan 21	0,889	0,361	Valid
Pernyataan 22	0,923	0,361	Valid
Pernyataan 23	0,908	0,361	Valid
Pernyataan 24	0,946	0,361	Valid
Pernyataan 25	0,872	0,361	Valid
Pernyataan 26	0,733	0,361	Valid
Pernyataan 27	0,833	0,361	Valid
Pernyataan 28	0,928	0,361	Valid
Pernyataan 29	0,652	0,361	Valid
Pernyataan 30	0,827	0,361	Valid

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,973	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,973	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,826	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,958	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,930	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,918	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,954	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,755	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,926	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,883	0,361	Valid
Pernyataan 11	0,949	0,361	Valid
Pernyataan 12	0,929	0,361	Valid
Pernyataan 13	0,902	0,361	Valid
Pernyataan 14	0,752	0,361	Valid
Pernyataan 15	0,970	0,361	Valid
Pernyataan 16	0,947	0,361	Valid
Pernyataan 17	0,921	0,361	Valid
Pernyataan 18	0,852	0,361	Valid
Pernyataan 19	0,960	0,361	Valid
Pernyataan 20	0,885	0,361	Valid
Pernyataan 21	0,959	0,361	Valid
Pernyataan 22	0,868	0,361	Valid

Berdasarkan tabel 1 - 4 di atas dapat diketahui hasil pengujian validitas instrument pada keempat variabel penelitian. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa seluruh item pernyataan

memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r_{tabel} 0,361. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan yang dinyatakan valid yang dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *Alpha-Cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai lebih besar dari pada 0,7. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi Kepribadian	0,993	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,982	0,7	Reliabel
Pengungkapan Kerja	0,982	0,7	Reliabel
Energi Guru	0,990	0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 mengenai uji reliabilitas pada kuesioner penelitian. Dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada keempat variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden dalam penelitian ini menggunakan nilai rata-rata hitung sebagai acuan untuk menetapkan klasifikasi kategori penilaian. Perhitungan rata-rata digunakan untuk melihat kecenderungan jawaban dari item-item pernyataan dalam rangka menggambarkan kondisi dari masing-masing variabel yang diteliti. Klasifikasi kategori penilaian dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan jumlah skala pengukuran yang dipergunakan, yaitu sebanyak lima klasifikasi. Berikut ini disajikan persamaan untuk menghitung panjang kelas pada setiap interval (Supangat, 2007):

$$P = \frac{X_{\max} - X_{\min}}{b} = \frac{R}{b}$$

Keterangan:

P = Panjang Kelas setiap Interval

$X_{\max}$ = Nilai Maksimum

$X_{\min}$ = Nilai Minimum

R = Rentang

b = Banyak Kelas

Dalam penelitian ini nilai maksimum penilaian adalah lima dan nilai minimum penelitian adalah satu, sehingga apabila nilai disubstitusikan kedalam persamaan sebelumnya, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$P = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan panjang kelas setiap interval, dapat diketahui berdasarkan perhitungan diatas nilai rentang setiap interval setiap kategori yaitu sebesar 0,8.

a. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompetensi Kepribadian

Pada variabel Kompetensi Kepribadian dengan jumlah 37 item pernyataan. Berikut disajikan hasil secara keseluruhan mengenai variabel Kompetensi Kepribadian:

Tabel 5. Rekapitulasi Analisis Dekriptif Variabel Kompetensi Kepribadian

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
1	Mentaati peraturan kelas yang telah dibuat	F	28	5	2	7	3	183	4,07
		%	62,22%	11,11%	4,44%	15,56%	6,67%		
2	Berpakaian rapi disekolah	F	28	5	3	5	4	183	4,07
		%	62,22%	11,11%	6,67%	11,11%	8,89%		
3	Datang ke kelas tepat waktu	F	20	13	0	9	3	173	3,84
		%	44,44%	28,89%	0,00%	20,00%	6,67%		
4	Mengajar sesuai dengan jadwal dikelas	F	28	5	3	5	4	183	4,07
		%	62,22%	11,11%	6,67%	11,11%	8,89%		
5	Meminta izin jika terlambat memasuki kelas	F	21	10	2	7	5	170	3,78
		%	46,67%	22,22%	4,44%	15,56%	11,11%		
6	Mengawali kegiatan dengan salam	F	28	5	3	8	1	186	4,13
		%	62,22%	11,11%	6,67%	17,78%	2,22%		
7	Bersemangat ketika mengajar	F	13	12	8	10	2	159	3,53
		%	28,89%	26,67%	17,78%	22,22%	4,44%		
8	Mengajar dengan gaya mengajar yang membosankan	F	20	13	1	7	4	173	3,84
		%	44,44%	28,89%	2,22%	15,56%	8,89%		
9	Menepati janjinya jika ia berjanji	F	21	9	3	10	2	172	3,82
		%	46,67%	20,00%	6,67%	22,22%	4,44%		
10	Bosan menegur siswanya yang gaduh ketika belajar	F	16	15	2	11	1	169	3,76
		%	35,56%	33,33%	4,44%	24,44%	2,22%		
11	Berpikir positif dalam setiap kegiatan	F	26	6	1	7	5	176	3,91
		%	57,78%	13,33%	2,22%	15,56%	11,11%		
12	Mudah marah ketika ada masalah	F	20	5	8	10	2	166	3,69
		%	44,44%	11,11%	17,78%	22,22%	4,44%		
13	Meminta bantuan siswa ketika mengajar dikelas	F	20	8	6	7	4	168	3,73
		%	44,44%	17,78%	13,33%	15,56%	8,89%		
14	Menghadapi siswa yang gaduh dengan sabar	F	12	20	1	7	5	162	3,60
		%	26,67%	44,44%	2,22%	15,56%	11,11%		
15	Meminta maaf jika berbuat salah	F	15	9	4	9	8	149	3,31
		%	33,33%	20,00%	8,89%	20,00%	17,78%		

