

## Pengaruh Kompetensi, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Se-Kecamatan Pinang

Gemasih Ganti Nireta

*Manajemen Pendidikan Tinggi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia  
Jln. Denai No 217 Medan Sumatera Utara  
Email: [gemasih234@gmail.com](mailto:gemasih234@gmail.com)*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru; (2) pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; dan (4) pengaruh kepemimpinan Guru, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Subjek penelitian adalah guru SMP se-Kecamatan Pining dengan jumlah sampel sebanyak 110 orang. Metode penelitian jenis penelitian kuantitatif korelasional dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara: (1) kompetensi guruterhadap kinerja guru sebesar 0,412; (2) iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,403; (3) motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,428; dan (4) kepemimpinan Guru, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 0,635. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan pada variabel kepemimpinan Guru, iklim sekolah, dan motivasi kerja sebesar 40,3% dan sisanya ditentukan variabel lain.

*Kata Kunci : Kompetensi, Iklim sekolah, Motivasi kerja, Kinerja guru*

### ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of competence on teacher performance; (2) the influence of school climate on teacher performance; (3) the effect of work motivation on teacher performance; and (4) the effect of principal leadership, school climate, and work motivation together on teacher performance. The research subjects were junior high school teachers in Pining District with a total sample of 110 people. The research method is a correlational quantitative research method with three independent variables and one dependent variable. Based on hypothesis testing, it can be concluded that there is a positive and significant effect between: (1) the principal's leadership on teacher performance of 0.412; (2) school climate on teacher performance is 0.403; (3) work motivation on teacher performance is 0.428; and (4) the principal's leadership, school climate, and work motivation together on teacher performance are 0.635. Overall, the results of the study show that teacher performance improvement can be done through an increase in the variables of the principal's leadership, school climate, and work motivation by 40.3% and the rest is determined by other variables.

*Keywords: Competence, school climate, work motivation, teacher performance*

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu hal terpenting yang ada dalam kehidupan manusia. Tanpa adanya pendidikan kehidupan manusia tidak akan teratur. Kedudukan pendidikan dianggap sangat penting karena kehidupan yang semakin maju dan zaman semakin canggih, merupakan peranan dari pendidikan. Dalam pendidikan ada perangkat yang yang terlibat didalamnya diantaranya tempat, penyelenggara, pengelola, pendidik atau seorang guru, sarana dan prasarana, media, serta peserta didik atau siswa yang merupakan calon penerus bangsa yang menduduki dunia ini. Tempat diselenggarakannya pendidikan salah satunya yaitu sekolah. Di sekolah terjadi proses belajar mengajar. Seorang guru mengajar, mendidik, melatih, membimbing, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan peserta didik atau siswa memperoleh ilmu dari apa yang

diberikan, dilatih serta dibimbing oleh guru. Tempat lain diselenggarakannya pendidikan bukan hanya di sekolah melainkan dimana saja bisa terjadi proses dalam mencari ilmu. Di rumah, di lingkungan masyarakat juga merupakan bagian dari tempat terselenggaranya pendidikan.

Perangkat pendidikan yang mendukung terjadinya proses dalam pendidikan yaitu guru. Guru merupakan perangkat pendidikan yang sangat penting dalam penunjang adanya pendidikan. Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya tugas guru yang begitu beragam untuk mendidik siswa, peranan guru bukan hanya mendidik siswa disekolah tetapi di masyarakat juga harus ikut berperan dan bisa mengabdikan dirinya ditengah-tengah lingkungan masyarakat. Begitu penting peranan seorang guru yang dituntut bisa dalam segala hal, yang mencetak generasi-generasi penerus. Dari yang awalnya tidak bisa menjadi bisa, serta tidak tahu menjadi tahu. Terdapat masalah yang serius dalam pendidikan saat ini. Permasalahan pendidikan adalah segala sesuatu hal yang merupakan masalah pelaksanaan kegiatan pendidikan. Berbicara mengenai pendidikan merupakan aspek dasar kehidupan manusia, seseorang bukan hanya mendapatkan ilmu pengetahuan, tetapi juga diajarkan untuk berakhlak baik dan berbudi pekerti luhur. Berbekal pendidikan, seseorang akan menjadi orang yang berguna, bermanfaat, berilmu, sehingga mampu meningkatkan taraf hidup atau memperbaiki nasib ke arah yang lebih baik.

