

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMPN 14 PEKANBARU

Salsabila Nurfauziah^{1*}, Agustin Basriani², Kiki Joesyiana³

Universitas Persada Bunda Indonesia, Pekanbaru, Riau

Email: salsabilanurfauziah7@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 14 Pekanbaru. Penelitian akan dilaksanakan pada SMP Negeri 14 Pekanbaru, beralamat di Jl. Hangtuah No.43, RINTIS, kec. Lima Puluh, Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Oktober 2024 sampai April 2025. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru SMP Negeri 14 Pekanbaru sebanyak 40 orang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket dan datanya dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Pekanbaru, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Pekanbaru, Secara simultan kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Pekanbaru, variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) dapat memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 88.7% Sisanya sebesar 11.3% dipengaruhi faktor lainnya diluar variabel yang diteliti

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to investigate the effect of teacher competence and the physical work environment on the performance of teachers at SMP N 14 Pekanbaru. The study was conducted at SMP N 14 Pekanbaru, located at Hangtuah Street Number 43, RINTIS, Lima Puluh District, Pekanbaru, Riau Province. The research period was from October 2024 to April 2025. The total population for this study comprises all 40 teachers at SMP N 14 Pekanbaru. A quantitative research approach employed, utilizing questionnaires for data collection. The collected data were analyzed using multiple linear regression. Research findings reveal that competence has a positive effect on teachers' performance at SMP Negeri 14 Pekanbaru. Similarly, the physical work environment also positively influences teachers' performance at the same school. Simultaneously, both competence and the physical work environment have a significant positive impact on teachers' performance. The variables of competence (X1) and physical work environment (X2) collectively account for 88.7% of the variance in teachers' performance. The remaining 11.3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Competence, Physical Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Kinerja guru dimaknai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai guru dalam tugasnya sesuai tanggung jawab dan fungsinya. Penilaian Kinerja Guru (PKG) 2023 didasarkan pada Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Kinerja Guru dan Kepala Sekolah melalui Platform Merdeka Mengajar

Fenomena di SMPN 14 Pekanbaru menunjukkan kinerja guru yang belum optimal. Selain itu, guru terkadang meninggalkan kelas ketika jam mengajar berlangsung. Akibatnya siswa dapat keluar kelas dan mengabaikan tugas yang diberikan guru. Berikut hasil penilaian Kinerja Guru SMPN 14 tahun 2021

**Tabel 1. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai SMPN 14 Pekanbaru tahun 2021
yang berjumlah 45 guru**

UNSUR YANG DINILAI	JUMLAH
--------------------	--------

Tahun	A. Hasil Kerja	Nilai Hasil Kerja Pegawai	
2021	Kuantitas	83	
	Kualitas	85	
	Waktu	83	
		83.66	
	Nilai Hasil Kerja	83.66 x 60%	50.19
	B. Perilaku Kerja Pegawai	Nilai Perilaku Kerja Pegawai	
2021	Berorientasi Pelayanan	79	
	Akuntabel	78	
	Kompeten	80	
	Harmonis	80	
	Loyal	79	
	Adaptif	79	
	Kolaboratif	79	
		79.14	
	Nilai Perilaku Kerja	79.14 x 40%	31.65

Nilai Sasaran Kinerja Pegawai

84.84

Keterangan

(Baik)

Sumber : SMPN 14 Pekanbaru tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) SMP Negeri 14 Pekanbaru pada tahun 2021 dengan nilai hasil kerja dihitung dengan bobot 60% yaitu 50,19 dan nilai perilaku kerja dihitung dengan bobot 40% yaitu 31,65. Nilai akhir diperoleh dari penjumlahan hasil kerja dan perilaku kerja yaitu 81,84. Kinerja pegawai berada dalam kategori B (Baik) sesuai dengan kategori penilaian pada tabel 1.1

Tabel 2. Rekapitulasi Data Kinerja Guru SMPN 14 Pekanbaru tahun 2022 dan 2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Hasil Kerja	Rata-Rata Perilaku Kerja
2022	43	2	2
2023	42	2	2
2024	40	2	2

Sumber : SMPN 14 Pekanbaru tahun 2022-2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa rekapitulasi data kinerja guru SMP Negeri 14 Pekanbaru pada tahun 2022, 2023, dan 2024 berada dikategori kode (2) dengan keterangan sesuai ekspektasi, sehingga dapat dijelaskan sasaran kinerja pegawai masih belum memenuhi harapan yang diinginkan yaitu dalam kategori kode (1) diatas ekspektasi. Kinerja pegawai secara objektif berdasarkan hasil kerja (kualitas, kuantitas, dan waktu) serta perilaku kerja (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif). Pada realita masih terdapat masalah pada kinerja guru SMPN 14 Pekanbaru dimana apa yang terjadi dilapangan berbeda dengan hasil laporan penilaian kinerjanya. Hal ini dikarenakan umpan balik dari hasil penilaian kinerja tidak ada.

