

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga

Evin Winata, Herman Seri & Choiriyah

Universitas Muhammadiyah Palembang
Penulis Korespondensi: evinwanata@gmail.com

Article Information:

Received: July 20, 2024, Accepted: July 29, 2024, Published: July 31, 2024

Abstract

This research's background was the declining performance of teachers at the Raudhatul Ulum Sakatiga Islamic College Foundation from 2019 to 2022. The aims of this research were (1) to see the effect of competence, motivation, and work environment on the teacher's performance of the Raudhatul Ulum Sakatiga Islamic College Foundation (2) to see the effect of competence on the teacher's performance of the Raudhatul Ulum Sakatiga Islamic College Foundation (3) to see the effect of motivation on the teacher's performance of the Raudhatul Ulum Sakatiga Islamic College Foundation (4) to see the effect of the work environment on the teacher's performance of the Raudhatul Ulum Sakatiga Islamic College Foundation. This research was a causality associative research using a quantitative approach. The population used in this research were MTs, MA, SMPIT, and SMAIT Raudhatul Ulum teachers who had the status of Foundation Permanent Teachers (GTY) at the Raudhatul Ulum Sakatiga Islamic College Foundation, totaling 122 people. The 94 sample was taken using the Slovin formula in the degree of error; the maximum error rate was 5% (0.05). The analytical model used was multiple linear regression analysis with a confidence level of 95% and a significance level of 5% (0.05). The results of this research indicate that (1) simultaneously, there was an effect of competence, motivation, and work environment on the teacher's performance of the Raudhatul Ulum Sakatiga Islamic College Foundation, (2) there was an effect of work competence on the teacher's performance of Raudhatul Ulum Sakatiga Islamic College Foundation (3) partially there was not the effect of motivation on the teachers' performance of the Raudhatul Ulum Sakatiga Islamic College Foundation (4) partially there was not the effect of the work environment on the teachers performance of the Raudhatul Ulum Sakatiga Islamic College Foundation.

Keywords: Competence, Motivation, Work Environment, Teacher Performance

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu faktor kunci dalam pembangunan suatu negara. Guru sebagai salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas (Baro'ah, 2020). Kesuksesan seorang guru dalam menjalankan tugasnya akan dilihat dari kinerja guru menjalankan perannya sebagai pendidik (Kartini, *et al.* 2020).

Guru adalah seseorang yang profesional dan mempunyai pengetahuan, dan mengajarkan ilmunya kepada orang lain, sehingga orang itu mempunyai peningkatan dalam kualiti sumber

Published by:

daya manusia. Maka kinerja guru berhubungan dengan tugas perencanaan, pengelolaan, program pembelajaran serta proses penilaian hasil belajar siswa Sebagai pengajar yang mampu membuat program atau mendesain situasi pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan dan kemampuan siswa untuk diikuti (Kusumaningrum, *et al.* 2019). Kegiatan belajar dapat berjalan dengan baik dan lancar serta guru wajib melakukan evaluasi atau melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa secara teratur memadai.

Kinerja guru menjadi faktor penentu keberhasilan pendidikan di suatu sekolah. Kinerja guru (Supardi, 2016) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan yang sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas. Peran pemimpin tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, terutama guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi. Kompetensi guru meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Kompetensi (Febriana, 2019) adalah kemampuan dalam melakukan seperangkat tugas yang membutuhkan integrasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sedangkan kompeten merupakan kemampuan melakukan peran secara efektif dalam suatu konteks. Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi diharapkan mampu memberikan pembelajaran yang efektif kepada siswa.

Berdasarkan hasil pra survei di dapatkan informasi tentang guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga bahwa penilaian kinerja guru pada kriteria skor penilaian 91-100% mengalami penurunan yaitu pada tahun 2019 penilaian kinerja guru sebesar 38,6 %, pada tahun 2020 terjadi penurunan menjadi 37,5 %, dan pada tahun 2021 dan 2022 terjadi penurunan kembali menjadi 36,4%. Lalu pada kriteria skor penilaian 81-90% mengalami penurunan yaitu pada tahun 2019 ke tahun 2020 yaitu sebesar 47,4% menjadi 46,6% dan terjadi lagi penurunan pada tahun 2021 ke tahun 2022 yaitu sebesar 47,2 % menjadi 45,4 %. Dan untuk kriteria skor penilaian 70-80% tidak mengalami penurunan