Nampak jelas bahwa masalah yang serius dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenjang pendidikan, baik pendidikan formal maupun informal. Dan hal itulah yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memnuhi pembangunan bangsa di berbagai bidang. Selain itu Selain itu, Guru sangat berpengaruh dalam peningkatan efektifitas dan mengatur jalannya roda pendidikan yang ada di sekolah. Keefektifan dalam memimpin sekolah mampu menumbuhkan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Dalam suatu pendidikan, kompetensi Guru salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, karena kualitas sekolah tergantung dari kualitas Gurunya. Kompetensi Guru tercermin dari kepemimpinannya yang optimal dalam mengelola semua sumber daya yang ada disekolah.

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Pendapat lain mengatakan arti kompetensi adalah suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang terdapat dalam diri seseorang yang tercermin dari kemampuan berpikir dan bertindak secara konsisten. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya tentang pengetahuan atau kemampuan seseorang, namun kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat. Kompetensi individu memiliki peranan yang sangat penting dalam efektifitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan atau profesinya. Menurut Ruky (dalam buku Edy Sutrisno 2010), perusahaan-perusahaan besar menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam merekrut tenaga kerja. Menurut Jack Gordon (1998), ada 6 aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu; pengetahuan (knowledge), pemahaman (understanding), kemampuan (skill), nilai (value), sikap (attitude), minat (interest).

Dalam sistem pendidikan nasional kita, eksistensi guru sangat penting, guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini di jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Pasal 1 ayat 1). Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Pasal 1 ayat 2).

Sebagai seorang pendidik profesional, maka seorang guru dituntut untuk memiliki kualifikasi pendidikan khusus sehingga guru memiliki kemampuan untuk menjalankan profesinya tersebut sehingga akan mencerminkan guru yang profesional. Guru yang profesional akan

tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Guru yang profesional diyakini mampu memotivasi siswa untuk mengoptimalkan potensinya dalam kerangka pencapaian standar pendidikan yang ditetapkan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa guru profesional pada intinya adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan. Oleh karena itu jika membicarakan aspek kemampuan profesional guru berarti mengkaji kompetensi yang harus dimiliki seorang guru. Menurut Majid (2005:5) kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan tertentu. Sikap inteligen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketepatan dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggungjawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika.

Usman (2005) dalam Kunandar (2007:51) menyatakan kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi dan kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Dalam proses pembelajaran dan peningkatan kualitas pendidikan, peran seorang guru sangatlah penting. Guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia. Sangat tak mudah untuk menjadi seorang guru, karena tugas guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik agar bisa. Bisa disini maksudnya adalah dengan guru, dari yang tidak bisa menulis menjadi bisa menulis, dari yang tidak bisa membaca menjadi bisa membaca, dari yang tidak bisa menghitung menjadi bisa menghitung. Peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, yaitu memotivasi peserta didik agar mau belajar dengan baik dan mendisiplinkan peserta didik pada peraturan-peraturan di sekolah maupun diluar sekolah, juga mengajarkan pada peserta didik agar patuh dan hormat terhadap orang tuanya, saudara, atau terhadap orang yang lebih tua darinya dan dapat bersifat religius. Selain itu, peran guru di sekolah adalah sebagai orang tua ke dua bagi peserta didik. Oleh karenanya diharapkan sifat dan sikap guru harus cerdas, baik, bijak, sopan dan santun, karena pada dasarnya guru dijadikan sebagai contoh bagi peserta didiknya dan sebagai pentransfer ilmu dan keterampilan-keterampilan lainnya. Guru yang profesional, dapat mengatur kegiatan belajar secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan peserta didik yang cerdas, pintar, berwawasan, dan religius.

