



Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Leuwiliang dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

The Effect of Competence and Working Environment on Teacher Performance in Elementary Schools of Subdistrict Leuwiliang With Job Satisfaction as an Intervening Variable

Komala Sari^{1*}, Moh. Reza Kuntara², Mirna A. Tolla³

^{1,2}Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Nusantara, Palu, Indonesia

³Program Studi Manajemen Ritel, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Nusantara, Palu, Indonesia

*Corresponding Author: E-mail: komalasari0723@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 18 Nov, 2024

Revised: 21 Dec, 2024

Accepted: 29 Jan, 2025

Kata Kunci:

Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

Keywords:

Competence, Working Environment, Job Satisfaction, Teacher Performance

DOI: [10.56338/jks.v8i1.6687](https://doi.org/10.56338/jks.v8i1.6687)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Leuwiliang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Variabel independen terdiri atas kompetensi dan lingkungan kerja, variabel dependen terdiri atas kinerja guru dan variabel intervening terdiri atas kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Kecamatan leuwiliang yang berjumlah 165 guru dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dan penelitian ini menggunakan teknik analisa Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Namun, kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh langsungnya.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of competence and working environment on teacher performance. The research method used is quantitative research method. The population in this study is the teacher of Elementary school of subdistrict leuwiliang with the number of 165 teacher, purposive sampling were used as sampling method. The independent variables consist of competence and working environment, dependent variable consist teacher performance and intervening variable consist job satisfaction. The method of analysis used in this research is associative and this research used Path Analysis techniques. The results of this research showed that competence and working Environment affect positives and significant impact on job satisfaction. However, variable job satisfaction doesn't have the power as an intervening variable.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003). Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang pendidikan ternyata ditanggapi secara nyata dengan digulirkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, dimana pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat. Guru merupakan salah satu sebutan bagi seorang pendidik untuk jalur pendidikan formal baik pada jenjang pendidikan dasar maupun menengah. Guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa 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.

Salah satu cara untuk mengetahui baik atau belum baiknya seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah dengan melihat seperti apa kinerja dari guru itu sendiri. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pelaksanaan tugas maupun hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Uno dan Lamatengga (2012) kinerja guru sekolah dasar dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru. Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan standar kompetensi guru dan sertifikasi guru, antara lain dengan disahkannya Undang Undang Guru dan Dosen yang ditindak lanjuti dengan pengembangan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang guru dan dosen yang kesemuanya dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru. Permasalahan-permasalahan mengenai kinerja guru yang ada saat ini dapat terjadi pada semua daerah di Indonesia termasuk salah satunya adalah di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kecamatan Leuwiliang. SDN Kecamatan Leuwiliang terdapat di Kabupaten Bogor. Berikut kondisi kinerja Guru yang terdapat di SDN kecamatan leuwiliang. Dalam Aspek perencanaan pembelajaran memiliki nilai persentasi terendah terdapat pada penyusunan program pembelajaran Sedangkan pada Aspek Evaluasi pembelajaran yang memiliki nilai persentasi terendah terdapat pada melaksanakan analisis hasil Evaluasi Belajar.

Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang kompeten harus memiliki tingkat Pendidikan minimal yang harus dipenuhi dan dibuktikan dengan ijazah/sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan pemerintah yang berlaku, pengetahuan yang lebih dan menguasai tugas keprofesionalannya. Berdasarkan hasil survey guru di kecamatan Leuwiliang yaitu jumlah guru yang belum tersertifikasi lebih besar dibandingkan yang sudah tersertifikasi. Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon atau guru yang ingin memperoleh pengakuan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Karena sertifikasi guru merupakan proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi sebagai upaya peningkatan mutu guru, oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan permasalahan dalam aspek kondisi kinerja guru Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa kepala sekolah dan guru di SDN kecamatan Leuwiliang yaitu, masih terdapat guru yang belum memahami dengan benar dalam pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan pembelajaran), masih

ditemukan guru yang tidak membuat sendiri rencana pelaksanaan pembelajaran melainkan hanya melakukan copy paste rencana pelaksanaan pembelajaran dari kelompok kerja guru, dalam pelaksanaan pembelajaran yaitu ketidaksesuaian pelaksanaan pembelajaran dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat oleh guru. Ketidaksesuaian tersebut menggambarkan bahwa terkadang guru belum mampu mengimplementasikan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Guru yang lebih sering menggunakan metode pembelajaran ceramah dibandingkan metode pembelajaran yang lain. Guru juga jarang mempergunakan perpustakaan sebagai media untuk pembelajaran bagi siswa.