Kualitas kerja guru menunjukkan Beberapa guru Yayasan Raudhatul Ulum Sakatiga masih ada yang hasil kerjanya belum sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan, materi ajar tidak selesai pada batas waktu tahun ajaran. Guru sering terlambat dalam penyerahan daftar nilai ujian sekolah, dan sebagian guru tidak tepat waktu dalam mengumpulkan naskah soal ujian sekolah. Ada beberapa guru dalam mengajar tidak mempunyai inisiatif karena semua masih harus menunggu perintah kepala sekolah dan guru juga tidak mempunyai inisiatif menyelesaikan persoalan yang ada dalam kelas dan selalu ingin lapor dulu kepala sekolah sebelum bekerja.

Berdasarkan data kualifikasi guru yang menunjukkan persentase guru S.2 masih sangat kecil yaitu 16,4% sedangkan persentase guru S.1 non Pendidikan lebih besar yaitu 29,1 %.Adanya guru yang belum S.1 sebesar 10,9 % sedangkan persentase guru S.1 Pendidikan kurang dari 50% yaitu hanya sebesar 43,6 %.

Fenomena lain menunjukkan Sebagian guru kurang bertanggung jawab terhadap kemampuan teknologi, dan dalam pembelajaran guru tidak menerapkan teknologi. Hal ini ditunjukkan dari menurunnya hasil belajar siswa karena guru tidak menerapkan perannya sebagai pendidik, guru tidak menerapkan fungsinya selain sebagai pendidik juga sebagai motivator belajar siswa. Guru

kurang mampu dalam memahami tujuan Pendidikan guna meningkatkan dan mencerdaskan anak didik, dan sebagian masih ada guru minimnya berinovasi dalam pembelajaran.

Motivasi merupakan hal terpenting dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan tercapainya tujuan Pendidikan. Hasil pra riset beberapa guru di perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga menunjukkan bahwa sebagian guru masih merasakan tidak terpenuhinya kebutuhan keamanan dalam menjamin sebagai tenaga pendidik. Guru juga masih merasakan kurang aman dalam memenuhi kebutuhan dan kesejahteraannya. Beberapa guru merasakan tidak ada penghargaan terhadap prestasi yang sudah dicapainya dan guru juga merasakan kurang adilnya dalam pemberian penghargaan yang diberikan oleh Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Guru merasakan tidak ada kesempatan untuk melakukan inovasi dalam pelaksanaan pengajaran dan tidak ada kesempatan untuk menyampaikan ide ide baru.

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja para guru dalam proses pembelajaran disekolah. Namun berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan peneliti, beberapa guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga bahwa suasana mengajar kurang nyaman karena tidak adanya kipas angin, dan suasana ruang kantor agak sempit sehingga tidak nyaman dan leluasa. Guru merasa dalam berkomunikasi adanya jarak terhadap kepala sekolah dan guru juga merasa kesulitan dalam berkomunikasi dengan Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Sebagian guru merasakan tidak tersedianya fasilitas kerja berupa printer dan guru merasakan masih kurang ketersedianya fasilitas berupa kesetabilan wifi.

2. Tinjauan Literatur

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru telah banyak dilakukan. Dalam penelitian tersebut terdapat perbedaan hasil penelitiannya. Penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pernah diteliti oleh Mukhtar dan Md (2020) menemukan bahwa kompetensi guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian (Setyanti, 2020) dan (Nugraha, 2020) menemukan bahwa kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Selain kompetensi, motivasi guru juga menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan kualitas kinerja mereka. Menurut Azulaidin dan Rosmika (2021) Motivasi sebagai metode yang mendorong kekuatan, arahan, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi semangat dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang termotivasi akan cenderung lebih berprestasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk membantu siswa mencapai potensi terbaik mereka.

