

PENGARUH KOMPETENSI GURU, MOTIVASI KERJA GURU DAN LINGKUNGAN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH USAHA PERIKANAN MENENGAH (SUPM) WAIHERU AMBON

Oleh:
Hasan Fakoubun¹⁾

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, terhadap kinerja guru Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon 2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon 3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon 4). Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja guru, dan lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner kepada 35 responden yang dipilih dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari pustaka-pustaka yang tersedia. Alat analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1). Ada pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon. 2) Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon. 3). Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon. 4). Ada pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi , Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon

Kata Kunci : *Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Sekolah Usaha Perikanan Menengah Waiheru Ambon adalah salah satu lembaga organisasi yang dipercayakan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah Provinsi Maluku untuk melaksanakan strategi pendidikan vokasi pada bidang Ilmu Kelautan dan Perikanan untuk mendidik dan melatih putra-putri Daerah Maluku agar dapat berkompotensi di bidang-bidangnya masing-masing. SUPM diresmikan pada tanggal 13 Januari 1988 Oleh Menteri Pertanian RI Bapak Achmad Affandi dengan Nama SPP (Sekolah Pertanian Pembangunan)

¹⁾ Hasan Fakoubun, Mahasiswa Pascasarjana Universitas Pattimura Ambon

Negeri Waiheru dan diubah menjadi Sekolah Usaha Menengah Waiheru Ambon melalui keputusan Menteri Kelautan Dan Perikanan No. Kep 26L/MEN/2001. Sesuai dengan peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan RI No. 6 Tahun 2017 tentang struktur organisasi dan tata kerja sekolah usaha perikanan menengah mempunyai tugas melaksanakan kegiatan pendidikan formal menengah kejuruan di bidang perikanan selama 3 Tahun, bagi lulusan sekolah menengah tingkat pertama, sesuai perundang-undangan yang berlaku, menghasilkan tenaga teknis menengah perikanan yang mahir dan memiliki jiwa wiraswasta, memiliki tanggung jawab sosial dan disiplin nasional serta berperan serta dalam melaksanakan pembangunan perikanan di wilayahnya khususnya di Provinsi Maluku Dan Maluku Utara.

Keberhasilan suatu institusi ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu sumberdaya manusia atau tenaga kerja dan sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. (Hasibuan, 2009: 10) menjelaskan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan canggih yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Demikian juga halnya dengan yang berlaku pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah. SUPM Waiheru Ambon memiliki dua faktor utama. Organisasi tidak dapat berjalan sempurna jika salah satu faktor tersebut tidak dapat mendukung berjalannya faktor yang lain. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh SUPM Waiheru Ambon harus dapat mendukung pemanfaatan teknologi atau sarana dan prasarana pendukung yang dapat membantu berjalannya sistem organisasi yang ada di SUPM Waiheru Ambon sehingga visi dan misi yang ingin dicapai oleh SUPM Waiheru Ambon dapat terwujud. Guru sebagai salah satu sumber daya sebuah sekolah yang merupakan tenaga pengajar di sekolah mengemban tiga tugas pokok, yaitu mendidik, membimbing dan mengajar/melatih siswa (Depdiknas, 2002: 6). Menurut PP 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 1 yang dimaksud dengan 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. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, tenaga kependidikan harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sesuai dengan bidang tugasnya. Sehingga hasil kerja dapat ditunjukkan secara maksimal.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2009: 547). Dari pengertian tersebut dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang guru. Dengan demikian kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Dengan menggunakan sumber

¹⁾ Hasan Fakoubun, Mahasiswa Pascasarjana Universitas Pattimura Ambon

daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan maka kompetensi merupakan aspek penentu keberhasilan.