Guru berposisi sebagai perancang, pelaksanaan dan pengevaluasi pembelajaran sehingga tidak berlebihan apabila guru dikatakan merupakan salah satu orang yang bertanggung jawab dalam menyukseskan proses pembelajaran. Pendidikan akan berhasil dengan baik apabila dilakukan oleh guru yang profesional dan bertanggung jawab dalam proses pembelajaran. Walaupun guru dan pengajar bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan tetapi, pengajaran merupakan titik sentral pendidikan dan kualifikasi, sebagai cermin kualitas, tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian terhadap kinerja guru dapat memberikan informasi tentang kelemahan. Keterbatasan dan kekurangan guru dalam mengajar, baik secara personal maupun profesional. Berdasarkan data penilaian kinerja guru dapat ditentukan langkah-langkah untuk membantu guru dalam memperbaiki kinerjanya. Penilaian tersebut dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan membawa pada peningkatan hasil kinerja guru. Guru sebagai pendidik profesional dituntut untuk selalu melaksanakan tugastugas pembelajaran dengan sebaik mungkin. Guru harus mampu menunjukkan kinerja yang konstruktif dan efektif dalam mengajar, sebab akan berdampak positif terhadap prestasi belajar siswa. Salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah keefektifan kerja guru. Sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan, maka perlu dilakukan evaluasi kinerja guru. Evaluasi kinerja guru cenderung belum rutin dilakukan. Evaluasi kinerja guru dimaksudkan untuk: (1) merumuskan kriteria dan acuan kinerja guru, (2) melakukan penilaian, (3) mencocokkan hasil penilaian kinerja dan kriteria, dan (4) menyusun rekomendasi.

Selanjutnya iklim sekolah juga mempengaruhi mutu pendidikan. iklim sekolah yang dikemukakan oleh Hoy (2002) adalah sebagai berikut: *School climate is a general term that refers to the feel, atmosphere, tone, ideology, or milieu of a school. Just as individuals have personalities, so too do schools; a school climate may be thought of as the personality of a school.* Bahwa iklim sekolah merupakan istilah umum yang mengacu pada perasaan, atmosfer, sifat, ideologi, atau lingkungan pergaulan sekolah. Seperti halnya individu yang memiliki kepribadian, sekolah juga demikian. Iklim sekolah dapat dipandang sebagai kepribadian suatu sekolah. Dalam buku terdahulunya, *Educational Administration*, Hoy dan Miskel (1978) mengartikan iklim sekolah sebagai: *The set of internal characteristics that distinguishes one school from another and influence the behavior of the people in its called the organizational climate*”.

Pengertian tersebut menegaskan bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik internal yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah yang lainnya. Karakteristik tersebut juga mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam sekolah tersebut. Gul (2008) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai faktor yang berada di pusat lingkaran yang meliputi budaya, ekologi, individu, organisasi, dan sistem sosial yang mengelilingi organisasi dan sebagai suatu institusi yang dipengaruhi olehnya. Iklim yang mengelilingi organisasi ditunjukkan dengan perhatian yang baik dari anggota organisasi dan tingkat loyalitasnya terhadap organisasi. Iklim sekolah juga dapat dipandang sebagai suasana hubungan antar personil yang ada di sekolah. Hal tersebut dapat dilihat dari definisi iklim sekolah yang dikemukakan oleh Emmons (Scherman, 2002) dalam pernyataannya sebagai berikut: *School climate is the quality and frequency of interaction that take place between the educators and learners, between the learners themselves, between the educators, between the principal and the learners, between the staff at the school, and parents and finally the broader community.*

Berdasarkan pengertian di atas, diketahui bahwa iklim sekolah merupakan kualitas dan frekuensi interaksi di antara guru, di antara siswa, di antara pendidik, di antara Guru dengan pembelajar, di antara staf di sekolah, di antara orang tua dan komunitas yang lebih luas.

