

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 KOTA BEKASI

¹⁾Ahmad Birul Walid

¹ahmadbirulwalid@gmail.com

Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work motivation, competence and work environment on the performance of teachers of SMK Negeri 2 Kota Bekasi. The object of the research was teachers of SMK Negeri 2 Kota with a sample of 86 people with the observation period of 2016 - 2017. The independent variables were work motivation, competence and work environment while the dependent variable was Teacher Performance. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis using the SPSS method (Product and Service Solution Statistics) version 23. The results of this study indicate that motivation, competence and work environment have a significant positive effect on the performance of teachers of SMK Negeri 2 Bekasi City. Based on the influence of the three variables both motivation, competence and work environment on teacher performance when viewed from the coefficient of determination it is very significant to give the understanding that the Motivation, Competence, and Work Environment Variables make a very strong contribution to teacher performance, while the rest are influenced by other variables that are not examined. When viewed from the effect sequentially from the three variables on the teacher's first performance are competencies, both work environment and finally work motivation.*

Keywords: *Work Motivation, Competence, Work Environment and Performance
Teacher of SMK Negeri 2 Kota Bekasi*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi. Obyek penelitiannya adalah guru SMK Negeri 2 Kota dengan jumlah sampel 86 orang dengan periode pengamatan 2016 – 2017. Variabel independen adalah motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependennya Kinerja Guru. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan metode SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 23 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi. Berdasarkan pengaruh ketiga variabel tersebut baik motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru jika dilihat dari koefisien determinasi sangat signifikan memberi pengertian bahwa Variabel Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja memberikan sumbangan yang sangat kuat terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Jika dilihat dari pengaruhnya secara berurutan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru yang pertama adalah kompetensi, kedua lingkungan kerja dan terakhir motivasi kerja.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kinerja
Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi*

PENDAHULUAN

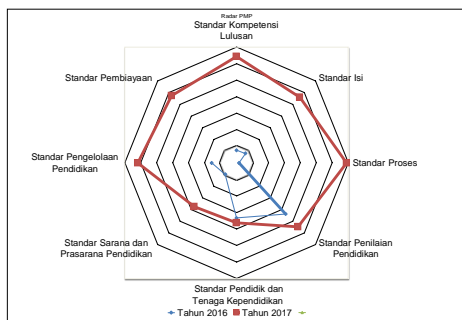
Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. Pendidikan menengah kejuruan mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Sesuai dengan bentuknya, sekolah menengah kejuruan menyelenggarakan program-program pendidikan yang disesuaikan dengan jenis-jenis lapangan kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah di jenjang pendidikan dan jenis kejuruan dapat bernama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat (Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003).

SMK Negeri 2 Kota Bekasi berdiri pada tahun 2004 berdasarkan surat keputusan Wali kota Bekasi nomor 421/1985-Disdik/IX/2004, Sekolah yang berakreditasi A dan diakui oleh Komite Akreditasi Nasional (KAN). Saat ini SMK Negeri 2 Kota Bekasi memiliki lima kompetensi di antara lain : 1) Teknik Komputer Jaringan. 2) Teknik Elektronika Industri. 3) Teknik Sepedah Motor. 4) Akuntansi dan 5) Rekayasa Perangkat Lunak. SMK Negeri 2 mulai melaksanakan kegiatan belajar mengajar sejak tahun 2004 dan saat ini SMK Negeri 2 memiliki 1638 siswa/i dengan 5 Program

Keahlian tersebut. Sedangkan jumlah rombongan belajar sebanyak 50 Rombel dan 2 Rombel program pendidikan jarak jauh (PJJ). Melihat kondisi tersebut dengan jumlah peserta didik yang cukup banyak tentu pemahaman tentang aturan, tata tertib sekolah antara satu dengan yang lain sangat bervariasi serta dapat menimbulkan masalah . Sehingga disusunlah program kerja yang akan mengarahkan warga sekolah dalam mencapai Visi Misi SMK Negeri 2 Kota Bekasi yaitu **“Unggul, Berkarakter dan Berwawasan Global”**.