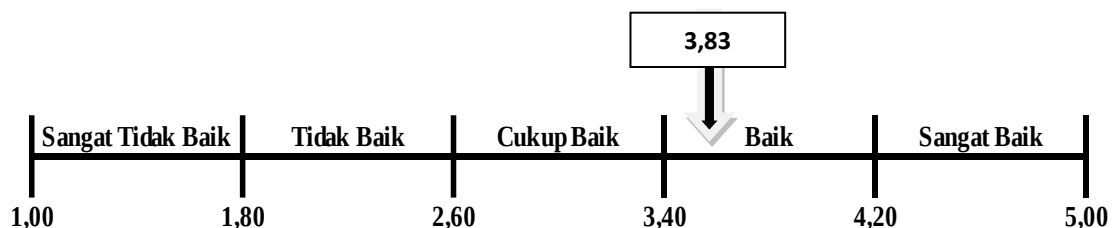
No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
16	Mempersiapkan pelajaran yang inovatif	F	25	7	0	9	4	175	3,89
		%	55,56%	15,56%	0,00%	20,00%	8,89%		
17	Tidak mudah putus asa menghadapi siswa yang sulit menyerap materi	F	15	17	2	8	3	168	3,73
		%	33,33%	37,78%	4,44%	17,78%	6,67%		
18	Memberikan nasihat baik kepada siswa	F	25	7	3	6	4	178	3,96
		%	55,56%	15,56%	6,67%	13,33%	8,89%		
19	Ikut bekerja bersama siswa dalam suatu kegiatan	F	25	8	1	5	6	176	3,91
		%	55,56%	17,78%	2,22%	11,11%	13,33%		
20	Ikut menjaga kerapian kelas	F	22	11	2	7	3	177	3,93
		%	48,89%	24,44%	4,44%	15,56%	6,67%		
21	Mau menerima saran dan kritik siswa	F	10	19	4	8	4	158	3,51
		%	22,22%	42,22%	8,89%	17,78%	8,89%		
22	Bertanya pendapat siswa jika terdapat masalah	F	22	7	6	6	4	172	3,82
		%	48,89%	15,56%	13,33%	13,33%	8,89%		
23	Mengeluh jika menghadapi masalah	F	22	8	2	7	6	168	3,73
		%	48,89%	17,78%	4,44%	15,56%	13,33%		
24	Membuang sampah pada tempatnya	F	8	10	8	12	7	135	3,00
		%	17,78%	22,22%	17,78%	26,67%	15,56%		
25	Bersikap ramah terhadap orang sekitar	F	15	16	3	7	4	166	3,69
		%	33,33%	35,56%	6,67%	15,56%	8,89%		
26	Bersikap tegas terhadap siswa	F	22	6	5	8	4	169	3,76
		%	48,89%	13,33%	11,11%	17,78%	8,89%		
27	Mengajarkan sopan santun kepada siswa	F	25	8	4	5	3	182	4,04
		%	55,56%	17,78%	8,89%	11,11%	6,67%		
28	Memiliki rasa humor ketika dikelas	F	15	14	4	7	5	162	3,60
		%	33,33%	31,11%	8,89%	15,56%	11,11%		
29	Mengaitkan pembelajaran dengan Allah SWT	F	18	11	7	7	2	171	3,80
		%	40,00%	24,44%	15,56%	15,56%	4,44%		
30	Megucapkan bismillah sebelum melakukan kegiatan	F	27	5	0	11	2	179	3,98
		%	60,00%	11,11%	0,00%	24,44%	4,44%		
31	Mengingatnkan untuk berdoa kepada siswanya	F	27	6	4	3	5	182	4,04
		%	60,00%	13,33%	8,89%	6,67%	11,11%		

No	Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden						Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
32	Memberikan pertolongan kepada orang yang membutuhkan	F	17	13	3	12	0	170	3,78
		%	37,78%	28,89%	6,67%	26,67%	0,00%		
33	Memaafkan siswa yang berbuat salah	F	25	8	6	3	3	184	4,09
		%	55,56%	17,78%	13,33%	6,67%	6,67%		
34	Mengucapkan terimakasih apabila menerima bantuan	F	27	6	2	7	3	182	4,04
		%	60,00%	13,33%	4,44%	15,56%	6,67%		
35	Bersikap hormat kepada orang yang lebih tua	F	28	5	7	2	3	188	4,18
		%	62,22%	11,11%	15,56%	4,44%	6,67%		
36	Memberikan semangat kepada siswa	F	26	7	2	7	3	181	4,02
		%	57,78%	15,56%	4,44%	15,56%	6,67%		
37	Memberikan pujian kepada siswa yang berusaha	F	25	8	7	0	5	183	4,07
		%	55,56%	17,78%	15,56%	0,00%	11,11%		
Total Skor dan Rata-rata								6378	3,83

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kompetensi Kepribadian. Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 6378, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kompetensi Kepribadian yaitu sebesar 3,83 termasuk dalam kategori baik. Adapun kriteria interpretasi skor pada variabel Kompetensi Kepribadian dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut.