Iklim sekolah dapat dipandang sebagai atmosfer sekolah, sikap dan interaksi Guru, pendidik dan peserta didik yang mempengaruhi persepsi, sikap perilaku terhadap orang lain dalam lingkungan sekolah. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah karakteristik khas dalam bentuk perasaan, makna bersama, dan atmosfer yang dirasakan oleh Guru, guru, peserta didik, staf dan orang tua siswa yang berinteraksi satu sama lain. Menurut Komariah (2008) iklim sekolah adalah indikator sekolah efektif yang menekankan pada keberadaan rasa menyenangkan dari suasana sekolah. Iklim kerja di sekolah yang satu tidak sama dengan sekolah yang lain. Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya perbedaan iklim kerja di sekolah, semuanya itu biasa disebut dengan kepribadian atau iklim sekolah.

Berdasarkan hasil survei pada SMP se-Kecamatan Pining Gayo Lues, ditemukan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah banyak. Diantaranya masalah sumber daya manusia. Permasalahan-permasalahan perlu mendapatkan tanggapan dan solusi. Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya: sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, iklim sekolah, sarana dan prasarana, teknologi. yang terkait dengan sistem pendidikan, yaitu kinerja guru yang masih belum optimal dalam menjalankan tugasnya. Peneliti menduga penyebabnya adalah kurangnya kompetensi guru (contoh kurangnya pengawasan), iklim sekolah yang kurang menyenangkan, serta rendahnya motivasi guru dalam mengajar dan dalam mengembangkan dirinya. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP se-Kecamatan Pining”.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara

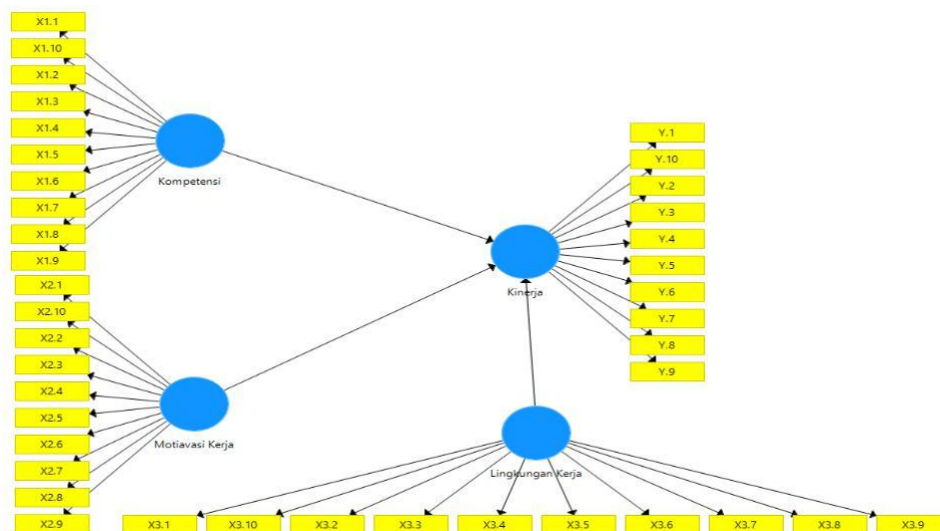
kedua variable (variable bebas dan variable terikat). Menurut Sugiyono (2016) pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan dua variable dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antara variable. Dalam pendekatan asosiatif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yakin seluruh guru SMP Se Kecamatan Pining yang berjumlah sebanyak 65 orang yang sudah bersertifikat Pendidik. Dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 65 orang. Alat pengumpulan data kuesioner atau angket, yaitu beberapa daftar pertanyaan berupa angket penelitian yang diajukan kepada seluruh responden untuk dijawab berkaitan dengan topik penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi. Rumus Uji f yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Kriteria pengujian (1) Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ . (2) Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ . Untuk mengetahui hubungan variabel digunakan regresi linier berganda dengan rumus :  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ . Statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah  $H_0$  diterima.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) yang merupakan Analisis Multivariat dalam generasi kedua menggunakan pemodelan persamaan struktural (Structural Equation Model) / SEM. Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (Outer Model) dan Analisis model struktural (Inner Model) (Juliandi, 2018). Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS yaitu Analisis Model Pengukuran (Outer Model) dan Analisis Model Struktural (Inner Model).