Menurut Draganidis & Mentzas dalam Marwansyah (2010: 35) pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*) dan atau karakteristik lainnya misalnya sikap (*attitude*), perilaku (*behaviour*) dan kemampuan fisik (*physical ability*). Menurut Undang- Undang No. 14 Tahun 2005, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Menurut PP 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 3 kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Gambaran tentang kompetensi profesional yang dimiliki guru SUPM Waiheru Ambon ditunjukkan dengan komposisi guru berdasarkan tingkat pendidikan pada SUPM Waiheru Ambon pada saat ini dan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1

Komposisi Guru SPUM Waiheru Ambon Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	PNS	Non PNS	Jumlah
1	S-2	12	7	19
2	S-1	14	-	14
3	S-3	2	-	2
	Jumlah	28	7	35

Sumber : SUPM Waiheru Ambon, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 12 guru yang telah mendapatkan pendidikan S2 berstatus PNS dan 7 guru berstatus Non PNS, 14 guru yang berpendidikan S1 berstatus PNS dan 2 guru yang berpendidikan S3. Adapun gambaran tentang kompetensi sosial yang merupakan kemampuan guru untuk bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik yang dimiliki guru SUPM Waiheru Ambon dapat terlihat dari pembagian tugas tambahan guru yaitu 8 guru yang mendapat tugas tambahan sebagai Pembantu Kepala Sekolah. Ka,TU, Wakasek Urusan Pengajaran, Wakasek Urusan Kesiswaan, Wakasek Urusan Sarana Prasarana, Wakasek Urusan Humas, Wakasek Urusan Bimbingan Dan Konseling. Wakasek Pengajaran di bantu oleh masing – masing Kaprodi yang akan bertanggung jawab langsung menjalankan proses pendidikan sesuai dengan Silabus dan kalender pendidikan yang telah ditetapkan oleh Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan (BRSDMKP) Balai Riset Sumberdaya Manusia Kelautan dan Perikanan. Juga walikelas permasing – masing kelas dan jurusan. Bukan sebatas itu saja tapi diberikan tugas tambahan dalam mengelola sarana prasarana yang dimiliki oleh Sekolah Usaha Perikanan

Negeri Waiheru Ambon saja tapi dalam menjalankan roda pembangunan dibidang perikanan, dan orang tua asuh yang dibentuk oleh sekolah bertujuan untuk melakukan pengawsan selama satu kali dua puluh empat jam (1x24 jam) guru SUPM Waiheru Ambon tidak sebagai guru di kelas, tapi berfungsi selama orang tua dari anak selama masih berstatus siswa/i SUPM Waiheru Ambon.

Faktor lain yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai adalah motivasi. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku ke arah tujuan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*moivation*). Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan menengah dan atas. Kenyataan yang dijumpai di SUPM Waiheru Ambon masih terdapat perbedaan kompetensi guru yaitu masih ada guru yang lulusan S-1. Menurut (Mushaf, 2012) kompetensi guru merupakan kumpulan pengetahuan, perilaku, tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah (kurikulum). Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Perbedaan kompetensi guru tersebut tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “Dimensi kompetensi guru ada tiga yaitu : kompetensi profesional, kompetensi personal dan kompetensi sosial”. Kompetensi profesional artinya guru memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai mata pelajaran yang akan ditransformasikan kepada siswa serta penguasaan metodologinya, memiliki pengetahuan yang fundamental tentang pendidikan, memiliki pengetahuan untuk memilih dan menggunakan berbagai strategi yang tepat dalam pembelajaran. Kompetensi personal adalah kemampuan kemampuan individu untuk menunjukkan kepribadian yang mantap sehingga patut diteladani dan mampu menjadi sumber identifikasi, khususnya bagi siswa dan umumnya bagi sesama manusia. Kompetensi sosial artinya guru menunjukkan kemampuan berkomunikasi dengan baik terhadap siswanya, sesame guru, pemimpinnnya dan dengan masyarakat luas.

Menurut Robbins (2008: 222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sesuai dengan pendapat Robbins tersebut, jadi motivasi dapat dilihat dari tingkat kehadiran, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru SUPM Waiheru Ambon dapat dilihat dari tabel 1.2 yang merupakan data absensi guru sebagai berikut.

Tabel 1.2
Persentase Ketidakhadiran guru SUPM Waiheru Ambon Tahun Pelajaran 2019/2020

Bulan	Absen/Ketidakhadiran
Januari	2,2%
Februari	2,0%
Maret	3,3%

¹⁾ Hasan Fakoubun, Mahasiswa Pascasarjana Universitas Pattimura Ambon

April	4,5%
Mei	7,6%

Sumber : Tata Usaha SUPM Waiheru Ambon, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa persentase absen atau ketidakhadiran guru pada semester 1 tahun pelajaran 2019/2020 mengalami kenaikan di tiap bulannya. Hal ini mengindikasikan penurunan tingkat motivasi kerja guru SUPM Waiheru Ambon.