Secara letak geografis sekolah termasuk kurang strategis yang ditunjukkan dengan kondisi; area sekolah jauh dari jalan utama dan tidak ada angkutan umum ke sekolah, bau sampah yang sering terjadi di lingkungan SMK Negeri 2 Kota Bekasi dikarenakan lokasinya yang berdekatan dengan TPST (Tempat Pembuangan Sampah Akhir) berjarak 200 m dari sekolah, kondisi sekitar lingkungan sekolah yang masih kumuh dan kotor, beberapa sarana dan prasarana masih belum memenuhi kebutuhan kegiatan belajar misalnya belum adanya laboratorium fisika, kimia dan bahasa. Disisi lainnya terdapat hal positif yang diraih oleh prestasi sekolah antara lain ; Sebagai sekolah Adiwiata Mandiri berbasis lingkungan hidup 5 juni 2014 Tingkat Nasional, SMK Rujukan/percontohan binaan KEMENDIKBUD, SMK Garis Depan (Program Presiden RI 2017 bapak Ir. Joko Widodo), Standar Pelayanan mutu sudah berstandar Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dll.

Berikut ketercapaian kinerja SMK Negeri 2 Kota Bekasi dilihat Mutu berdasarkan rapor hasil lembaga Penjamin Mutu pendidikan (PMP) Didasment Kemendikbud sbb :



Kategori :

- Menuju SNP 1 batas bawah 0
- Menuju SNP 2 batas bawah 2.05
- Menuju SNP 3 batas bawah 3.71
- Menuju SNP 4 batas bawah 5.07
- Menuju SNP batas bawah 6.67

Tabel 1.3 Daftar Rapor Mutu PMP 2016 dan 2017 SMK Negeri 2 Kota Bekasi - DIKDASMENT KEMENDIKBUD

NO	STANDAR NASIONAL PENDIDIKAN (SNP)	TAHUN			
		2016	TARGET SNP 2	2017	TARGET SNP 4
1	Standar Kompetensi Lulusan	0.77	2.05	6.44	5.07
2	Standar Isi	0.8	2.05	5.62	5.07
3	Standar Proses	0.16	2.05	6.9	5.07
4	Standar Penilaian Pendidikan	4.37	2.05	5.46	5.07
5	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	3.33	2.05	3.63	5.07
6	Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan	0.98	2.05	3.74	5.07
7	Standar Pengelolaan Pendidikan	1.55	2.05	6.19	5.07
8	Standar Pembiayaan	0	2.05	5.75	5.07

Kategori : Menuju SNP 1 batas bawah 0, Menuju SNP 2 batas bawah 2.05, Menuju SNP 3 batas bawah 3.71, Menuju SNP 4 batas bawah 5.07, Menuju SNP batas bawah 6.67

Jika dilihat dari data Tabel 1.3 diatas bahwa pada tahun 2016 maupun 2017 antara target dengan realisasi ketercapaian 8 standar nasional pendidikan/SNP menunjukkan SMK Negeri 2 Kota Bekasi belum mencapai mutu pendidikan secara maksimal sekalipun terdapat peningkatan dari tahun 2016 ke 2017. Pada tahun 2017 dari 8 standar pendidikan tersebut yang paling menonjol adalah Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan sebesar 3.65 dari target 5.07 dan sarana prasarana pendidikan sebesar 3,74 dari target 5.07. Dengan demikian terjadi permasalahan pada dua standar itu yang harus di analisis penyebabnya, hal tersebut yang akan dilakukan sebagai objek penelitian.

Kondisi factual menunjukkan bahwa banyak faktor yang dapat menunjang kinerja para pegawai dalam melaksanakan proses kerjanya, dan dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi tersebut adalah motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. Untuk mengetahui persepsi dari pegawai mengenai kinerja, peneliti melakukan survey pendahuluan, dengan mengajukan pertanyaan dengan memberikan ranking teratas sampai bawah (1 sampai dengan 5) terhadap faktor yang mempengaruhi kinerja kepada 30 orang pegawai, dan dari penelitian awal didapatkan informasi sebagai berikut:

Tabel 1.5. Persepsi Pegawai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

NO	FAKTOR-FAKTOR	JUMLAH	
1	Komitmen Organisasi	2	6.67 %

2	Motivasi	10	33.33 %
3	Komunikasi Antar Pegawai	2	6.67 %
4	Kompetensi	6	20.00 %
5	Lingkungan Kerja	4	13.33 %
6	Perencanaan Karir	3	10.00 %
7	Evaluasi Kerja	3	10.00 %
	JUMLAH	30	100%

Berdasarkan data pada Tabel 1.5. menunjukkan faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Motivasi diurutan pertama dengan presentase 33.33 %, kemudian Kompetensi dengan presentase 20 %, dan Lingkungan Kerja pada posisi ketiga dengan presentase 13.33 % dari persepsi pegawai beberapa faktor lainnya yaitu komitmen organisasi 6.67 %, Komunikasi antar pegawai 6.67 %, perencanaan karir 10.00 %, evaluasi kerja 10.00 %.

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Wibowo (2012, h. 230), pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
- 2) Mengusahakan standard kinerja untuk menciptakan perbandingan.
- 3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
- 4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
- 5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
- 6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
- 7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Menurut Fasli Jalal (2010), fenomena rendahnya kompetensi dan kinerja guru terlihat pada tahun 2009 kompetensi, keterampilan dan kinerja guru ternyata masih rendah. Hampir separuh dari sekitar 2,6 juta guru di Indonesia tidak layak mengajar di sekolah, sementara input guru di Indonesia sangat lemah. Data Balitbang menunjuk peserta tes calon guru PNS setelah dilakukan tes bidang studi ternyata rata-rata skor tes seleksinya sangat rendah. Persentase guru yang belum layak mengajar di SD 60%, SMP 40%, SMU 43%, SMK 34%, dan bidang lainnya 17,2% (<http://researchengines.com/anton1609.html>). Data tersebut tidak banyak berubah dibandingkan dengan data sebelumnya. Sudarman Danim (2002) mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai.

Hasil penelitian terdahulu bahwa : 1) Ada pengaruh secara signifikan kompetensi terhadap kinerja guru bidang produktif Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Lombok Barat dengan $r = 0,002$ dan kontribusi 14,40 %; 2) Ada pengaruh secara signifikan kompensasi kerja terhadap kinerja guru bidang produktif Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Lombok Barat dengan $r = 0,037$ dan

kontribusi 7,00 %; 3) Ada pengaruh signifikan kompetensi dan kompensasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru bidang produktif Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Lombok Barat dengan $\alpha = 0,005$ dan kontribusi 16,50 %. Menurut Parhi, H.A. Wahab Jufri, Muntari (2017: 153). Sementara itu menurut Gibson et. al (2010:99), motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja dan mencakup pengarahan ke arah tujuan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja SMK Negeri 2 Kota Bekasi”**.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance (Job Performance)*, secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata *performance* berarti *The act of performing; execution*, Menurut Henry Bosley Woolf dalam Connie (2014 : 24) *performance* berarti *The execution of an action*. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja (Suharsaputra, 2011).

Menurut Colquitt dalam Kasmir (2017 : 183) mengatakan *Performance “the value of the set of employe behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizationa goal accomplishment”*. Maksudnya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Seiring dengan pendapat di atas

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi sebagaimana menurut Ivancevich (2007:217), kinerja merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku. Sedangkan menurut Robbins dalam Kasmir (2017 : 183) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan/ability (A), Motivasi (M) dan Kesempatan/opportunity (O) dirumuskan $Kinerja = f(A \times M \times O)$ artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kemudian pendapat lainnya mengatakan Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas menurut Stephen P. Robin & Mary Coulter (2016 : 168 edisi 13).

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011) yang dibagi kedalam 5 dimensi dan 10 indikator, yaitu :

- 1) Dimensi kuantitas kerja; Dimensi kuantitas kerja diukur dua indikator yaitu kecepatan dan kemampuan.
- 2) Dimensi kualitas dari hasil; Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja.
- 3) Dimensi kerja sama; Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu jalinan kerja sama dan kekompakan.
- 4) Dimensi tanggung jawab; Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu Hasil kerja dan mengambil keputusan.
- 5) Dimensi inisiatif; Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator, yaitu kemampuan.