Bukti empiris hubungan motivasi dan kinerja guru pernah diteliti oleh Gabriella dan Tannady, (2019) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian Fuad (2015) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, lingkungan kerja juga dapat berperan penting dalam membentuk kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif dapat memberikan dukungan emosional dan praktis bagi seorang guru. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang positif (Panjaitan, 2018). Dukungan, dan kolaborasi antara guru dengan pihak sekolah dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Bukti empiris hubungan Lingkungan kerja guru dan kinerja guru pernah diteliti oleh Lubis (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian Nugraha (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Menurut Undang Undang no 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa penilaian kinerja guru ada 4 kompetensi yang harus dimiliki pendidik, diantaranya kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Sedangkan menurut Tabrani dkk (2007) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru maka perlu berbagai faktor yang mendukung diantaranya motivasi, etos, lingkungan kerja, serta kompetensi dan tanggung jawab guru. Hal ini didukung oleh penelitian Mukhtar dan Md (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa menunjukkan hasil bahwa Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Gabriella dan Tannady (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Motivasi dan Disiplin Kerja menyatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Guru. Penelitian tersebut juga sesuai dengan Lubis (2020) yang menyatakan Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil pra survei melalui data HRD Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum didapatkan informasi tentang guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga bahwa penilaian kinerja guru rata rata mengalami penurunan kinerja pada tahun 2019 samapai dengan tahun 2022. Kualitas kerja guru menunjukkan Beberapa guru Yayasan Raudhatul Ulum Sakatiga masih ada yang hasil kerjanya belum sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan, materi ajar tidak selesai pada batas waktu tahun ajaran. Guru sering terlambat dalam penyerahan daftar nilai ujian sekolah, dan sebagian guru tidak tepat waktu dalam mengumpulkan naskah soal ujian sekolah. Ada beberapa guru dalam mengajar tidak mempunyai inisiatif karena semua masih harus menunggu perintah kepala sekolah dan guru juga tidak mempunyai inisiatif menyelesaikan persoalan yang ada dalam kelas dan selalu ingin lapor dulu kepala sekolah sebelum bekerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Menurut Undang Undang no 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa penilaian kinerja guru ada 4 kompetensi yang harus dimiliki pendidik, diantaranya kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Hal ini didukung oleh penelitian Mukhtar dan Md (2020) menunjukkan hasil bahwa Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan Data yang bersumber dari HRD Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum menunjukkan persentase guru S.2 masih sangat kecil yaitu 16,4% sedangkan persentase guru S.1 non Pendidikan lebih besar yaitu 29,1 %.Adanya guru yang belum S.1 sebesar 10,9 % sedangkan persentase guru S.1 Pendidikan kurang dari 50% yaitu hanya sebesar 43,6 %. Fenomena lain menunjukkan Sebagian guru kurang bertanggung jawab terhadap kemampuan teknologi, dan dalam pembelajaran guru tidak menerapkan teknologi. Hal ini ditunjuk dari menurunnya hasil belajar siswa karena guru tidak menerapkan perannya sebagai pendidik, guru tidak menerapkan fungsinya selain sebagai pendidik juga sebagai motivator belajar siswa. Guru kurang mampu dalam memahami tujuan Pendidikan guna meningkatkan dan mencerdaskan anak didik, dan sebagian masih ada guru minimnya berinovasi dalam pembelajaran.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Menurut Tabrani dkk (2007) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru maka perlu berbagai faktor yang mendukung diantaranya motivasi kinerja guru, etos kinerja guru, lingkungan kerja guru, serta tugas dan tanggung jawab guru. Hal ini didukung oleh penelitian Gabriella dan Tannady (2019) menyatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Guru. Hasil pra riset beberapa guru di perguruan Islam Raudhatul

Ulum Sakatiga menunjukkan bahwa sebagian guru masih merasakan tidak terpenuhinya kebutuhan keamanan dalam menjamin sebagai tenaga pendidik. Guru juga masih merasakan kurang aman dalam memenuhi kebutuhan dan kesejahteraannya. Beberapa guru merasakan tidak ada penghargaan terhadap prestasi yang sudah dicapainya dan guru juga merasakan kurang adilnya dalam pemberian penghargaan yang diberikan oleh Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Guru merasakan tidak ada kesempatan untuk melakukan inovasi dalam pelaksanaan pengajaran dan tidak ada kesempatan untuk menyampaikan ide ide baru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Menurut Tabrani et al. (2007) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru maka perlu berbagai faktor yang mendukung diantaranya motivasi kinerja guru, etos kinerja guru, lingkungan kerja guru, serta tugas dan tanggung jawab guru. Hal ini didukung oleh penelitian Lubis(2020) yang menyatakan Lingkungan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan peneliti, beberapa guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga bahwa suasana mengajar kurang nyaman karena tidak adanya kipas angin, dan suasana ruang kantor agak sempit sehingga tidak nyaman dan leluasa. Guru merasa dalam berkomunikasi adanya jarak terhadap kepala sekolah dan guru juga merasa kesulitan dalam berkomunikasi dengan Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Sebagian guru merasakan tidak tersedianya fasilitas kerja berupa printer dan guru merasakan masih kurang ketersedianya fasilitas berupa kesetabilan wifi.