Gambar 1 Permodelan Struktural

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok item berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Adapun beberapa kriteria untuk mengukur dengan outer model adalah sebagai berikut:

### 1. Convergent Validity

Mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten dapat dilihat dari *outer loading* untuk tiap indikator. Nilai *outer loading* > 0,7 adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid. Dalam penelitian empiris, nilai *outer loading* > 0,5 masih diterima, bahkan sebagian ahli menerima nilai 0,4.

Tabel 1 *Outer Loading* Sumber: SEM-PLS 2022

Indikator	Kinerja	Kompetensi	Iklm Sekolah	Motivasi Kerja
X1.1		0.528		
X1.2		0.443		
X1.3		0.754		
X1.4		0.709		
X1.5		0.707		
X1.6		0.778		
X1.7		0.752		
X1.8		0.636		
X1.9		0.685		
X1.10		0,741		
X2. 1				0.615
X2.2				0.763
X2.3				0.663
X2.4				0.484
X2.5				0.490
X2.6				0.859
X2.7				0.807
X2.8				0.747
X2.9				0.819
X2.10				0.814
X3.1			0.621	
X3.2			0.540	
X3.3			0.595	
X3.4			0.596	
X3.5			0.810	
X3.6			0.726	
X3.7			0.843	

X3.8			0.870	
X3.9			0.737	
X3.10			0.813	
Y.1	0.746			
Y.2	0.632			
Y.3	0.675			
Y.4	0.523			
Y.5	0.707			
Y.6	0.650			
Y.7	0.716			
Y.8	0.703			
Y.9	0.663			
Y.10	0.796			

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa kesimpulan nilai *outer loading* relatif  $> 0.7$ , berarti setiap variabel laten indikator masing masing adalah reliable.

## 2. Construct Reliability and Validity

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument digunakan dalam penelitian handal dan dapat dipercaya. Dengan criteria jika nilai *composite reliability*  $> 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).

Tabel 2 Hasil *Composite reliability*

	Composite Reliability
Kompetensi	0.894
Motivasi Kerja	0.911
Iklm Sekolah	0.915
Kinerja	0.897

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kompetensi adalah  $0.894 > 0.6$
2. Variabel Motivasi Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Motivasi Kerja adalah  $0.911 > 0.6$
3. Variabel Iklm Sekolah adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Iklm Sekolah adalah  $0.915 > 0.6$
4. Variabel Kinerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kinerja adalah  $0.897 > 0.6$

*Average Variance Extracted* (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE > 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 3 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i>
Kompetensi	0.464
Motivasi Kerja	0.516
Lingkungan Kerja	0.524
Kinerja	0.469

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted* pada setiap konstruk variabel laten adalah > 0.5 maka dapat dikatakan bahwa memiliki *convergent validity* yang baik.

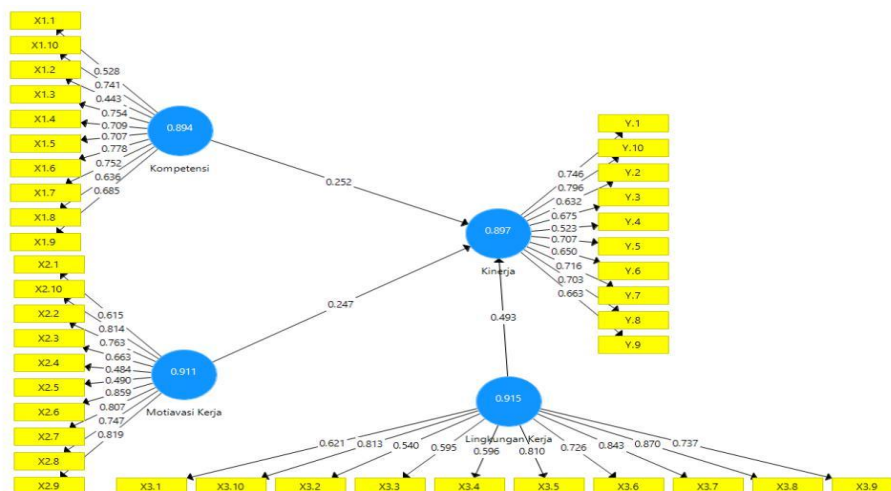
### 3. Discriminant Validity

Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik menurut (Juliandi, 2018)