Kajian Teori Motivasi

Kata Motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan

sesuatu. Istilah Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang artinya “menggerakkan” (*to move*). Menurut Stefan Ivanko (2012:70) dalam buku Arif Yusuf Hamali (2018:131) mendefinisikan Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. menurut Robbins (2003:424), mengatakan bahwa Motivasi adalah keinginan untuk menggunakan tenaga tingkat tinggi dari usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan dengan kemampuan memuaskan beberapa tujuan individu (*the willingness to exert high level of effort toward organizational goals, conditioned by the effort of ability to satisfy same individual need*). Kemudian Kreitner dan Kinicki (2008:147-148), mengemukakan, Motivasi adalah proses psikologis yang menimbulkan dan mengarahkan kepada tujuan yang diarahkan oleh perilaku (*Motivation is psychological process that arouse and direct goal-directed behavior*). Motivasi adalah proses dimana usaha seseorang di beri energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan menurut Stephen P. Robbin & Mary Coutler(2016 : 96 edisi 13). Menurut Fred Luthans dalam Wirawan (2014:675), mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut: “*Motivation is a process that starts with a physiological deficiency or need that activates behavior or a drive that is aimed a goal incentive*”.

Menurut David C. McClelland dalam Wirawan (2014:683), menyusun teori motivasi yang terkenal dengan *Teori Kebutuhan Berprestasi* atau *Need Achievement Theory* atau *N-achievement Theory*. Dasar dari teori ini adalah konsep motif dan kekuatan motif terhadap perilaku manusia dan tersusun secara hirarki berdasarkan kuatnya dan pentingnya. David C. McClelland menganalisis tentang tiga (3) kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi pegawai mereka. McClelland

theory of needs memfokuskan pada tiga kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan atau *need for achievement (nAch)*, yaitu dorongan untuk unggul, untuk menghasilkan dalam hubungan standar, dan untuk melangkah menuju kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan organisasi. Hal ini mendorong mereka melakukan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu.
2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau *the need for power (nPow)*, yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati, dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Hal ini menyebabkan kecenderungan mereka lebih peduli dengan kebanggaan, prestise, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi atau *need for affiliation (nAff)*, yaitu keinginan untuk mempunyai hubungan interpersonal dekat. Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat dengan rekan kerja atau para pegawai di dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerjasama daripada sebagai ajang kompetisi dalam suatu organisasi.

Dimensi dan Indikator Motivasi: Indikator dibagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland (Hasibuan:2012), dimensi dan indikator Motivasinya adalah:

- 1) Dimensi kebutuhan akan prestasi; Dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu mengembangkan kreativitas dan antusias untuk berprestasi tinggi.

- 2) Dimensi kebutuhan akan afiliasi; Dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- 3) Dimensi kebutuhan akan kekuasaan; Dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu, memiliki kedudukan yang terbaik, dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Kompetensi

Competency is a trait (innate or learned) that someone do something mentally or physically Menurut (Gibson et al., 2003). Competence is a fundamental characteristic of one who lets them issue a superior performance on the job (Boulter et al., 2002). Competence are the knowledge, skill and quality of the individual to achieve the success of his work (Armstrong, 2004). Kompetensi adalah suatu karakter dasar dari seseorang yang memungkinkan untuk memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, peran dan situasi tertentu hal ini dikatakan Boulter, Dalziel dan Hill dalam Edy Sutrisno (2010:203). Pengertian kompetensi menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 dikutip oleh Edy Sutrisno (2009:203) “*Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3)*”. Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta

didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Spencer dan Spencer (dalam Moeheriono, 2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Dimensi dan Indikator Kompetensi Individu.