Sebagai tenaga professional kependidikan, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan yang lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Herzberg (Robbins, 2007) menyatakan bahwa “Motivasi kerja tersusun dalam dua faktor, yaitu faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*”. Faktor motivator yaitu faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene yaitu faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan denganteman kerja, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Selain faktor kompetensi dan motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh kinerja guru. Terlihat suasana di dalam ruangan belajar mengajar yang kurang kondusif, seperti kurangnya penerangan di dalam ruangan, kurang lengkapnya fasilitas belajar di ruangan. Ditegaskan bahwa jika merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya maka diharapkan siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Disimpulkan bahwa lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar.

Sejalan dengan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah : 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, terhadap kinerja guru Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon 2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon 3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon 4). Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja guru, dan lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon?

TEORI PENUNJANG

Kompetensi Guru

Menurut Echols dan Shadly (Supratiningkrum, 2014, hal. 58) Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan.

¹⁾ Hasan Fakoubun, Mahasiswa Pascasarjana Universitas Pattimura Ambon

Motivasi Kerja Guru

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 71), motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 32) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi, situasi, dan keadaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral/kegairahan yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan.

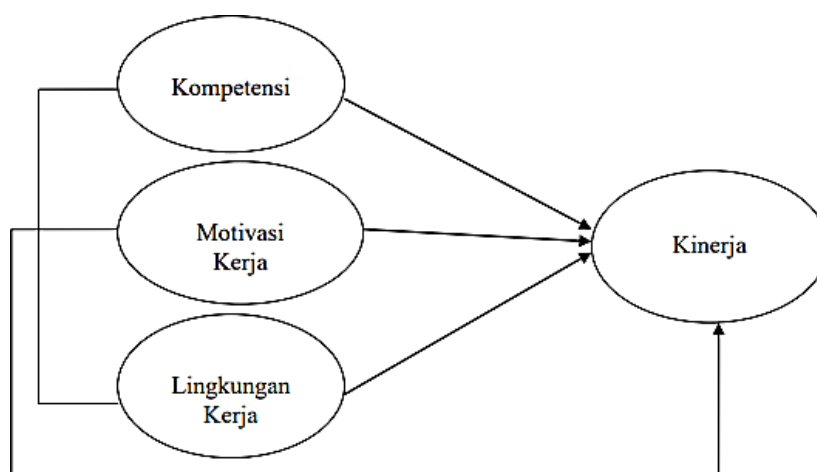
Kinerja Guru

Menurut Sedarmayati, (2011 :121) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

KERANGKA PIKIR

Berdasarkan kajian teori yang relevan maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Landasan

Teori Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SekolahUsaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon
2. Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SekolahUsaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon
3. Lingkungan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru

¹⁾ Hasan Fakoubun, Mahasiswa Pascasarjana Universitas Pattimura Ambon

Ambon

4. Kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian sedangkan sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon, dalam hal ini adalah guru dengan status PNS Dan Non PNS yang memenuhi karakteristik untuk diteliti.

2. Sampel

Menurut Suprpto (1997:239) menyatakan bahwa sampel penelitian meliputi sejumlah elemen (responden) yang lebih besar dari persyaratan minimal sebanyak 30 elemen atau responden". Menurut Arikunto (1998:120) bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil seluruhnya sebagai sampelnya. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan sebagai sampel dalam penelitian ini karena populasinya kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini keseluruhan populasi akan diambil sebagai sampel. Dengan dasar pendapat tersebut di atas maka sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi atau sejumlah 35 orang. Sehingga teknik dalam pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

Teknik Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik Regresi Linier Berganda

Penggunaan regresi linier berganda sebagai model analisis memerlukan pemenuhan beberapa asumsi dasar yaitu sebagai berikut :

- a. Multikolinieritas
- b. Autokorelasi
- c. Heteroskedastitas
- d. Normalitas

2. Model Analisis

Model analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- X_1 : Variabel Kompetensi Guru
- X_2 : Variabel Motivasi Kerja Guru
- X_3 : Variabel Lingkungan Kerja Guru
- Y : Variabel Kinerja Guru
- α : Koefisien intersep (Konstanta)
- β : Koefisien arah regresi
- e : Kesalahan pengganggu

3. Uji hipotesis

Hipotesis I

Pengujian hipotesis I dengan uji F yaitu menguji keberartian koefisien regresi (signifikansi) secara keseluruhan. Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{table} pada $\alpha = 0.05$

Hipotesis II

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis kedua dengan menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel menggunakan Uji t. Pengujian melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} (observasi) (t_h) dengan t_{table} (t_t) pada $\alpha = 0.05$.