Tabel 4 Discriminant Validity HTMT

	Kompetensi	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Kompetensi				0.782
Motivasi Kerja	0.819		0.670	0.784
Lingkungan Kerja	0.748			0.908
Kinerja				

Dari tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai HTMT < 0.90 artinya diskriminan baik dan unik.. Kecuali nilai pada Iklim Sekolahterhadap Kinerja adalah 0.908, artinya diskriminan kurang baik atau tidak unik.



Gambar 2 *Standardized Loading Factor* Inner dan Outer Model



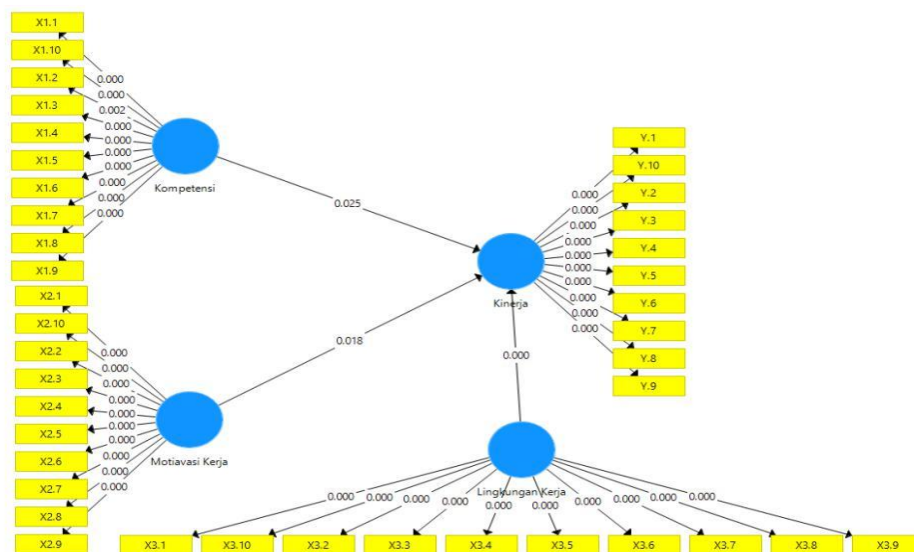
Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Jika nilai koefisien jalur bernilai positif berarti pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah positif dan dapat diartikan juga bahwa kenaikan nilai variabel eksogen naik / meningkat akan diikuti kenaikan variabel endogen jika nilai negatif maka sebaliknya. Dapat dilihat juga dari nilai *P-Value*. Dimana apabila nilai *P-Value* < 0.05, maka H<sub>0</sub> ditolak (artinya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya adalah signifikan, demikian sebaliknya (Juliandi, 2018).

Tabel 5 Direct Effect

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics Bootstrapping	P-Value
	(O)	(M)	(STDEV)		
Kompetensi -> Kinerja	0.252	0.269	0.112	2.246	0.025
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.247	0.244	0.104	2.363	0.018
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.493	0.486	0.097	5.089	0.000

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel 4.10 adalah sebagai berikut :

- Kompetensi terhadap Kinerja struktur regresi berganda adalah 0.252 (positif). P-Value 0.025 < 0.05 artinya, pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan.
- Motivasi Kerja terhadap Kinerja struktur regresi berganda adalah 0.247 (positif). P-Value 0.018 < 0.05 artinya, pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan
- Iklm Sekolah terhadap Kinerja struktur regresi berganda adalah 0.493 (positif). P-Value 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh Iklm Sekolah terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan.