Kompetensi guru adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan yang harus ada pada seseorang agar dapat menunjukkan perilakunya sebagai guru. Guru hanya menjelaskan pengetahuan secukupnya tanpa mendorong siswa untuk menemukan sendiri, sehingga pengetahuan menjadi tidak bermakna dan cepat terlupakan. Beberapa guru masih kurang dalam keterampilan mengajar karena tidak semua guru dapat menggunakan komputer untuk membuat video pembelajaran. Akibatnya, pembelajaran sehari-hari menjadi monoton, dan siswa hanya belajar dari LKS. Interaksi dan komunikasi yang efektif antara guru dan siswa di luar kegiatan pembelajaran masih minim.

Selain kompetensi guru faktor berikutnya yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik juga merupakan suatu bentuk kondisi yang bersifat fisiologis maupun situsisonal yang mampu membangun seseorang di sekitarnya untuk melakukan hal yang positif yang sesuai dengan anjuran yang ada, lingkungan kerja fisik juga dapat dikatakan merupakan bentuk kondisi pendukung untuk seorang guru dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya.

THEORETICAL REVIEW

KINERJA GURU



UU no 14 tahun 2005 (pasal I ayat 1) tentang guru dan dosen mengatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Supardi (2016:54) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Indikator Kinerja Guru

Pedoman yang ditetapkan dalam PermenPANRB No.6 Tahun 2022 Pasal 9 ayat (2), ukuran keberhasilan/indicator kinerja dan target atas rencana hasil kerja Pegawai meliputi aspek: 1.Kuantitas. 2.Kualitas. 3.Waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Supardi (2014:50) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Shilphy (2019:34) mengemukakan ada tiga hal yang mempengaruhi kinerja, yaitu: 1). Kemampuan; 2). Keinginan dan; 3). Lingkungan

KOMPETENSI

Kompetensi guru menurut Madjid (2016:25) merupakan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru tercermin pada tanggung jawab dan tindakan cerdas dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Menurut Sofo (2018:17) kompetensi terdiri dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap, tetapi yang lebih penting yakni penerapan secara konsisten dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap tersebut dalam standar kinerja pekerjaan yang dibutuhkan. Kompetensi guru harus memiliki kemampuan sosial dan spiritual, teknologi serta personalitas sebagai standar profesi guru (Anwar,Muhammad : 2018).

Indikator Kompetensi

Menurut Nana Sudjana (2017:19-20) kompetensi guru dapat dibagi menjadi tiga bidang, yaitu: 1.Kompetensi bidang kognitif, artinya seorang guru memiliki kemampuan intelektual yang mencakup penguasaan mata pelajaran, memiliki pengetahuan tentang metodik mengajar. 2.Kompetensi bidang sikap/afektif, artinya seorang guru selalu siap sedia dalam menghadapi berbagai hal yang berkaitan dengan tugas dan profesinya. 3.Kompetensi perilaku (performance) artinya guru memiliki kemampuan tentang berbagai ketrampilan atau berperilaku, seperti ketrampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa,

Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang yaitu : 1) Keyakinan dan nilai-nilai; 2) Keterampilan; 3) Pengalaman; 4) Karakteristik kepribadian; 5) Motivasi; 6) Isu Emosional; 7) Kemampuan intelektual; dan 8) Budaya organisasi. (Wibowo, 2014:284)

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2017:21), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada pekerja dalam menjalankan tugasnya (Malik, 2016:165).

Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Euis, dkk (2015, 271-274) indikator lingkungan fisik : 1.Sarana Sekolah 2.Prasarana sekolah berupa perpustakaan, ruang kelas, keadaan gedung dan kelengkapan sekolah

Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Afandi (2018:11), menyatakan bahwa faktor- faktor untuk menciptakan lingkungan kerja fisik baik ada beberapa hal yang harus di perhatikan yaitu : 1. Bangunan tempat kerja 2. Ruang kerja yang lapang 3. Ventilasi udara yang baik 4. Ruang ibadah 5. Adanya sarana angkutan pegawai

METHODOLOGY

Lokasi penelitian ini dilakukan di SMPN 14 Pekanbaru yang beralamat di Jl. Hangtuah No.43, RINTIS, Kec. Lima Puluh, Kota Pekanbaru Prov. Riau. Penelitian dilakukan selama 6 bulan.

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Oktober 2024 sampai April 2025. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru SMP Negeri 14 Pekanbaru sebanyak 40 orang. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket dan datanya dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji asumsi klasik: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.
2. Analisis Regresi Berganda, digunakan untuk menghitung pengaruh kompetensi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMP 14 Pekanbaru
3. Uji Hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan nilai dari hasil uji statistik t dan uji F

RESULT

Uji Validitas

Pengujian validitas setiap butir pernyataan digunakan analisis atas pernyataan. jika r hitung lebih besar dari 0,312 maka dinyatakan valid. Hasil analisis item ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Kompetensi (X1)	X11	0,526	0,312	Valid
	X12	0,591	0,312	Valid
	X13	0,525	0,312	Valid
	X14	0,383	0,312	Valid
	X15	0,419	0,312	Valid
	X16	0,441	0,312	Valid
	X17	0,469	0,312	Valid
	X18	0,450	0,312	Valid
	X19	0,462	0,312	Valid
	X110	0,438	0,312	Valid
	X111	0,490	0,312	Valid
	X112	0,439	0,312	Valid
	X113	0,436	0,312	Valid
	X114	0,543	0,312	Valid
	X115	0,610	0,312	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X21	0,577	0,312	Valid
	X22	0,459	0,312	Valid
	X23	0,494	0,312	Valid
	X24	0,452	0,312	Valid
	X25	0,454	0,312	Valid
	X26	0,553	0,312	Valid
	X27	0,418	0,312	Valid
	X28	0,403	0,312	Valid
	X29	0,517	0,312	Valid
	X210	0,477	0,312	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y1	0,439	0,312	Valid
	Y2	0,406	0,312	Valid
	Y3	0,426	0,312	Valid
	Y4	0,403	0,312	Valid
	Y5	0,465	0,312	Valid
	Y6	0,471	0,312	Valid
	Y7	0,448	0,312	Valid
	Y8	0,435	0,312	Valid
	Y9	0,405	0,312	Valid
	Y10	0,394	0,312	Valid



Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
	Y11	0,496	0,312	Valid
	Y12	0,405	0,312	Valid
	Y13	0,447	0,312	Valid
	Y14	0,439	0,312	Valid
	Y15	0,569	0,312	Valid

Dari Tabel 5.15 diatas diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel > r table (0,312). Artinya adalah bahwa item-item pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Realibilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal consistency dengan teknik cronbach's alpha. maka hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ukur	Keputusan
Kompetensi (X1)	0,761	0,6	Reliable
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,627	0,6	Reliable
Kinerja Guru (Y)	0,705	0,6	Reliable

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2025

Dari Tabel dapat diketahuin nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,6$ yang berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan kriteria pengujiannya apabila nilai Asymp.Sig. di atas 0,05, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40
	Std. Deviation	.0000000
		2.23854430
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.068
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 ^c

Berdasarkan Tabel 5.17 diperoleh nilai signifikansi *one sample kolmogorov smirnov* sebesar 0,138 > 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Nilai dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Variabel Dependen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi	0,511	1,955	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik	0,511	1,955	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2025

Dari Tabel 5.18 diperoleh nilai *tolerance* kedua variabel dependen sebesar 0,511 > 0,1 atau VIF sebesar 1,955 < 10 Dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya.