HASIL PENELITIAN

A. UJI VALIDITAS

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji Coba Validitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

No	Item	Korelasi Product Moment	Sig.	r tabel n=35	Keterangan
1	X.1.1	0.906	0.000	0.334	Valid
2	X1.2	0.506	0.000	0.334	Valid
3	X1.3	0.715	0.000	0.334	Valid
4	X1.4	0.721	0.000	0.334	Valid
5	X1.5	0.906	0.000	0.334	Valid
6	X1.6	0.796	0.000	0.334	Valid
7	X1.7	0.715	0.000	0.334	Valid
8	X1.8	0.570	0.000	0.334	Valid
9	X1.9	0.342	0.000	0.334	Valid
10	X1.10	0.522	0.000	0.334	Valid
11	X1.11	0.579	0.000	0.334	Valid
12	X1.12	0.606	0.004	0.334	Valid
13	X1.13	0.398	0.000	0.334	Valid
14	X2.1	0.705	0.000	0.334	Valid
15	X2.2	0.776	0.000	0.334	Valid
16	X2.3	0.483	0.000	0.334	Valid
17	X2.4	0.794	0.000	0.334	Valid
18	X2.5	0.738	0.000	0.334	Valid
19	X2.6	0.714	0.000	0.334	Valid
20	X2.7	0.714	0.000	0.334	Valid

¹⁾ Hasan Fakoubun, Mahasiswa Pascasarjana Universitas Pattimura Ambon

21	X2.8	0.566	0.000	0.334	Valid
22	X2.9	0.765	0.000	0.334	Valid
23	X2.10	0.657	0.000	0.334	Valid
24	X2.11	0.616	0.000	0.334	Valid
25	X2.12	0.670	0.000	0.334	Valid
26	X3.1	0.780	0.000	0.334	Valid
27	X3.2	0.594	0.000	0.334	Valid
28	X3.3	0.897	0.004	0.334	Valid
29	X3.4	0.471	0.000	0.334	Valid
30	X3.5	0.497	0.000	0.334	Valid
31	X3.6	0.707	0.000	0.334	Valid
32	X3.7	0.737	0.000	0.334	Valid
33	X3.8	0.751	0.000	0.334	Valid
34	X3.9	0.605	0.000	0.334	Valid
35	X3.10	0.638	0.000	0.334	Valid
36	X3.11	0.747	0.000	0.334	Valid
37	X3.12	0.869	0.000	0.334	Valid
38	X3.13	0.804	0.000	0.334	Valid
39	Y1.1	0.422	0.000	0.334	Valid
40	Y1.2	0.796	0.000	0.334	Valid
41	Y1.3	0.771	0.000	0.334	Valid
42	Y1.4	0.797	0.000	0.334	Valid
43	Y1.5	0.786	0.000	0.334	Valid
44	Y1.6	0.660	0.000	0.334	Valid
45	Y1.7	0.671	0.000	0.334	Valid
46	Y1.8	0.565	0.000	0.334	Valid
47	Y1.9	0.688	0.000	0.334	Valid
48	Y1.10	0.497	0.000	0.334	Valid

Sumber : Data Diolah, 2022

B. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket sebagaimana terlampir.

Rekapitulasi hasil uji reliabilitas tampak pada tabel berikut :

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Variabel Y

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0.868	Reliabel
X2	0.896	Reliabel
X3	0.913	Reliabel
Y	0.863	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2022

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai		Statu s
	Tolerance	VIF	
Kompetensi Guru	0.235	4.263	Bebas Multikolinierit as
Motivasi Guru	0.486	2.056	
Lingkungan Kerja Guru	0.284	3.518	

Sumber : Lampiran Output SPSS

Tabel di atas mengindikasikan bahwa nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai *variance inflation factor* lebih kecil dari 10, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 5
Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933 ^a	.870	.857	2.78782	2.104

a. Predictors: (Constant), LING, MOT, KMPT

b. Dependent Variable: KIN

Sumber : Lampiran

Hasil dari Uji Durbin Watson menunjukkan nilai sebesar 2.104 Nilai tabel menggunakan nilai signifikansi 0,05 (5%), jumlah sampel penelitian (n) sebanyak