Gambar 3 P-Value Inner dan Outer Model

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan pengolahan yang telah dilakukan maka didapat beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Pining.
2. Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Pining.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Pining.
4. Kompetensi Guru, iklim sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMP se-Kecamatan Pining.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amini, , Khairunnisa, Syaiful, 2021. Kompetensi guruyang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Arikunto, Suharsimi, 2013. Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktik, Jakarta:Renika Cipta.
- Arwan, 2011. Sinopsis Pengaruh Kepribadian, Jakarta: pasca UNI.
- Azwar, Saifuddin, 2010. Metode Penelitian, Yogyakarta: pustaka Pelajar, cet, XI
- Fahmi Ibrahim, 2013. Manajemen Kepemimpinan teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2010). Organisasi dan Motivasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibun, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmat,2011 Manajemen Pendidikan, Bandung Pustaka: Setia.
- Hoy, Waive K. And Miskell, Cecil G. (2001). Educational Administration: Theory, Research, and Practise (6 th ed., international edition). Singapore: McGrawHill Co.
- Husaini, Usman, 2009. Manajemen teori dan Praktik dan Riset Pendidikan, Jakarta: bumi Aksara.
- Ibrahim, bafadal. 2002. Dasar-Dasar manajemen dan Supervisi taman kanak-kanak. Jakarta: Bumi aksara.
- Kartono, kartini, 2002. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Marno dan Triyo Supriyatno, 2008. Manajemendan Kepemimpinan Pendidikan Islam, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mulyasa, 2009. Menjadi Guru professional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Mulyasa, 2005, Manajemen Berbasis Sekolah, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, 2008. Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidik, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media..
- Nawawi, Hadari. (2004). Administrasi Pendidikan. Jakarta: CV Masagung
- Prasetia, I., (2022) Metodologi Penelitian : Pendekatan Teori dan Praktik. Medan. UMSU Press.
- Prasetia, I. (2023). Administrasi Pendidikan : Teori, Riset dan Praktik. Medan, UMSU Press
- Prasetia, I., Akrim., Sulasmi, E. (2022). Developing Collaborative-Based Supervision Model Which Accentuates Listening and Responding Skills. Al Ishlah : Jurnal Pendidikan, 14 (1), 202-212
- Riduwan, 2009. Metode dan Teknik Menyusun Proposal penelitian, Bandung: Alfabeta.
- Rusyan, Tabrani, 200. Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur: CV. Dinamika Karya.
- Sagala Syaiful, 2006. Administrasi pendidikan Kemtemporer, Bandung: Alfabet.
- Sedarmayangti, 2000. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang, siagian. 1995. Teori Motivasi dan Aplikasi. Jakarta: Renika Cipta.
- Sugiono, 2007. Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif. Bandung: Alfa Beta.
- Sumarsono, Raden Bambang. Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru, Jurnal Manajemen Pendidikan, vol. 23 no. 6 (September 2012), h. 532-539. <http://ap.fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/05/volume-23-no.-649-56.pdf>. (Diakses 01 Mei 2019).

- Supranto, 2001, Statistik teori dan Aplikasi. Bandung: PT Glora Aksara. Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, (Bandung: Depdiknas, Citra Umbarah
- Wahyu, 2002. Kepemimpinan Guru, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, 2012. Pengembangan pendidikan, Jakarta: Prestasi Pustaka karya.
- Wahyudi, 2009. Kompetensi guru Dalam Organisasi Pembelajaran, Jakarta: Prestasi Pustaka Karya.
- Uno Hamzah B. & Nina Lamatenggo. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Wanti Simanjuntak, Menciptakan Iklim Kerja yang Kondusif, Kompasiana Beyond Blogging. <https://www.kompasiana.com/wantisimanjuntak/55484ed0547b61f0082523ef/menciptakan-iklim-kerja-yang-kondusif>. (25 September 2019)
- Widoyoko, S. Eko Putro. Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian (Cet. I; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Wirawan. Budaya dan iklim organisasi: teori aplikasi dan penelitian. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Yusnita, Bahri, S., & Prasetya, I. (2021). Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Partisipasi Kerja Guru di SD Negeri 112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Labuhanbatu Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 2, (1). 22-27.
- Zuhairini, dkk. Sejarah Pendidikan Islam. Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2006