Gambar 4. 1. Garis Kontinum Variabel Kompetensi Kepribadian



Berdasarkan gambar 4.1 mengenai garis kontinum pada variabel Kompetensi Kepribadian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden pada termasuk dalam kategori baik, yang ditunjukkan pada nilai rata-rata sebesar 3,83 yang berada pada rentang 3,40 - 4,20. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Kompetensi Kepribadian termasuk dalam kategori baik.

b. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Pada variabel Motivasi Kerja dengan jumlah 25 item pernyataan. Berikut disajikan hasil secara keseluruhan mengenai variabel Motivasi Kerja:

Tabel 6. Rekapitulasi Analisis Dekriptif Variabel Motivasi Kerja

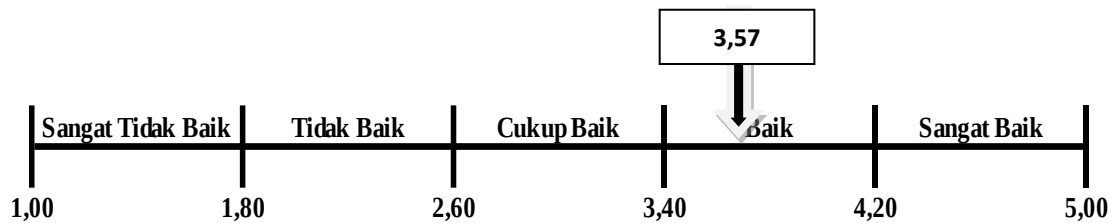
No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi	F	28	5	2	8	2	184	4,09
		%	62,22%	11,11%	4,44%	17,78%	4,44%		
2	Bertanggungjawab atas tugas yang diberikan	F	28	5	6	4	2	188	4,18
		%	62,22%	11,11%	13,33%	8,89%	4,44%		
3	Mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas	F	28	5	2	8	2	184	4,09
		%	62,22%	11,11%	4,44%	17,78%	4,44%		
4	Menyelesaikan tugas tepat waktu	F	14	17	4	5	5	165	3,67
		%	31,11%	37,78%	8,89%	11,11%	11,11%		
5	Menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	F	18	13	4	7	3	171	3,80
		%	40,00%	28,89%	8,89%	15,56%	6,67%		
6	Berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas	F	15	18	2	7	3	170	3,78
		%	33,33%	40,00%	4,44%	15,56%	6,67%		
7	Memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan sekolah	F	6	18	11	5	5	150	3,33
		%	13,33%	40,00%	24,44%	11,11%	11,11%		
8	Merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini	F	27	5	3	7	3	181	4,02
		%	60,00%	11,11%	6,67%	15,56%	6,67%		
9	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas pekerjaan	F	25	8	2	5	5	178	3,96
		%	55,56%	17,78%	4,44%	11,11%	11,11%		
10	Bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik	F	13	16	6	7	3	164	3,64
		%	28,89%	35,56%	13,33%	15,56%	6,67%		
11	Membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK)	F	7	13	2	10	13	126	2,80
		%	15,56%	28,89%	4,44%	22,22%	28,89%		
12	Mendapat prestasi dari tugas yang dikerjakan tepat waktu	F	6	9	16	3	11	131	2,91
		%	13,33%	20,00%	35,56%	6,67%	24,44%		
13	Mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah	F	8	6	11	1	19	118	2,62
		%	17,78%	13,33%	24,44%	2,22%	42,22%		
14	Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup	F	24	9	6	3	3	183	4,07
		%	53,33%	20,00%	13,33%	6,67%	6,67%		

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
15	Pemilihan guru teladan mendorong untuk mengembangkan diri	F	12	9	6	7	11	139	3,09
		%	26,67%	20,00%	13,33%	15,56%	24,44%		
16	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan	F	11	16	10	5	3	162	3,60
		%	24,44%	35,56%	22,22%	11,11%	6,67%		
17	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik	F	12	11	6	2	14	140	3,11
		%	26,67%	24,44%	13,33%	4,44%	31,11%		
18	Pihak sekolah menegur saya apabila tugas tidak selesai tepat waktu	F	13	13	13	1	5	163	3,62
		%	28,89%	28,89%	28,89%	2,22%	11,11%		
19	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai	F	14	17	4	6	4	166	3,69
		%	31,11%	37,78%	8,89%	13,33%	8,89%		
20	Merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru	F	24	9	6	3	3	183	4,07
		%	53,33%	20,00%	13,33%	6,67%	6,67%		
21	Pekerjaan yang dikerjakan memperoleh imbalan yang layak	F	21	11	3	8	2	176	3,91
		%	46,67%	24,44%	6,67%	17,78%	4,44%		
22	Memenuhi semua tuntutan kerja yang diberikan	F	15	18	2	6	4	169	3,76
		%	33,33%	40,00%	4,44%	13,33%	8,89%		
23	Pekerjaan yang dibebankan menantang berinovasi	F	13	10	10	8	4	155	3,44
		%	28,89%	22,22%	22,22%	17,78%	8,89%		
24	Menjadi yang pertama diantara rekan kerja yang lain dalam menyelesaikan tugas	F	4	8	23	8	2	139	3,09
		%	8,89%	17,78%	51,11%	17,78%	4,44%		
25	Menjadi yang paling aktif diantara rekan kerja yang lain dalam membuat sebuah terobosan untuk sekolah	F	3	9	21	10	2	136	3,02
		%	6,67%	20,00%	46,67%	22,22%	4,44%		
Total Skor dan Rata-rata								4021	3,57

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja. Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 4021, dan nilai rata-rata

tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar 3,57 termasuk dalam kategori baik. Adapun kriteria interpretasi skor pada variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut.



Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar 2 mengenai garis kontinum pada variabel Motivasi Kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden pada termasuk dalam kategori baik, yang ditunjukkan pada nilai rata-rata sebesar 3,57 yang berada pada rentang 3,40 - 4,20. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja termasuk dalam kategori baik.

c. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel Lingkungan Kerja dengan jumlah 30 item pernyataan. Berikut disajikan hasil secara keseluruhan mengenai variabel Lingkungan Kerja:

Tabel 7. Rekapitulasi Analisis Dekriptif Variabel Lingkungan Kerja

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
1	Ruangan tempat anda melakukan aktivitas kerja kondisinya rapih dan bersih	F	23	10	3	7	2	180	4,00
		%	51,11%	22,22%	6,67%	15,56%	4,44%		
2	Ruangan kantor guru nyaman dan membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas sekolah	F	18	15	8	1	3	179	3,98
		%	40,00%	33,33%	17,78%	2,22%	6,67%		
3	Pencahayaannya pada tiap ruang kantor di sekolah tidak sesuai dengan kebutuhan	F	18	10	8	7	2	170	3,78
		%	40,00%	22,22%	17,78%	15,56%	4,44%		
4	Warna lantai ruang kantor tidak menimbulkan pantulan cahaya yang dapat mengganggu	F	16	9	4	7	9	151	3,36
		%	35,56%	20,00%	8,89%	15,56%	20,00%		
5	Di setiap ruang kerja di sekolah terdapat sirkulasi udara yang baik	F	27	5	4	6	3	182	4,04
		%	60,00%	11,11%	8,89%	13,33%	6,67%		
6	Ada keserasian	F	13	13	10	7	2	163	3,62

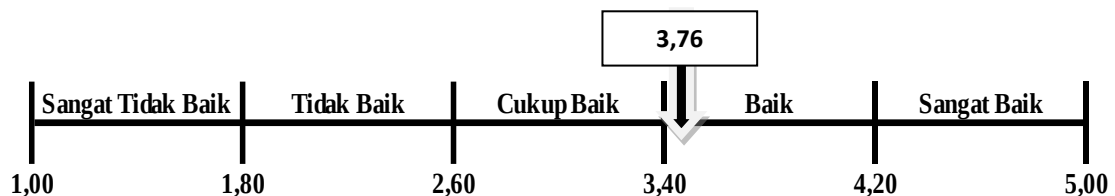
No	Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1	
7	antara warna alat-alat kantor, perabot dengan ruangan	%	28,89%	28,89%	22,22%	15,56%	4,44%	164
	Penempatan ruang kerja kepala	F	14	13	9	6	3	
	sekolah, ruang kerja guru dan ruang karyawan telah sesuai	%	31,11%	28,89%	20,00%	13,33%	6,67%	
8	Musik dapat meningkatkan semangat kerja	F	11	13	8	9	4	153
	Sering mendengarkan musik di tempat kerja	%	24,44%	28,89%	17,78%	20,00%	8,89%	
9	Konsentrasi mengajar anda terganggu dengan lingkungan yang tidak nyaman seperti; bau-bauan yang tidak sedap, temperatur atau ventilasi udara	F	8	7	11	14	5	134
	Sangat senang berada di sekolah karena suhu udara segar	%	17,78%	15,56%	24,44%	31,11%	11,11%	
10	Pada saat mengajar tersedia alat bantu yang memudahkan dalam mengajar serta memudahkan siswa untuk memahami pelajaran	F	12	12	11	6	4	157
	Suhu udara ditempat kerja sangat sejuk dan membuat nyaman	%	26,67%	26,67%	24,44%	13,33%	8,89%	
11	Untuk membantu kelancaran tugas mengajar di sekolah, tersedia juga alat-alat kantor yang dapat digunakan seperti computer dan lain-lain	F	26	7	3	8	1	184
	Pemilihan warna ruang kelas sangat memberikan kesan luas dan indah	%	57,78%	15,56%	6,67%	17,78%	2,22%	
12	Tidak adanya kesetiakawanan dan loyalitas	F	11	20	5	5	4	164
		%	24,44%	44,44%	11,11%	11,11%	8,89%	
13		F	20	13	3	6	3	176
		%	44,44%	28,89%	6,67%	13,33%	6,67%	
14		F	23	7	6	5	4	175
		%	51,11%	15,56%	13,33%	11,11%	8,89%	
15		F	13	17	6	6	3	166
		%	28,89%	37,78%	13,33%	13,33%	6,67%	
16		F	26	7	3	5	4	181
		%	57,78%	15,56%	6,67%	11,11%	8,89%	

No	Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1	
17	diantara para guru							
	Apabila mengalami kesulitan dalam mengajar, guru lain membantu memberikan solusi	F	23	9	4	7	2	179
18	Ketika tidak masuk mengajar katena ada halangan, guru lain bersedia menggantikan	F	23	7	5	8	2	
	Pengaturan dan penempatan barang-barang di sekolah	%	51,11%	20,00%	8,89%	15,56%	4,44%	176
19	memberikan kesan luas	%	51,11%	15,56%	11,11%	17,78%	4,44%	
	Tenaga keamanan di sekolah anda bertugas 24 jam secara bergiliran	F	11	20	5	5	4	164
20	Dalam menjalankan tugas di sekolah, diberikan kewenangan penuh oleh kepala sekolah	%	24,44%	44,44%	11,11%	11,11%	8,89%	
	Guru merasa bebas dan tidak takut melakukan hal- hal yang bersifat baru (inovasi)	F	12	9	6	6	12	138
21	Pimpinan memberlakukan secara baik dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi pegawai	%	26,67%	20,00%	13,33%	13,33%	26,67%	
	Merasa kepala sekolah sudah mengontrol tugas guru dengan bijak	F	25	6	3	8	3	177
22	Tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja	%	55,56%	13,33%	6,67%	17,78%	6,67%	
	Pengawasan di tempat bekerja dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan	F	13	17	6	6	3	166
23		%	28,89%	37,78%	13,33%	13,33%	6,67%	
		F	24	7	9	2	3	182
24		%	53,33%	15,56%	20,00%	4,44%	6,67%	
		F	25	8	3	6	3	181
25		%	55,56%	17,78%	6,67%	13,33%	6,67%	
		F	19	14	6	3	3	178
26		%	42,22%	31,11%	13,33%	6,67%	6,67%	
		F	8	22	6	6	3	161
		%	17,78%	48,89%	13,33%	13,33%	6,67%	

No	Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
		5	4	3	2	1		
27	yang ketat							
	Jumlah jam pelajaran yang diberikan kepala sekolah kepada terlalu banyak	F 22	8	11	2	2	181	4,02
28	Merasa puas dengan gaji (imbalan) yang diberikan karena sesuai dengan pekerjaan	F 26	8	3	7	1	186	4,13
	Setiap pekerjaan yang selesai selalu diberikan imbalan	F 10	14	11	7	3	156	3,47
30	Tindakan obyektif dilakukan	F 11	20	5	7	2		
	pimpinan dalam memperlakukan pegawai	% 24,44%	44,44%	11,11%	15,56%	4,44%	166	3,69
Total Skor dan Rata-rata							5070	3,76

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja. Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 5070, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 3,76 termasuk dalam kategori baik. Adapun kriteria interpretasi skor pada variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut.