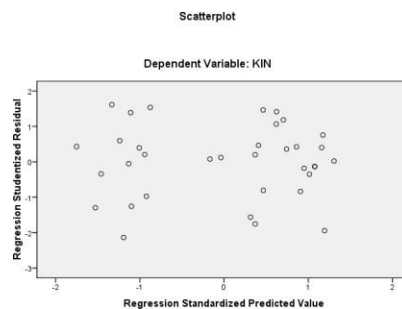
¹⁾ Hasan Fakoubun, Mahasiswa Pascasarjana Universitas Pattimura Ambon

35 dan jumlah variabel dependen(k) sebanyak 3, sehingga pada tabel Durbin Watson diperoleh $dl=1,28$ dan $du= 1,65$ maka apabila nilai $du < d < 4- du$ ($1,65 < 2.104$

$< 2,336$) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Autokorelasi.

3. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati sebaran plot-plot pada grafik *Scater plot* seperti ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



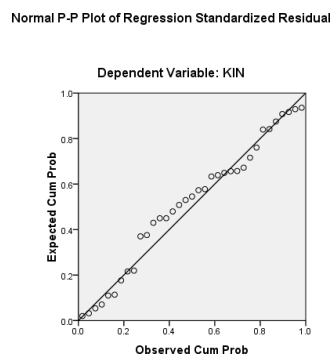
Sumber : Lampiran Output SPSS

Gambar 2.
Hasil Uji Heterokedasitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran plot-plot pada grafik memiliki pola bergelombang, melebar dan plot menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati sebaran plotplot pada grafik P-P Plot seperti ditunjukkan pada gambar dibawah ini.



Sumber : Lampiran Ouput SPSS

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas Data

Gambar di atas menunjukkan bahwa Pola plot-plot berada di sekitar garis diagonal Grafik PP Plot, Pola ini menunjukkan bahwa data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini tersebar secara normal, atau terbebas dari asumsi normalitas data.

5. Pengujian Hipotesis

Tabel 6

Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas(Sig.t)
Kompetensi Guru	0.494	3.756	0.001
Motivasi Kerja Guru	0.175	2.335	0.026
Lingkungan Kerja Guru	0.240	2.414	0.022
Konstanta	-7.131		
F hitung	69.179		
Adjusted R ²	0.857		
R	0.870		
Variabel Terikat (Y) Kinerja Guru			

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -7.131 + 0.494X_1 + 0.175X_2 + 0.240X_3 + e$$

Keterangan :

a = -7.131, adalah bilangan konstanta yang menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel variabel bebas yaitu kompetensi guru (X1), motivasi kerja guru (X2) dan lingkungan kerja guru (X3), maka besarnya kinerja guru adalah - 7.131.

b1 = 0.494 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X1 kompetensi guru yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel X1 (kompetensi guru) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja guru) sebesar 0.494 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X2, X3) besarnya adalah konstan.

b2 = 0.175 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X2 motivasi kerja guru, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel bebas X2 (motivasi kerja guru) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja guru) sebesar

0.175 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X1,X3) besarnya adalah konstan. b3 = 0.240 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X3 lingkungan kerja guru, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel bebas X3 (lingkungan kerja guru) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja guru) sebesar 0.240 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X1,X2) besarnya adalah konstan.

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bagaimana pengaruh variabel bebas (kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja guru) terhadap variabel terikat (Y).

Dari ketiga variabel bebas (kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja

guru) yang digunakan dalam penelitian ini, variabel bebas X1 (kompetensi kerja guru) adalah variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya (X2,X3). Hal ini bisa dilihat dari besarnya koefisien regresi variabel bebas X1 (0,494) lebih besar dari koefisien regresi variabel bebas lainnya.