Jika dilihat dari dimensi kompetensi pada individu dikemukakan oleh Sutrisno (2012:204), yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. Pengetahuan menurut Wibowo (2007:75) adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

- 3) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- 4) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Misalnya standar perilaku para pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari : Pengetahuan, Keterampilan, Sikap Perilaku

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*); Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. Keterampilan (*Skill*); Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer computer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.
3. Sikap (*Attitude*); Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung

pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi *knowledge, skill, dan attitude* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal menurut Wibowo (2007:75)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Beberapa pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Timpe (1999) dalam Sri Raharjo (2014 : 62) *explained the work environment that effect the morale is the physical environment. The physical environment is a place of work where the employee carries out his work (environmental atmosphere) of his office. Workplace conditions are closely related to the physical environment and the workplace, such as lighting, sound, air and etc.* Simamora (2001) *explained environmental conditions work basically differentiated into (a) the physical environment: ventilative or workplace lighting, lay out, and equipment, and (b) the psychosocial or treatment received: the work ease social interaction that can affect springs the positive response to the teacher.* Sedangkan menurut Robbins

(2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut George R. Terry di kutip oleh Kartini Kartono (2006:23) Menyatakan : “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan”. Menurut Menurut Sedarmayanti (2009: 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2009: 21) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik”.

Menurut Sedarmayanti (2009: 22) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

- a. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan

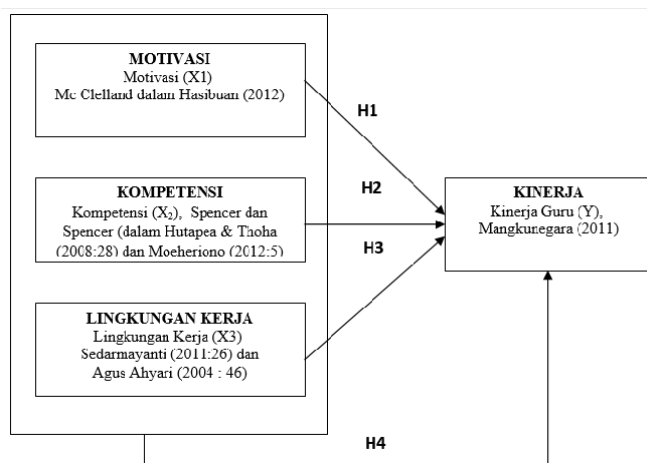
kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain

Menurut Robbins (2002: 36) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: a) suhu, b) kebisingan, c) penerangan, d) mutu udara”.

Berdasarkan uraian di atas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2011:26), diantaranya :

1. Pencahayaan di ruang kerja; Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
2. Sirkulasi udara di ruang kerja; Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
3. Kebisingan; Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
4. Penggunaan warna; Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
5. Kelembaban udara

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian *explanatory research* yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:8), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Berdasarkan jenis penelitian tingkat penjelasan, maka tipe penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini peneliti berusaha menjelaskan hubungan antar variabel motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3), kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi (Y).

Menurut Arikunto (2010:134-185) Sample adalah sebagian atau wakil populasi

yang diteliti. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sample yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dikarenakan jumlah populasi guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi sebanyak 86 orang kurang dari 100 maka peneliti menggunakan Sampling Jenuh artinya seluruh populasi dijadikan sample. Maka, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 86 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari pemilik data (responden). Data yang dikumpulkan menggunakan teknik survey dengan kuisisioner sebagai alat. Kuisisioner dibuat dari beberapa referensi, yang kemudian dimodifikasi dalam bentuk pernyataan, selanjutnya untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden, penelitian menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur yang menganalisis efek langsung dan tidak langsung, juga menganalisis indikator untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan alat analisis perangkat lunak yang digunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 23 adapun hasil *output* uji statistik deskriptif yang didapat sebagai berikut:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perumusan masalah yang menjadi dasar penelitian, berikut merupakan pembahasan sesuai dengan beberapa hasil uji yang sudah dilakukan;