Permasalahan dalam evaluasi pembelajaran guru lebih sering menggunakan sistem evaluasi pembelajaran dengan tes tertulis dibandingkan sistem evaluasi pembelajaran yang lain. Apabila melihat sistem evaluasi pembelajaran yang ada, maka sebenarnya guru memiliki berbagai macam pilihan sistem evaluasi pembelajaran sesuai dengan materi yang sedang dipelajari peserta didik seperti unjuk kerja siswa, portofolio siswa, ataupun karya tulis siswa. Untuk itu guru perlu memilih atau mengembangkan sistem evaluasi pembelajaran yang paling tepat untuk peserta didik sehingga nantinya hasil dari evaluasi pembelajaran dapat menggambarkan secara jelas bagaimana kemampuan peserta didik dan guru dapat memberikan tindak lanjut yang paling tepat untuk peserta didik tersebut. Selain kompetensi, masih ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja Guru, yaitu faktor kepuasan kerja Guru.

Kepuasan guru di SDN kecamatan leuwiliang masih tergolong rendah hal ini di buktikan dengan banyaknya guru yang menyatakan tidak puas dalam bekerja Hal tersebut dikarenakan pengawasan dari atasan yakni pengawasan teknis dan dukungan perilaku dari atasan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, system promosi yang kurang jelas, masih kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja kemudian Gaji yang mereka terima masih belum layak. Selain kepuasan kerja, Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan aktifitasnya di sekolah, berdasarkan hasil pra-Survey lingkungan kerja Guru SDN kecamatan Leuwiliang menunjukkan bahwa Kondisi lingkungan kerja Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Leuwiliang kurang kondusif di mana kondisi fisik lingkungan yang ada masih terjadi kebisingan serta suhu ruangan tempat bekerja yang kurang sejuk. Selanjutnya lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti jalan yang macet, Akses jalan yang sulit karena lokasi sekolah yang terpencil atau terpelosok dan tempat parkir yang sempit, sistem keamanan yang kurang memadai, Sarana dan prasarana yang kurang lengkap untuk kegiatan mengajar. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Leuwiliang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

METODE

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (Somantri & Muhidin, 2006). Analisis jalur juga memperkirakan besarnya pengaruh antara variabel yang satu terhadap variabel lain dalam suatu hipotesa kausal (Sandjojo, 2011). Dalam path analysis terdapat dua macam variabel, yaitu: 1. Variabel Eksogen, variabel eksogen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel independen. Dalam penelitian ini, yang termasuk ke dalam variabel eksogen adalah Kompetensi dan Lingkungan Kerja. 2. Variabel Endogen, variabel endogen adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen (eksogen). Dalam penelitian ini, yang termasuk ke dalam variabel endogen adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan pada SDN Kecamatan Leuwiliang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur Path

Analisi Jalur Tahap 1

Pada tahap ini pengujian dilakukan untuk mengukur pengaruh langsung antara variabel Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.352	1.456		4.363	.000
	Kompetensi	.369	.066	.427	5.599	.000
	Lingkungan kerja	.140	.051	.209	2.740	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil olahan data (2019)

Berdasarkan hasil pengujian regresi tahap 1, tabel menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) yaitu sebesar 0,000 Selanjutnya variabel Lingkungan kerja (X_2) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) 0,007.

Nilai standardized coefficients beta untuk Kompetensi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,427 dan bernilai positif yang artinya semakin tinggi Kompetensi Guru maka Kepuasan Kerja Guru SDN kecamatan leuwiliang akan semakin tinggi. Selanjutnya untuk variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memberikan pengaruh sebesar 0,209 dan bernilai positif yang artinya semakin tinggi Lingkungan kerja maka Kepuasan Kerja Guru SDN kecamatan leuwiliang akan semakin tinggi.