A). Uji F (Pengujian Hipotesis I)

Hasil analisa data dengan menggunakan program SPSS 18.0 For Windows dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 7
Tabel Anova Hasil Analisis Data
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1612.956	3	537.652	69.179	.000 ^a
	Residual	240.929	31	7.772		
	Total	1853.886	34			

a. Predictors: (Constant), LING, MOT, KMPT

b. Dependent Variable: KIN

Sumber : Data Diolah, 2022

Uji hipotesis pertama diduga bahwa pengaruh kompetensi guru, motivasi kerja guru dan lingkungan kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon digunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 69.179 > dari F tabel pada taraf df : 3 : 31 sebesar 2,84. Jadi F hitung > F tabel dengan demikian Ho ditolak artinya bahwa variabel kompetensi guru, motivasi kerja guru dan lingkungan kerja guru secara simultan/ bersama-sama mempunyai pengaruh bermaknat terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima atau teruji pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

B). Uji t (Pengujian Hipotesis II)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian :

H_o ditolak jika

$t_{hitung} > t_{tabel}$ H_o

diterima jika

$t_{hitung} < t_{tabel}$

Hasil uji untuk masing-masing variable dijelaskan sebagai berikut :

¹⁾ Hasan Fakoubun, Mahasiswa Pascasarjana Universitas Pattimura Ambon

1. Kompetensi Guru (X₁)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3.756 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1.684 dengan demikian T_{hitung} > T_{tabel} berarti H₀ ditolak artinya variable kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Motivasi Kerja Guru (X₂)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.335 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1.684 dengan demikian T_{hitung} > T_{tabel} berarti H₀ ditolak artinya variable motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Lingkungan Kerja Guru (X₃)

Hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.414 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 1.684 dengan demikian T_{hitung} > T_{tabel} berarti H₀ ditolak artinya variable lingkungan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa variabel kompetensi kerja guru (X₁), motivasi kerja guru (X₂) dan lingkungan kerja guru (X₃) secara simultan/ bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Demikian pula hasil uji T menunjukkan bahwa variabel variabel kompetensi kerja guru (X₁), motivasi kerja guru (X₂) dan lingkungan kerja guru (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan demikian hipotesis yang diajukan **diterima**.

C). Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.933 ^a	.870	.857	2.78782	2.104

a. Predictors: (Constant), LING, MOT, KMPT

b. Dependent Variable: KIN

Sumber : Data Diolah, 2022

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,870 dimana menunjukkan bahwa variasi kinerja guru Pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon dijelaskan oleh kompetensi guru, motivasi kerja guru dan lingkungan kerja guru sebesar 87,0% sedangkan 13% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model antara lain stress kerja, budaya kerja, dll

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

¹⁾ Hasan Fakoubun, Mahasiswa Pascasarjana Universitas Pattimura Ambon

Guru Pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon dengan jumlah sampel 35 guru adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon.
3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon.
4. Ada pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi, Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kompetensi guru maka pihak sekolah harus mengadakan pelatihan-pelatihan tentang kualitas pembelajaran dan mengikutsertakan guru baik pelatihan kurikulum maupun pelatihan dalam penggunaan IPTEK sehingga memberikan yang terbaik kepada setiap guru yang ada di Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon.
2. Untuk meningkatkan kinerja guru disarankan agar kepala sekolah lebih mengoptimalkan dalam evaluasi pembelajaran dan memberikan motivasi baik dalam promosi jabatan untuk menjadi wali kelas dan lainnya kepada setiap guru yang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya yang ada di Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon.
3. Kepala Sekolah dan seluruh guru harus menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga tercapainya suasana yang harmonis yang berkaitan dengan kreativitas dan inovasi kerja dengan meningkatkan suasana kenyamanan di Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon.
4. Memperbaiki kekurangan dan kesulitan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya dan bermusyawarah bersama-sama yang berhubungan dengan kompetensi guru, motivasi dan kinerja guru sehingga meningkatkan kinerja yang baik di Sekolah Usaha Perikanan Menengah (SUPM) Waiheru Ambon.
5. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambahkan variabel lain, agar terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 1998. **Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hamzah B. 2008. **Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang**

Pendidikan). Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Marwansyah, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Alfabeta
Moenir, 2012, **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia,** Bumi Aksara, Jakarta.

Rivai dan Sagala, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Cetakan pertama, Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. **Perilaku Organisasi Edisi ke-12,** Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,** Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

Supratiningkrum, J. 2014. **Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru.** Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Peraturan;

Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidik
Peraturan Pemerintah nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan RI No. 6 Tahun 2017 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Kelautan dan Perikanan