Gambar 3. Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar 3 mengenai garis kontinum pada variabel Lingkungan Kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden pada termasuk dalam kategori baik, yang ditunjukkan pada nilai rata-rata sebesar 3,76 yang berada pada rentang 3,40 - 4,20. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori baik.

d. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Guru

Pada variabel Kinerja Guru dengan jumlah 22 item pernyataan. Berikut disajikan hasil secara keseluruhan mengenai variabel Kinerja Guru:

Tabel 8. Rekapitulasi Analisis Dekriptif Variabel Kinerja Guru

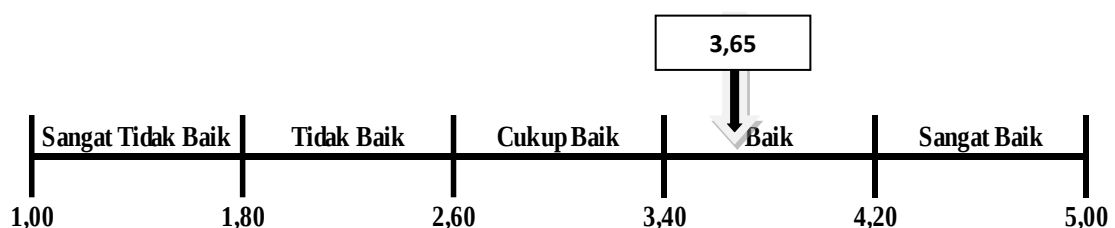
No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
1	Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan	F	9	24	0	9	3	162	3,60
	Rencana pembelajaran disusun berdasarkan analisis kemampuan siswa	%	20,00%	53,33%	0,00%	20,00%	6,67%		
2	Sebelum mengajar tidak menyiapkan rencana pengajaran	F	14	19	0	7	5	165	3,67
	Merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu	%	31,11%	42,22%	0,00%	15,56%	11,11%		
3	Memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi	F	12	11	9	9	4	153	3,40
	Berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku	%	26,67%	24,44%	20,00%	20,00%	8,89%		
4	Dalam mengajar berusaha menggunakan media pembelajaran	F	25	8	0	7	5	176	3,91
	Tidak menetapkan	%	55,56%	17,78%	0,00%	15,56%	11,11%		
5		F	21	12	0	8	4	173	3,84
		%	46,67%	26,67%	0,00%	17,78%	8,89%		
6		F	24	9	4	5	3	181	4,02
		%	53,33%	20,00%	8,89%	11,11%	6,67%		
7		F	13	19	1	6	6	162	3,60
		%	28,89%	42,22%	2,22%	13,33%	13,33%		
8		F	12	10	15	7	1	160	3,56
		%	26,67%	22,22%	33,33%	15,56%	2,22%		

No	Butir Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
		5	4	3	2	1		
9	materi ajaran berdasarkan karakteris siswa	F	19	7	7	5	163	3,62
	Media pembelajaran yang digunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan	%	42,22%	15,56%	15,56%	15,56%		
10	Memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa	F	23	9	4	5	177	3,93
	Menilai pekerjaan siswa, dilakukan secara obyektif	%	51,11%	20,00%	8,89%	11,11%		
11	Soal-soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa	F	24	9	0	8	176	3,91
	Tidak memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa	%	53,33%	20,00%	0,00%	17,78%		
12	Harus subyektif dalam menilai pekerjaan siswa	F	28	5	4	5	185	4,11
	Mengadakan analisis soal yang telah di ujikan	%	62,22%	11,11%	8,89%	11,11%		
13	Mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan	F	25	7	0	9	175	3,89
	Tidak perlu mengadakan analisis soal yang telah di ujikan	%	55,56%	15,56%	0,00%	20,00%		
14	Harus subyektif dalam menilai pekerjaan siswa	F	13	10	11	4	153	3,40
	Mengadakan analisis soal yang telah di ujikan	%	28,89%	22,22%	24,44%	8,89%		
15	Mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan	F	15	18	0	8	167	3,71
	Tidak perlu mengadakan analisis soal yang telah di ujikan	%	33,33%	40,00%	0,00%	17,78%		
16	Mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan	F	10	20	3	6	157	3,49
	Tidak perlu mengadakan analisis soal yang telah di ujikan	%	22,22%	44,44%	6,67%	13,33%		
17	Tidak perlu mengadakan analisis soal yang telah di ujikan	F	14	12	7	8	159	3,53
	Mengadakan analisis soal yang telah di ujikan	%	31,11%	26,67%	15,56%	17,78%		

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
18	Tidak perlu mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan	F	12	7	14	8	4	150	3,33
		%	26,67%	15,56%	31,11%	17,78%	8,89%		
19	Untuk siswa yang nilainya rendah diberikan remedial	F	13	19	5	2	6	166	3,69
		%	28,89%	42,22%	11,11%	4,44%	13,33%		
20	Untuk siswa yang nilainya diatas KKM diberikan pengayaan	F	9	20	3	8	5	155	3,44
		%	20,00%	44,44%	6,67%	17,78%	11,11%		
21	Tidak memberikan bimbingan khusus untuk siswa yang nilainya rendah	F	11	17	5	6	6	156	3,47
		%	24,44%	37,78%	11,11%	13,33%	13,33%		
22	Tidak perlu memberikan pengayaan untuk siswa yang nilainya diatas KKM	F	10	16	1	12	6	147	3,27
		%	22,22%	35,56%	2,22%	26,67%	13,33%		
Total Skor dan Rata-rata								3618	3,65

Sumber: Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Guru. Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 3618, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Guru yaitu sebesar 3,65 termasuk dalam kategori baik. Adapun kriteria interpretasi skor pada variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada gambar 4 sebagai berikut.