- 1) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi hal ini berdasarkan tabel 4.20 dimana hasil diperoleh untuk t_{hitung} 2,322 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,664, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,322 > 1,664$) dan P values $< 0,05$ nilai signifikan dari variabel motivasi sebesar 0,023 dimana ($0,023 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi. Hal ini sejalan dengan penelitian beberapa penelitian diantaranya penelitian Amjad Ali, Li Zhong Bin, Huang Jian Piang, Zulfiqar Ali (2016) menunjukkan Hasil penelitian bahwa Motivasi memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja di taman IT (rumah perangkat lunak) sektor Peshawar, Pakistan. Menurut penelitian Firza Malinda. Sumarni. Jolianis. (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Dimana ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,587. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai t_{hitung} , $4,837 > t_{tabel}$ sebesar 1,67. Hasil penelitian Prapti Ningsih Jurnal (2017) menunjukkan bahwa kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu dimana Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Selain itu hasil penelitian Rahmat Hasbullah (2017) menunjukkan hasil penelitian

bahwa *The Findings were, professionalism, achievement motivation, and empowerment as partially and or jointly had influenced as partially and or jointly, with positive and significant on discipline of work, with a contribution 53% while the remaining of 47% was influenced by other factors, with achievement motivation is the most dominant influence on the discipline of work, in the other hand professionalism, achievement motivation, empowerment and discipline of work had influenced as partially and or jointly, with positive and significant on teacher performance with the contribution 85%, and the remaining 15% were influenced by other factors, with Discipline work is the most dominant influence on the performance of teachers. The result had also shown that work discipline is a partial mediating of professionalism, achievement motivation and empowerment on Teacher performance.* Menurut Siti Imroatun (2016) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 31,92%. Penelitian ini terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun parsial.

2. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi. Berdasarkan tabel 4.20. diperoleh nilai t_{hitung} pada Variabel Kompetensi sebesar 2,947, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,664, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,947 > 1,664$) dan P values $< 0,05$ nilai signifikan dari variabel motivasi sebesar 0,004 dimana ($0,004 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin (2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

menurut hasil penelitian Arminas Hairuddin¹, Mursalim Umar Gani², Bahar Sinring³, Zaenal Arifin (2017) hasil penelitiannya bahwa *Competence has a positive and insignificant effect on lecturers' job satisfaction, but significant on lecturers performance*. Penelitian lainnya menurut hasil penelitian Menurut Parhi, H.A. Wahab Jufri, Muntari (2017) Hasil penelitian menemukan bahwa : 1) Ada pengaruh secara signifikan kompetensi terhadap kinerja guru bidang produktif Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Lombok Barat dengan $t = 0,002$ dan kontribusi 14,40 %. Menurut hasil penelitian Tatan Zenal Mutakin (2016) bahwa Secara total kompetensi guru telah memberikan pengaruh 42,55% terhadap peningkatan kinerja guru.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi. Berdasarkan tabel 4.20. diperoleh nilai t_{hitung} pada Variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,347, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,664, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,347 > 1,664$) dan $P\ values < 0,05$ nilai signifikan dari variabel motivasi sebesar 0,021 dimana ($0,021 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Sri Rahardjo (2014) menunjukkan bahwa hasil penelitian lingkungan kerja *Work environment influence significantly to motivation. Menurut penelitian* Firza Malinda. Sumarni. Jolianis. (2015) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Dimana ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,481. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai $t_{hitung} 2,610 > t_{tabel} 1,67$. Menurut penelitian Sentot Iskand, Enceng Juhana

(2014) Lingkungan Kerja yaitu mencapai rata-rata skor 3,264. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Sedangkan menurut penelitian Siti Imroatun (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja guru termasuk kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 16,65%. Menurut Prapti Ningsih (2017) lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Menurut Widiya avianti (2014) bahwa *work environment, Motivation have influence to employee performance in Politeknik LP3I Bandung with amount of influence 73,00%*.

4. Berdasarkan pengaruh ketiga variabel tersebut baik Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru jika dilihat dari Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari pengolahan data sebesar 78,8% atau 78,8%. Nilai tersebut memberi pengertian bahwa Variabel Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja memberikan sumbangan yang sangat kuat sebesar 78,8% terhadap terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 21,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Jika dilihat dari pengaruhnya secara berurutan dari ketiga variabel tersebut terhadap Kinerja guru yang pertama adalah Kompetensi, kedua Lingkungan Kerja dan ke tiga Motivasi Kerja.