3. Metode Penelitian

Objek penelitian yaitu Guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Alamat Jl. Abdullah kenalim. PPRU. Dusun VIII Desa Sakatiga. Indralaya, Ogan Ilir Sumatera Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel penelitian adalah kinerja guru sebagai variabel dependen, dan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independent. Adapun indikator kinerja guru adalah kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja dan inisiatif kerja. Adapun indikator kompetensi adalah tanggung jawab, peran dan fungsi, dan tujuan Pendidikan. Adapun indikator motivasi adalah kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Adapun indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru MTs, MA, SMP IT dan SMA IT Raudhatul Ulum yang berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY) di Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum sakatiga berjumlah 122 Orang.

Hasil dari rumus Slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 93,48 namun hasil tersebut dikenakan menjadi 94 Orang. Maka dengan itu, Guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga yang akan dijadikan sampel terdapat 94 orang. Adapun teknik pengambilan sampel di atas dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik *cluster sampling*. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan melalui angket (kuesioner). Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Berikut hasil analisis regresi berganda.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,803	2,093	
Kompetensi	0,786	0,074	0,738
Motivasi	0,030	0,075	0,034
Lingkungan Kerja	0,070	0,067	0,090

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel IV.12, diperoleh model persamaan berikut ini.

$$Y = 2,803 + 0,786X_1 + 0,030X_2 + 0,070X_3$$

Model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta di atas sebesar 2,803, nilai tersebut memberikan pengertian bahwa jika variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja dianggap *ceteris paribus* maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 2,803 poin. Nilai beta variabel kompetensi yaitu sebesar 0,786, nilai tersebut memberikan pengertian bahwa jika variabel kompetensi ditambah 1 poin sementara faktor lain dianggap *ceteris paribus* maka kinerja akan meningkat sebesar 0,786 poin. Nilai beta variabel motivasi yaitu sebesar 0,030, nilai tersebut memberikan pengertian bahwa jika variabel motivasi ditambah 1 poin sementara faktor lain dianggap *ceteris paribus* maka kinerja akan meningkat sebesar 0,030 poin. Nilai beta variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,070, nilai tersebut memberikan pengertian bahwa jika variabel lingkungan kerja ditambah 1 poin sementara faktor lain dianggap *ceteris paribus* maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,070 poin. Pengujian F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga.

Adapun hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	526,265	3	175,422	46,622	<,001 ^b
Residual	338,639	90	3,763		
Total	864,904	93			

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh data bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar < 0,001, lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai alpha (α) = 0,05. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara Bersama ada pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga secara Bersama-sama. Pengaruh tersebut berslopp positif, sehingga dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan secara langsung dengan meningkatkan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Penelitian ini sejalan dengan teori A.Thabrani (2005) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu (1) Motivasi; (2) Etos; (3) Lingkungan Guru; (4) Kompetensi/tugas dan Tanggung Jawab; (5)

Published by:

Optimalisasi Kelompok Kerja Guru. Pada dasarnya kinerja guru merupakan penilaian atau evaluasi terhadap kualitas pekerjaan dan efektivitas seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hastuti, S. (2023) menemukan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, penelitian tersebut dilakukan pada Di Gugus SD Inpres Ujungkatinting, Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Lubis dkk., (2020) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa secara simultan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, penelitian tersebut dilakukan pada guru SMA Negeri 15 Medan. Selain itu, Kurniati Kunda dkk., (2023) menemukan juga bahwa secara simultan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. penelitian tersebut dilakukan pada guru SMAS st. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat NTT. Hasil penelitian ini dilihat dari sebaran jawaban responden yang menemukan pada pernyataan hasil kerja guru sudah sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan bahwa sebanyak 9,6% yang menyatakan netral dan 1,1% persen yang menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan guru mempunyai inisiatif dan tidak harus menunggu perintah kepala sekolah bahwa sebanyak 8,5% menyatakan netral dan 1,1 % menyatakan sangat tidak setuju.