Gambar 4. Garis Kontinum Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan gambar 4 mengenai garis kontinum pada variabel Kinerja Guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden pada termasuk dalam kategori baik, yang ditunjukkan pada nilai rata-rata sebesar 3,65 yang berada pada rentang 3,40 - 4,20. Berdasarkan

hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Guru termasuk dalam kategori baik.

1. Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, seharusnya dilakukan pemeriksaan atau pengujian terhadap beberapa asumsi yang menjadi persyaratan data menggunakan statistik parametrik yakni regresi dan korelasi. Ada tiga uji prasyarat analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, di antaranya uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel kompetensi guru (X_1) motivasi kerja (X_2) lingkungan kerja (X_3) dan kinerja guru (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada program *SPSS versi 22.0 for windows*. Dasar dalam pengambilan keputusan pada uji normalitas ini yaitu jika nilai signifikansi $>0,05$, maka data berdistribusi normal. Pengujian normalitas untuk masing-masing variabel secara umum dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.94544553
Most Extreme Differences	Absolute		.077
	Positive		.077
	Negative		-.067
Test Statistic			.077
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.706
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.695
		Upper Bound	.718

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada *Kolmogorov-Smirnov Test* diatas terlihat nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga dapat dilanjutkan pada tahap pengolahan data selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari VIF (Varian Inflation Factor, jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10.00 artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data

yang diuji, sedangkan jika $\text{tolerance} < 0,10$ dan $\text{VIF} > 10,00$ maka terjadi multikolinieritas pada data yang diuji. Berikut pada tabel dibawah ini disajikan hasil uji multikolinieritas.

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

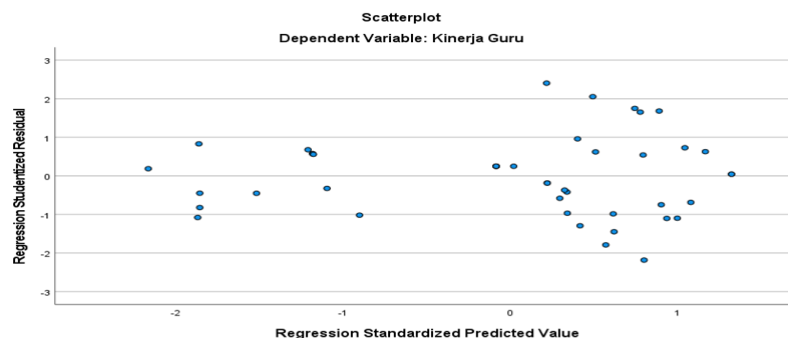
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
	Model	Tolerance	VIF
1	Kompetensi Kepribadian	.127	7.870
	Motivasi Kerja	.155	6.450
	Lingkungan Kerja	.151	6.630

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel diatas data yang telah diuji dapat dilihat collinearity Tolerance lebih besar dari 10,00 pada masing-masing variabel. Begitu pula pada nilai Variant Implation Factor dibawah 10,00 itu artinya bahwa dalam variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi data multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varians varians residual diantara keduanya dalam model regresi. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain konstan, dikatakan homogen. Dan jika berbeda, kita akan membahas heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah bebas dari heteroskedastisitas.



Gambar 5 Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas dengan pola gambar Scatterplot diatas dapat dijelaskan dengan melihat beberapa ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan melihat sebaran dan pola titik-titik dari gambar scatterplot diatas. Ciri-ciri yang pertama sebaran titik-titik data pada gambar tersebut terlihat berada diatas dan dibawah serta berada pada sekitaran angka 0. Ciri-ciri kedua tidak mengumpulnya titik-titik data pada satu tempat misalnya diatas saja atau dibawah saja namun menyebar. Ciri-ciri ketiga titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar kembali. Ciri-ciri ke empat yakni penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dari analisis gambar scatterplot diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

2. Analisis Regresi Linear

Pada penelitian ini, analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kepribadian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Tujuannya untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungan sebab-akibat terhadap nilai variabel lain.

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Model regresi berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Guru
 X₁ = Kompetensi Kepribadian
 X₂ = Motivasi Kerja
 X₃ = Lingkungan Kerja
 a = Bilangan konstanta
 b_{1,2,3} = Koefisien regresi
 e = error

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS, didapat *output* hasil perhitungan regresi moderasi sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5.313	3.049		-1.743	.089
	Kompetensi Kepribadian	.225	.074	.362	3.054	.004
	Motivasi Kerja	.332	.102	.351	3.270	.002
	Lingkungan Kerja	.223	.086	.283	2.605	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan *output* di atas didapat nilai kontstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -5,313 + 0,225 X_1 + 0,332 X_2 + 0,223 X_3 + 0,073$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a = -5,313; artinya jika kompetensi kepribadian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja bernilai nol (0), maka kinerja guru akan bernilai -5,313 satuan.

b₁ = 0,225; artinya jika kompetensi kepribadian meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja guru akan meningkat pula dengan peningkatan sebesar 0,225 satuan.

b₂ = 0,332; artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja guru akan meningkat pula dengan peningkatan sebesar 0,332 satuan.

b₃ = 0,223; artinya jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja guru akan meningkat pula dengan peningkatan sebesar 0,223 satuan.

b. Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Analisis korelasi *Pearson Product Moment* adalah suatu analisis yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua atau lebih variabel bila data variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari masing-masing variabel adalah sama (Sugiyono: 228). Dengan menggunakan bantuan aplikasi program IBM SPSS Statistic 27, diperoleh *output* hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 9. Nilai Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.922	5.12318

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,963. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria Guilford sebagai berikut:

Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Taksirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi yang disajikan di atas, maka koefisien korelasi sebesar 0,963 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi (Sugiyono: 231).