Gambar 1 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar 5.1 diatas dapat dilihat bahwa pola pada grafik Scatterplot tidak terlihat pola yang jelas, dan juga dapat dilihat titik pada garfik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, Persamaan regresinya adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad Y = 5,438 + 0,159 X_1 + 1,097 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5,438. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja guru pada SMP Negeri 14 Pekanbaru sebesar 5,438.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,159. Artinya 76 adalah bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 14 Pekanbaru dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,097. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 14 Pekanbaru dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 14 Pekanbaru dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis yakni sebagai berikut

Tabel 7 Uji t

Model	Unstd. Coef		Std. Coef	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,438	2,500		2,175	0,036
Kompetensi	0,159	0,066	0,182	2,410	0,021
Lingkungan Kerja Fisik	1,097	0,102	0,809	10,737	0,000

Sumber: Data Olahan 2025

Dari Tabel 7 dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 40 - 2 - 1$; $0,05/2 = 38$; $0,025 = 2,024$. Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut

1. Kompetensi. Diketahui nilai t hitung (2,410) > t table (2,024) atau signifikansi (0,021) < α (0,05).
2. Lingkungan Kerja Fisik. Diketahui nilai t hitung (10,737) > t table (2,024) atau signifikansi (0,000) < α (0,05).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Pekanbaru. Berikut adalah uji F

Tabel 8 Uji F
ANOVA^a



Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1624.343	2	812.171	153.764	0.000 ^b
Residual	195.432	37	5.282		
Total	1819.775	39			

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari Tabel 8 diperoleh nilai F hitung sebesar 153,764 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 40 - 2 - 1$; $2 = 37$; $2 = 3,25$, dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah konstan. Dengan demikian maka diperoleh hasil F hitung ($153.764 > F$ tabel ($3,25$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Hasil ini dapat diartikan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Pekanbaru.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMP Negeri 14 Pekanbaru. maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.945 ^a	0.893	0.887	2.298

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2025

Dari Tabel diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,887. Artinya bahwa sebesar 0,887 kinerja guru SMP Negeri 14 Pekanbaru dipengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan sisanya selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru dan lingkungan kerja fisik secara parsial memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru di SMPN 14 Pekanbaru. Selain itu, secara simultan atau bersama-sama, kedua faktor tersebut terbukti berpengaruh positif dalam meningkatkan efektivitas kerja para pengajar di sekolah tersebut.

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas institusi. Meskipun kinerja guru saat ini dinilai sudah cukup baik, pihak sekolah perlu terus konsisten melaksanakan pelatihan profesional dan kegiatan kolektif guna meningkatkan mutu pengajaran serta strategi pembelajaran yang inovatif. Selain memberikan apresiasi terhadap kemampuan guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), penerapan sistem monitoring dan evaluasi waktu kerja sangat penting dilakukan untuk menjaga efisiensi dan kedisiplinan mengajar.

Dalam aspek kompetensi, sekolah sebaiknya mendorong guru untuk terus memperbarui pengetahuan mereka dan melakukan supervisi berkala guna menilai kualitas interaksi serta kedekatan guru dengan siswa di kelas, yang pada akhirnya akan meningkatkan antusiasme belajar siswa. Dari sisi sarana dan prasarana, peningkatan fasilitas kelas seperti pengadaan infokus dan printer sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran proses pemaparan materi serta penyelesaian tugas administratif guru. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, atau budaya organisasi agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Ruslan Afendi dan Farihatun. 2022. *Konstruktifitas Pendidikan Islam*. Palembang : Bening media PUBLISHING.

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau : Zanafa Publishing
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIZ
- Eko, Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Euis Karwati dan Doni Juni Priansa. 2015. *Manajemen Kelas. Guru Profesional yang inspiratif, kreatif, Menyenangkan dan Berprestasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2018. *Dalam Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim., dkk. 2017. *Manajemen Kinerja, Falsafah Icori dan Fencrapannva*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2017. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. 2015. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Madjid, Abd. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Kerja*. Yogyakarta : Samudra Biru
- Muhamad Anwar. 2018. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta : Prenada Media Mulyasa, E. 2014. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung : Rosda.
- Nana Sudjana. 2017. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung : Sinar Baru Algensindo)
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Robbin dan Coulter. 2017. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Sudirman, S., Yusnaeni, Y., Agustina, I. V., & Lowa, F. X. B. (2023). Meningkatkan Hasil Belajar Kognitif dan Kerjasama Peserta Didik melalui Lesson Study Berbasis Model Discovery Learning. *Jurnal Beta Kimia*, 3(1), 17-23.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Yogyakarta: Rajagrafindo Persada.
- Supriatal, S., & Mulyanto, H. (2023). Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 4(2), 275-284.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2014. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. (Cetakan ke-2). Yogyakarta : Ar-Ruzz Media
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persad
- Zainal, A., dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