Pengujian t dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Adapun hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Uji t

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,339	0,184
	Kompetensi	10,681	0,000
	Motivasi	0,398	0,691
	Lingkungan Kerja	1,040	0,301

Dengan interval kepercayaan sebesar 5 persen ($\alpha = 0,05$), tampak bahwa variabel yang signifikan menjelaskan kinerja pegawai adalah variabel dengan nilai signifikansi kurang dari $\alpha = 0,05$.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil nilai t hitung variabel kompetensi yaitu sebesar 10,681, sementara t tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) adalah 1,986. Terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel. Selain itu, nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari pada nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. tersebut yaitu 0,786 (78,6 persen). Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Islam Raudhatul Ulum. Pengaruh tersebut berslop positif, yang mengartikan bahwa peningkatkan kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh adanya peningkatkan pada kompetensi guru. Thabrani(2005) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kompetensi guru. Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar dan Md (2020) menemukan bahwa kompetensi guru mempunyai

Published by:

pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada guru di Kota Makassar. Lubis dkk(2020) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, penelitian tersebut dilakukan pada guru SMA Negeri 15. Sari (2019) juga menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun penelitian (Setyanti, 2020) dan (Nugraha, 2020) menemukan bahwa kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi guru merupakan segala kemampuan dan keterampilan guru baik berupa keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang harus dimiliki dan dikembangkan guru dalam Penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran, serta pengembangan pribadi dan profesionalisme, demi menciptakan mutu pendidikan yang lebih baik Sesuai perkembangan zaman yang semakin pesat dengan tetap menjaga nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan, baik dalam berfikir maupun dalam bertindak. Persentase guru S.2 masih sangat kecil yaitu 16,4% sedangkan persentase guru S.1 non Pendidikan lebih besar yaitu 29,1 %.Adanya guru yang belum S.1 sebesar 10,9 % sedangkan persentase guru S.1 Pendidikan kurang dari 50% yaitu hanya sebesar 43,6 %.. Fenomena lain menunjukan Sebagian guru kurang bertanggung jawab terhadap kemampuan teknologi, dan dalam pembelajaran guru tidak menerapkan teknologi. Hasil Penelitian menjelaskan Permasalahan diatas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Solusi terhadap permasalahan tersebut adalah dengan meningkatkan angka guru strata S.1 dan S.2 serta meningkatkan pelatihan profesional guru bagi guru strata S.1 non Pendidikan. Mengadakan pelatihan rutin dalam meningkatkan kemampuan teknologi guru serta mengadakan kegiatan supervisi guru secara berkala agar terbangunnya rasa tanggung jawab dalam proses pengajaran.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil nilai t hitung variabel motivasi yaitu sebesar 0,398, sementara t tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) adalah 1,986. Terlihat bahwa nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel. Selain itu, nilai signifikansi yaitu 0,691 lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh tidak signifikan motivasi terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. tersebut yaitu 0,030 (3,0 persen). Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Pengaruh tersebut berslopes negatif, yang mengartikan bahwa peningkatan kinerja guru secara signifikan tidak dipengaruhi oleh adanya peningkatan pada motivasi guru. Hal ini dapat terjadi pada guru diakibatkan faktor lain yang mempengaruhinya diantaranya guru yang mengajar di Raudhatul Ulum sebagian besar adalah alumni dari Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Saktiga yang setelah berhasil menyelesaikan Pendidikannya kemudian mengabdikan dirinya menjadi guru di Yayasan Raudhatul Ulum Sakatiga. Thabrani (2005) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi guru. Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Fuad (2015) menemukan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Agustina Muliati(2022) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada MTsN 1 Medan. Lustriningsih, L. (2021) juga menyatakan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMK Negeri 1 Ampelgading dan SMK Negeri 1 Petarukan Kabupaten Pematang. Namun hubungan motivasi dan kinerja guru pernah diteliti oleh Gabriella dan Tannady, (2019) menemukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan hal terpenting dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi pendidikan,

motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan tercapainya tujuan Pendidikan. Hasil pra riset beberapa guru di perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga menunjukkan bahwa sebagian guru masih merasakan tidak terpenuhinya kebutuhan keamanan dalam menjamin sebagai tenaga pendidik. Guru juga masih merasakan kurang aman dalam memenuhi kebutuhan dan kesejahteraannya. Beberapa guru merasakan tidak ada penghargaan terhadap prestasi yang sudah dicapainya dan guru juga merasakan kurang adilnya dalam pemberian penghargaan yang diberikan oleh Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Guru merasakan tidak ada kesempatan untuk melakukan inovasi dalam pelaksanaan penganjuran dan tidak ada kesempatan untuk menyampaikan ide ide baru. Hasil penelitian menjelaskan Permasalahan diatas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum. Solusi yang bisa diberikan untuk permasalahan diatas yaitu dengan memberikan jaminan keamanan terhadap guru dan meningkatkan kesejahteraan guru, memberikan ruang yang besar untuk guru agar dapat menyampaikan ide idenya untuk menuangkan inovasinya dalam pengajaran. Memberikan penghargaan kepada guru berprestasi berbasis data yang lengkap.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil nilai t hitung variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 1,040, sementara t tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) adalah 1,986. Terlihat bahwa nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel. Selain itu, nilai signifikansi yaitu 0,301 lebih besar dari pada nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. tersebut yaitu 0,07 (7,0 persen). Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Pengaruh tersebut berslop negatif, yang mengartikan bahwa peningkatkan kinerja guru secara signifikan tidak dipengaruhi oleh adanya peningkatkan pada lingkungan kerja. Thabrani (2005) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi. Selain itu, Sedarmayanti (2001) kinerja merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pemberlajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai factor yaitu (1) Sikap mental (Motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja); (2) Pendidikan(kompetensi); (3) Keterampilan; (4) Kepemimpinan; (5) Tingkat penghasilan; (6) Gaji dan kesehatan; (7) Jaminan social; (8) Iklim kerja; (9) Fasilitas; (10) Teknologi; (11) Kesempatan berprestasi. Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut dilakukan pada guru MI se-Kecamatan Winong Kabupaten PATI. Husnalia (2022) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. Englasari (2019) juga menyatakan bahwa secara parsial motivasi tidak memberikan efek nyata terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Musi. Namun penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja guru adalah segala sesuatu yang ada disekitar guru secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung guru dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada guru guna meningkatkan kerja guru dalam satuan Pendidikan. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan peneliti, beberapa guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga bahwa suasana

mengajar kurang nyaman karena tidak adanya kipas angin, dan suasana ruang kantor agak sempit sehingga tidak nyaman dan leluasa. Guru merasa dalam berkomunikasi adanya jarak terhadap kepala sekolah dan guru juga merasa kesulitan dalam berkomunikasi dengan Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Sebagian guru merasakan tidak tersedianya fasilitas kerja berupa printer dan guru merasakan masih kurang ketersedianya fasilitas berupa kesetabilan wifi. Hasil Penelitian Menjelaskan permasalahan diatas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, namun perlu ada soslusi dalam menyelesaikan permasalahan diatas yakni dengan adanya pendekatan dari pimpinan baik kepala sekolah maupun pimpinan yayaan terhadap guru guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum, adanya peningkatan saran berupa printer dan jaringan wifi sekolah yang stabil untuk mempermudah guru dalam mengakses media pembelajaran.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga. Kepada Yayasan Perguruan Islam Raudhatul Ulum Sakatiga, hasil penelitian ini menjadi informasi dan masukan bagi Yayasan agar dapat mengevaluasi dan membuat kebijakan yang tepat sehingga kinerja guru dapat lebih meningkat. Jika dilihat dari besarnya pengaruh parsial masing-masing variabel maka kebijakan yang diutama untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan meningkatkan dan memperbaiki kompetensi guru secara aktif mendorong guru mengikuti pelatihan pelatihan serta menganjurkan agar guru bisa melanjutkan strata Pendidikan yang lebih tinggi.selain itu perlu ditingkatkan penghargaan bagi guru berprestasi sebagai bentuk perhatian dalam meningkatkan motivasi terhadap guru termasuk penerapan sanksi bagi guru yang menjalankan tugas dengan baik. Dalam menciptakan motivasi kerja yang baik perlu dirutinkan kegiatan kebersamaan seperti *family gathering* agar tercipta suasana keakraban serta perlu adanya kegiatan wisata akhir tahun bagi guru sebagai sarana refreasing bagi guru. Untuk menjaga lingkungan kerja yang kondusif perlu adanya pendekatan yang lebih intensif dari pimpinan terhadap guru serta peningkatan sarana yang dibutuhkan guru.