Setelah diketahui nilai R sebesar 0,963, maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 11. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.927	.922	5.12318

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Keterangan:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= (0,963)^2 \times 100\% \\ &= 92,7\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 92,7% yang menunjukkan arti bahwa pengaruh kompetensi kepribadian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebesar 92,7% terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Setelah diketahui total pengaruh sebesar 92,7%, maka selanjutnya dilakukan perhitungan besaran pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan rumus beta x zero order, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 12. Beta x Zero Order
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients Beta	Correlations Zero-order
1	Kompetensi Kepribadian	.362	.937
	Motivasi Kerja	.351	.930
	Lingkungan Kerja	.283	.924

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Diperoleh:

- X_1 terhadap $Y = (0,362) \times (0,937) = 0,3392 = 33,92\%$
- X_2 terhadap $Y = (0,351) \times (0,930) = 0,3264 = 32,64\%$
- X_3 terhadap $Y = (0,283) \times (0,924) = 0,2615 = 26,15\%$

Berdasarkan hasil perhitungan di besaran pengaruh parsial diketahui bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh sebesar 33,92% terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh sebesar 32,64% terhadap kinerja guru, dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 26,15% terhadap kinerja guru.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan adalah suatu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama atau simultan variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Hipotesis:

- H_0 : kompetensi kepribadian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru;
- H_1 : kompetensi kepribadian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%

Kriteria Pengujian :

Jika $p\text{-value (sig)} > \alpha$, maka H_0 diterima.

Jika $p\text{-value (sig)} < \alpha$, maka H_0 ditolak.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13640.004	3	4546.668	173.226	.000 ^b
	Residual	1076.127	41	26.247		
	Total	14716.131	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Kepribadian

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 173,226 dengan $p\text{-value (sig)}$ 0,000, dengan menggunakan $\alpha = 0,05$. Dikarenakan nilai $p\text{-value (sig)} < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kompetensi kepribadian, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b. Uji Parsial (Uji t)

Hasil perhitungan pengujian parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-5.313	3.049		-1.743	.089
	Kompetensi Kepribadian	.225	.074	.362	3.054	.004
	Motivasi Kerja	.332	.102	.351	3.270	.002
	Lingkungan Kerja	.223	.086	.283	2.605	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

1) Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Kompetensi Kepribadian

H_0 : kompetensi kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru;

H_1 : kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi kepribadian sebesar 3,054 dengan $p\text{-value}$ sebesar 0,004. Dikarenakan nilai $p\text{-value (sig)} < \alpha$ atau $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2) Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Motivasi Kerja

H_0 : motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru;

H_1 : motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,270 dengan $p\text{-value}$ sebesar 0,002. Dikarenakan nilai $p\text{-value (sig)} < \alpha$

atau $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3) Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Lingkungan Kerja

H_0 : lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru;

H_1 : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,605 dengan $p-value$ sebesar 0,013. Dikarenakan nilai $p-value$ (sig) $< \alpha$ atau $0,013 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4. Kesimpulan

SDari hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya tentang pengaruh kompetensi kepribadian guru, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Gugus 2 Gerung, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat, maka dapat disimpulkan: (1). Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi kepribadian (X_1) terhadap kinerja guru (Y) Gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung Kabupaten Lombok Barat yang ditunjukkan dengan nilai regresi 0,225 yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu, didukung oleh (nilai R square) menunjukkan bahwa variabel kompetensi kepribadian secara konsisten memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 33,92 % sedangkan 66,08% dipengaruhi oleh variabel X_2 , X_3 dan variabel lainnya. (2). Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru (X_2) dengan kinerja guru (Y) gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung Kabupaten Lombok Barat yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,332 yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu R square menunjukkan nilai 32,64% memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru sedangkan 67,36% dipengaruhi oleh variabel X_1 dan X_3 dan variabel lainnya. (3). Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja guru (X_3) dengan kinerja (Y) gugus 2 Gerung Kecamatan Gerung Kabupaten Lombok Barat dengan nilai regresi sebesar 0,223 yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu, didukung oleh nilai determinasi R Square yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja guru secara konsisten stabil dan memberikan sumbangan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 26,15 % sedangkan 73,85% dipengaruhi oleh variabel X_1 , X_2 dan variabel lainnya. (4). Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompetensi kepribadian guru (X_1) motivasi kerja guru (X_2), lingkungan kerja guru (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) ditunjukkan dengan persamaan $Y = -5,313 + 0,225 X_1 + 0,332 X_2 + 0,223 X_3 + 0,073$ yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu didukung oleh R Square yang menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan secara konsisten berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja sebesar 92, 7% sedangkan 7,3 % dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Daftar Pustaka

- Anggrayni, Dita, Hery Sarwiji, and Susantiningrum. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri." *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* 2, no. 2, 2018.
- Ardiana, Titin Eka. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun." *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, no. 02, 2017.
- Aqib, Zainal, "Menjadi Guru Professional Berstandar Nasional", Bandung: Yrama Widya, 2009.
- Bahri, Dahlia, and Wahyuni Sakka. "Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)* 17, no. 3, 2021.

- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014.
- Buchari Alma, dkk. *Guru Profesional*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2014.
- Deni Sutisna, and Arif Widodo. "Peran Kompetensi Guru Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Daring." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 9, no. 2, 2020.
- Daradjat, Zakiah "Kepribadian Guru", Jakarta: Bulan Bintang, 2005.
- Elviya, Diana, and Desi Nurhikmahyanti. "Peran Pengawas Sekolah Dalam Penilaian Kinerja Guru Di Sdn Sukowati Kecamatan Bungah Kabupaten Gresik." *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 4, no. 4 (2014): 49–60.
- Fitriana, Susi. "Peran Kepribadian Guru Dalam Proses Belajar Mengajar (Analisis Kritis- Konstruktif Atas Pemikiran Zakiah Susi Fitriana." *Muslim Heritage* 4 No 2, 2019.
- Hamsiah Djafar, Hasmiati Eka Putri, Putri Nurbaiti, Zulfikar Hamzah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Madani Pao-Pao." *Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2021), <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/22111>.
- Hartanti, Astrid Setianing, and Tjutju Yuniarsih. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 3, no. 1 (2018).
- Hassan, Syed Najmuddin Syed, Noriah Mohd Ishak, and Mohamad Bokhari. "Impacts of Emotional Intelligence (EQ) on Work Values of High School Teachers." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 30 (2011).
- Hoşgörür, Tuğba. "A Discussion of What Makes a Good Teacher: Opinions of Pre-Service Primary School Teachers." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 55 (2012).
- Hamzah B. Uno & Nina Lematenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).
- Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. PT Bumi Aksara, 2011.
- Irjus Indrawan, dkk "Guru Agen Perubahan" Lakeisha: Klaten: 2020.
- John Withmore, *Coaching For Performance: Seni Mengarahkan Untuk mendongkrak kinerja*, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997).
- Kartomo, Andhika Imam, and Slameto Slameto. "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2, 2016.
- Komarudin, Muhammad. "Developing Professional Teacher to Improve Madrasah Student Character." *Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 2, 2021.
- Kucukturan, Guler. "Qualification Scale for Early Childhood Teachers." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 28, 2011.
- Kunandar, "Guru Professional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru", Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.111>.
- Lee, Se Woong, and Eunjung Alice Lee. "Teacher Qualification Matters: The Association between Cumulative Teacher Qualification and Students' Educational Attainment." *International Journal of Educational Development* 77, no. June 2019-2020.
- Majid, Norliza Abdul, Zalizan Mohd Jelas, Norzaini Azman, and Saemah Rahman. "Communication Skills and Work Motivation amongst Expert Teachers." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 7, no. 2 (2010): <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.10.075>.
- Matteucci, Maria Cristina, and Kerstin Helker. "Who Is Responsible for Educational Outcomes? Responsibility Ascriptions for Educational Outcomes in a Sample of Italian Teachers, Parents, and Students." *Learning and Individual Differences* 61, no. May 2017 (2018): 239–249. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2017.12.009>.
- Mulyani, Fitri. "Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)." *Jurnal Pendidikan Universitas Garut* 03, no. 01, 2015.

- Mulyasa, E, Uji Kompetensi dan penilaian kinerja guru, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Munawir dkk, “Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar,” *Jurnal Pendidikan Guru: UIKA Bogor* 1, No.3 (Januar 2022)
- Mohammad As’ad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Mahmud Yunus, “Pokok-Pokok Pendidikan dan Pengajaran”, (Jakarta: Hidakarya Agung)
- Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2001.
- Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2009.
- Pop, Maria Mion, and Mihaela Giurgiulescu. “The Developing of Emotional-Formative Competence of the Future Teachers, Important Factor in Ensuring the Future Quality of Education.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 209, no. July (2015): 389–394. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.209>.
- Rahman, Abdul Rahman. “High Participation, Low Impact: The Challenge for Teacher Professional Development in Indonesia.” *Indonesian Journal of Learning Education and Counseling* 3, no. 2, 2021.
- Rahmiyati, Yunik. “Korelasi Antara Kompetensi Kepribadian Guru Dengan Minat Dan Aktifitas Belajar Siswa Di Madrasah Aliyah Samarinda.” *SYAMIL: Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education)* 4, no. 2, 2016.
- Ramdhona, Teten Syahrul, Kusuma Agdhi Rahwana, and Arga Sutrisna. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru Smk Muhammadiyah Tasikmalaya)” 2, no. 2, 2023.
- Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung, Alfabeta, 2007.
- Rohman, Hendri. “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan* 1, no. 2, 2020.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Sedarmayanti, *Tata kerja dan produktivitas kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011.
-, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama, Bandung, 2007.
- Sholeh, Muhamad. “Keefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, no. 1, 2017.
- Stanley, Stanley, and Marcus Remiasa. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Toko Emas Di Pasar Atom Surabaya.” *Agora* 10, no. 1 (2023): <https://www.neliti.com/id/publications/358491/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-ffbfbe1d.pdf>.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada media Group, 2015.
- Sanjaya, Wina, *Strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Syaiful Bahri Djamarah, “Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis”, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Sagala Syaiful, “Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan”, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Ramayulis, *Profesi &Etika Keguruan*, Jakarta: Kalam Mulia, 2013.
- Riduan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung, Alfabeta, 2007.
- Rohman, Hendri. “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan* 1, no. 2, 2020.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001.
- Sedarmayanti, *Tata kerja dan produktivitas kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Sholeh, Muhamad. “Keefektifan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru.” *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan* 1, no. 1, 2017.

- Stanley, Stanley, and Marcus Remiasa. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Toko Emas Di Pasar Atom Surabaya." *Agora* 10, no. 1 (2023): <https://www.neliti.com/id/publications/358491/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-ffbfbe1d.pdf>.
- Siregar, Sofyan. 2016. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Tinjauan Praktek*. Yogyakarta. BPFE, 2006.
- Suharsimi, Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Syofyan Siregar, *Statistik Parametric untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Tarigan, Irma Br, 1), Indah Rianti Panggabean, 2), and Medan Universitas Darma Agung. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smk Negeri 7 Medan" 20, no. 1 (202AD).
- Velea, Simona, and Speranța Farca. "Teacher's Responsibility in Moral and Affective Education of Children." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 76, 2013.
- Yeti Heryati dan Mumuh Muhsin, *Manajemen sumber daya pendidikan*, Bandung: Pustakastia, 2016.
- Zola, Nilma, and Mudjiran Mudjiran. "Analisis Urgensi Kompetensi Kepribadian Guru" 6, no. 2, 2020.