Penutup

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi, dimana motivasi jika dilihat dari keeratan hubungan antar tiga variabel (motivasi, kompetensi dan lingkungan Kerja) menempati urutan ke tiga pengaruhnya terhadap kinerja guru. Artinya Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi.
- 2) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi, dimana kompetensi jika dilihat dari keeratan hubungan antar tiga variabel menempati urutan ke satu pengaruhnya terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi.
- 3) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi. dimana lingkungan kerja jika dilihat dari keeratan hubungan antar tiga variabel (motivasi, kompetensi dan lingkungan Kerja) menempati urutan ke dua pengaruhnya terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kota Bekasi.
- 4) Berdasarkan pengaruh ketiga variabel tersebut baik motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru jika dilihat dari Koefisien determinasi sangat signifikan memberi pengertian

bahwa Variabel Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja memberikan sumbangan yang sangat kuat terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan kepada SMK Negeri 2 Kota Bekasi yaitu:

1. Saran untuk organisasi guna meningkatkan kinerja guru khususnya dilingkungan SMK Negeri 2 Kota Bekasi sekalipun kompetensi dari hasil penelitian memberikan pengaruh yang paling besar tetapi organisasi tetap harus mengembangkan serta meningkatkan hal tersebut diantaranya dengan membuat pemetaan kompetensi, membuat sechedule pelatihan/diklat secara terstruktur dan berkesinambungan sehingga akan menghasilkan kompetensi guru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Guna meningkatkan kinerja organisasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja dimana dari hasil penelitian menempati urutan ke dua dalam kontribusinya terhadap kinerja namun tetap organisasi harus secara terus menerus untuk melengkapi atau memenuhi kebutuhan sarana prasarana baik fisik maupun lingkungan sosial antara lain melengkapi laboratorium Fisika, Kimia, lab. Bahasa dan lab/bengkel sesuai kompetensi, disamping itu menjalin komunikasi yang baik dalam ruang lingkup internal maupun eksternal organisasi sehingga mampu mendorong serta meningkatkan kualitas pelayanan dan mutu pendidikan SMK Negeri 2 Kota Bekasi.
3. Berdasarkan penelitian meskipun motivasi pengaruhnya terkecil tetapi organisasi harus lebih memprioritaskan serta meningkatkan motivasi guru dengan cara antara lain memberikan reward kepada guru berprestasi, mengadakan

AMT (Achievment Motivation Training), Family Gathering dll secara terprogram dan berkesinambungan sehingga kinerja guru akan meningkat.

4. Sedangkan saran kepada penelitian selanjutnya adalah menambah populasi lebih besar yaitu seluruh pegawai, disamping itu menambah variabel yang lebih banyak dan luas seperti kepemimpinan, kompensasi, tata kelola provinsi dan lain-lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Amjad Ali, Li Zhong Bin, Huang Jian Piang, Zulfiqar Ali (2016). *Journal The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Vol. 6, No. 9* ISSN: 2222-6990. Pakistan.
- Arifin Muhammad, (2015). *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. International Education Studies; Vol. 8, No. 1; 2015 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 Published by Canadian Center of Science and Education.
- Avianti Widiya. (2014). *The Influence of Organization Structure, Work Environment and Motivation on Politeknik LP3I Bandung*. International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 5, Issue 1 (Dec.) ISSN 2289-1552.
- Davis, Keith (1994). *Organizational Behavior*. New York : McGraw Hill.
- Duong Thai Le1 & Cuong Hung Pham2. (2016). *Lecturer's Working Environment and Teaching Competence in Selected Agricultural Colleges in Vietnam*. International Journal of Financial Research Vol. 7, No. 5; 2016.
- Firza. Malinda. Sumarni. Jolianis. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Di SMA Kecamatan Bayang Timur Pesisir Selatan*". e-Proceeding of Management STKIP PGRI Padang : Vol.4, No.3 Oktober 2015 ISSN : 2355-9357.
- Hafid. Moh (2017). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi guru terhadap kinerja guru Sekolah dan Madrasah di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiah Syafi'iyah Sukorejo*. JPII Volume 1, Nomor 2, April 2017 *Asian Journal of Humanities and Social Studies (ISSN: 2321 – 2799)*.
- Hairuddin Arminas , Umar Gani Mursalim, Sinring Bahar, Arifin Zaenal (2017). *Journal Motivation, Competence and Organizational Commitment's Effect on Lecturers' Job Satisfaction and Lecturers. Performance. Vol. 6, Issue. 3, ISSN: 2455-2267*.
- Hasbullah Rahmat. (2017). *The Influnce of Profesionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against The work Disipline and its Impication on Teacher Performance: Empirical Study on High School Techer in Karawang Regency*. International Journal of Business and Commerce Vol. 5, No.06: [18-36] (ISSN: 2225-2436).
- Imroatun Siti. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten wonosobo*. Economic Education Analysis Journal 5 (1) (2016) Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes p-ISSN 2252-6544, e-ISSN 2502-356X.
- Kasmir (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke 3, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Kaswan (2015). *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Alfabeta: Bandung.