Daftar Pustaka

- Agustina. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111.
- Muliati. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Sekolah di MTSN 1 Medan. *Islamic Education*, 2(1), 25–30.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga. *Inject (Interdisciplinary Journal of Communication*, 1(2).
- Amalda, N., & Prasajo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11.
- Asiati, Diah. Isnaini. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri.
- Azahra, (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Published by:

Guru: 02(04).

- Baro'ah, S. (2020). Kebijakan Merdeka Belajar Sebagai Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 4(1).
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. 4(1).
- Charles, A., & Mkulu, D. G. (2020). Management Challenges Facing School Administrators and Pupils' Academic Performance in Public Primary Schools in Sengerema District Mwanza, Tanzania. *Journal of Humanities and Education Development*, 2(3), 191–207.
- Djuhartono, T., Ulfiah, U., Hanafiah, H., & Rostini, D. (2021). Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Kejuruan. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 101
- Englasari, E. (2019). Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Lingkungan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 127.
- Erna Angreani Manuain. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Inisiatif: *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 10–20.
- Fuad, S. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada Mi Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi_U)*.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2(1).
- Hakim, A. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258
- Hastuti, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Inpres Ujungkatinting, Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS*, 17(1), 55–65.
- Herafah, darmawan. (2020). Pengaruh Persepsi Guru Ipa Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(3).
- Herwin. (2020). The Influence of Teacher Certification on the Performance of Elementary School Teachers in Gorontalo Province, Indonesia. *International Journal of Instruction*, 13(4), 347–360.
- Husnalia, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada

- Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 86–97.
- Kartini, dkk. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1).
- Komar, A. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 6.
- Kurniati Kunda., dkk (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smas St. Familia Wae Nakeng Manggarai Barat Ntt. Didaktik : *Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(1), 645–655
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Methodology Approach. *International Journal of Innovation*, 5(4).
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26.
- Lubis. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Lustriningsih, L. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 35-44.
- Mukhtar, A., & Md, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1.
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221.
- Nur, H. M., & Fatonah, N. (2022). Paradigma Kompetensi Guru. *Jurnal PGSD Uniga*, 1, 1.
- Pandipa, A. K. H. (2019). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1).
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Prasetyo, E. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kompetensi Guru Smk Negeri Sekar Kabupaten Bojonegoro. *e-Jurnal Mitra Pendidikan*, 4(2).
- Rasmitadila. (2021). General Teachers' Experience of The Brain's Natural Learning Systems-Based Instructional Approach in Inclusive Classroom. *International Journal of Instruction*, 14(3), 95–116.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MadinaSIKA Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 1.

- Rusyan, A.Tabrani. (2005). *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. PTSinar Baru Algesindo.
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA: *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78
- Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60–77.
- Sedarmayanti 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja. Vol;1.No.(1):927<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2817252&val=25161&title=Pengaruh%20Motivasi%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Pada%20PT%20Indofood%20Cbp%20Sukses%20Makmur%20Cabang%20Jambi> (Diakses 14 Juni 2023, 14:45 wib)
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Wafiroh, H. (2017). Motivasi Guru Dalam Melaksanakan Tugas Dan Fungsi Pelayanan Kepada Siswa Di Sma Negeri 3 Tapung Kabupaten Kampar. 4(2).
- Yusof, J. (2021). Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Vol.12 No.11 (2021), 5284-5288 Research Article. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11).
- Zebua, T. G. (2021). Teori Motivasi Abraham Mashlow dan Implikasinya Dalam Kegiatan Belajar Matematika. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1).

Copyrights

The author(s) retain copyright for this article, and the journal is granted first publication rights.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