- M. Abusama¹, Haming Murdifin², Nasir Hamzah Muh.³, Ramlawati⁴. (2014). *Effect of motivation, competence and Islamic leadership on job satisfaction and Teacher performance in vocational high school. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 10. Ver. V. (October. 2017), PP 01-12 www.iostjournals.org
- Masyhudzulhak, Saluy Badawi Ahmad (2018). *Pelatihan SPSS dan PLS untuk Skripsi dan Tesis*. Universitas Mercu Buana, Jakarta.
- Maya sari Fajar. (2013). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. S2 Untag Surabaya DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 137 - 153 I.
- Moehariono (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Musafir Thahir.(2017). *Effect of Physical and Non Physical Work Environment to Teacher performance at Madrasah Aliyah in Makasar*. *International Journal of Information Technology and Business Management 15th December 2017*. Vol.58 No.1 © 2012-2017.
- Ningsih Prapti.(2017). *Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)*. *Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 7, Juli 2017 hlm 181-190 ISSN: 2302-2019*.
- Nurlela Lela Wati (2018). *Metodologi Penelitian Terapan, Aplikasi SPSS, EVIEWS, SmartPLS, dan Amos*. Mujahid Press: Bandung.
- Nwosu Jonathan C. (Ph.D), (2016). *Motivation and Teachers Performance in Selected Public Secondary Schools in Ikenne Local Government area Ogun State*. *British Journal of Psychology Research* Vol.5, No.3, pp 40-50,
- Parhi, H.A. Wahab Jufri, Muntari, (2017). *The effect of competence and compensation work either partially or simultaneously to the performance of teachers in the productive Vocational High School in West Lombok regency*. *Jurnal education Of Manajement administration* Volume: 2 No.2 Juli - Desember 2017 ISSN 2088-351X.
- Priyatno, Duwi, 2013, *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Media Kom.
- Rahardjo Sri. (2014). *The Effect of Competence, Leadership and Work Environment To Wards Motivation and Its Impact on The Performance of Teacher Of Elementary School in Surakarta City, Central Java, Indonesia*. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences* ISSN: 2278-6236 Vol. 3 No. 6.
- Robbins, Stephen P and Coulter M. (2006). *Perilaku Organisasi*. Erlangga. Edisi 3. Jakarta:
- Sedarmayanti (2011). *Tata kerja dan Produktifitas Kerja*. CV. Mandar Bandung: Maju. Bandung.
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I*. *Journal Of Management And Business Review, jilid, 16, 87-109*.
- Saluy, A. B., & Sulistyawati, R. *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SUMBER BARU NIAGA*.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen and*

Bisnis, 2(1), 53-70.

Siagian, Sondang P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sulistyawati Fasochah Nanik dan Darsono. (2016). *Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel moderasi. (Studi Pada SMP Negeri Se Kecamatan Boja Kabupaten Kendal)*. *Dharma Ekonomi* No.43 / Th.XXIII/ April 2016 ISSN: 0853-5205.

Sugiyono (2010). *Metodologi Penelitian Administrasi*, Alfabeta: Bandung.

- Sugiyono (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wibowo (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Widarjono, Agus. *Analisis Multivariate Terapan*, Edisi kedua, Penerbit UPP STIM YKPN, Yogyakarta, 2015.
- Widodo (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Zola Fenia Selvi. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X Di Sumatera Barat*. Jurnal Benefita Februari 2018. DOI : 10.22216/jbe.v3i1.2361.