Analisis Jalur Tahap 2

Pengujian dilakukan untuk mengukur pengaruh langsung antara Kompetensi (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.027	2.214		3.174	.002
	Kompetensi	.611	.104	.406	5.899	.000
	Lingkungan kerja	.344	.075	.295	4.582	.000
	Kepuasan kerja	.321	.113	.184	2.842	.005

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber : Hasil olahan data (2019)

Berdasarkan hasil pengujian regresi tahap 2, diperoleh hasil bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Selanjutnya untuk Lingkungan kerja (X_2) sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan karena nilai signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Begitupun dengan Kepuasan Kerja (Z) sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) karena memiliki nilai signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar 0,005.

Nilai Standardized Coefficients Berdasarkan hasil pengujian tahap ke 2, memberikan nilai standardized beta untuk Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0,406 dan bernilai positif, yang berarti semakin tinggi kompetensi maka kinerja guru SDN kecamatan leuwiliang semakin baik. Selanjutnya untuk Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) memberikan nilai standardized beta sebesar 0,295 dan bernilai positif, yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja guru SDN kecamatan leuwiliang. Begitupun dengan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja guru (Y) memberikan nilai standardized beta sebesar 0,184 dan bernilai positif, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja guru SDN kecamatan leuwiliang semakin baik.

Hasil Pengaruh

Varaibel	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
$X_1 \rightarrow Z$	0,427		0,427
$X_2 \rightarrow Z$	0,209		0,209
$X_1 \rightarrow Y$	0,406		0,406
$X_2 \rightarrow Y$	0,295		0,295
$Z \rightarrow Y$	0,184		0,184
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$		0,078	0,484
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$		0,038	0,333

Sumber : Hasil olahan data (2019)

Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Dilakukan dengan cara mengalikan koefisien tidak langsungnya, yaitu $0,427 \times 0,184 = 0,078$ dan total pengaruh Lingkungan kinerja terhadap Kinerja guru melalui Kepuasan Kerja yaitu $0,406 + 0,078 = 0,484$. Pengujian pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru melalui Kepuasan Kerja dengan cara membandingkan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh tidak langsung sebesar 0,078 atau lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung yaitu sebesar 0,406.

Pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Dilakukan dengan cara mengalikan koefisien tidak langsungnya, yaitu: $0,209 \times 0,184 = 0,038$ dan total pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru melalui Kepuasan Kerja yaitu $0,295 + 0,038 = 0,333$. Pengujian pengaruh tidak langsung yaitu Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja dengan cara membandingkan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,038 atau lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung yaitu sebesar 0,295.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dapat diartikan bahwa semakin baik kompetensi guru maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Ketika guru-guru SDN Kecamatan leuwiliang memiliki kompetensi yang baik dimana guru mampu memahami karakteristik belajar setiap siswa dan memiliki pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu maka guru mampu memberikan penjelasan kepada siswa secara optimal, hal tersebut memberikan kepuasan tersendiri bagi guru dalam memberikan pemahaman kepada siswa ketika kegiatan mengajar. Adanya pengaruh kompetensi dan terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh Bogner and Thomas dalam Sari (2013) bahwa kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena pada dasarnya lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik dibutuhkan guru untuk dapat mengajar dengan baik dan mencapai kenyamanan dalam belajar. Sedangkan lingkungan non fisik meliputi hubungan dengan guru dan kepala sekolah adalah faktor yang akan berpengaruh pada kenyamanan batin yang dirasakan guru sebagai manusia dengan jiwa ingin bersosialisasi. Sosialisasi adalah sifat dasar manusia sehingga apabila nyaman dan terjadi hubungan sosialisasi yang harmonis sudah tercapai akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam rangka memberikan kepuasan terutama dalam penciptaan suasana kerja yang menyenangkan dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik bagi para guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi rasa puas yang diperoleh oleh seorang guru di SDN Kecamatan Leuwiliang maka semakin baik kinerja yang mereka hasilkan. Dengan meningkatkan kepuasan kerja guru, secara langsung akan membuat kinerja dari guru tersebut menjadi lebih baik. Kepuasan kerja dapat dilihat dari rasa senang yang dirasakan oleh guru terhadap pekerjaannya serta gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan oleh sekolah, adanya rekan kerja yang dapat membantu ketika merasa kesulitan dan sistem promosi yang baik membuat guru merasa puas dalam bekerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru maka semakin baik kinerja guru. Mitrani et. al dan Spencer dalam Sari (2013) menyatakan kompetensi seseorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya artinya semakin tinggi atau semakin baik kompetensi dari seorang guru, maka semakin memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru karena Lingkungan sekolah juga memegang peranan penting dalam menghasilkan kinerja yang maksimal. Lingkungan sekolah yang merupakan tempat di mana guru melakukan aktivitas setiap harinya. Jika lingkungan kerja kondusif, peralatan untuk kegiatan mengajar lengkap dan lingkungan yang mampu memberikan rasa aman memungkinkan guru untuk dapat mengajar secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi guru. Lingkungan sekolah yang kondusif akan mendorong guru lebih berprestasi dan melakukan kinerja dengan lebih baik dan efektif.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Guru SDN Kecamatan Leuwiliang. Dapat diartikan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Guru SDN kecamatan Leuwiliang lebih memiliki kekuatan dibandingkan guru harus merasakan kepuasan dalam bekerja. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang baik, sudah pasti guru tersebut memiliki suatu kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. Hal ini menguatkan pandangan Onong (2007) bahwa kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dinilai berdasarkan kompetensi pedagogik sebagai kompetensi tingkat pengetahuan, kompetensi kepribadian sebagai kompetensi sikap, kompetensi sosial sebagai kompetensi pengalaman dan kompetensi profesional sebagai kompetensi penguasaan atau keterampilan. Dengan demikian, kinerja guru akan meningkat apabila kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut dikatakan tinggi tanpa harus melalui kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja Guru SDN kecamatan leuwiliang. Dapat diartikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru lebih memiliki kekuatan dibandingkan guru harus merasakan kepuasan dalam bekerja, dengan demikian, kinerja guru akan meningkat apabila lingkungan kerja terasa kondusif dan nyaman untuk kegiatan belajar mengajar. Dengan lingkungan fisik yang kondusif seperti suasana ruang belajar yang nyaman, media pembelajaran yang tersedia serta peralatan yang lengkap dalam menunjang kegiatan belajar mengajar guru disekolah dan kondisi Lingkungan Non fisik sekolah yang baik dimana terjalin hubungan yang baik antara guru dengan muridnya, antara guru dengan orang tua siswa, antara guru dengan sesama guru, dan antara guru dengan kepala sekolah akan memberikan semangat kerja pada guru dan dapat memberikan penjelasan dalam proses mengajar secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini, dapat diperoleh temuan penelitian bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja Guru SDN kecamatan Leuwiliang mempunyai nilai yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung Kompetensi terhadap kepuasan kerja. Hal serupa juga terjadi pada variabel Lingkungan kerja, dimana pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru mempunyai nilai yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah Kompetensi. Kompetensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SDN Kecamatan Leuwiliang, dengan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja Guru SDN kecamatan Leuwiliang adalah Kompetensi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, dalam meningkatkan kompetensi guru SDN kecamatan Leuwiling dapat dengan melalui cara pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pemahaman terkait bidang keilmuan yang diampu kemudian diterapkan dalam menjalankan tugas keprofesionalannya sebagai guru. Melengkapi peralatan yang menunjang kegiatan belajar mengajar guru disekolah dan mengembangkan fasilitas yang lengkap, menciptakan ruang kelas yang nyaman untuk kegiatan mengajar sehingga guru lebih efektif dalam proses belajar mengajar. Memperbaiki hubungan antar sesama guru atau dengan kepala sekolah dengan cara memperbaiki sistem komunikasi baik antara sesama guru atau kepala

sekolah sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis di lingkungan sekolah. Selain itu sekolah juga harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada guru dan memperbaiki sistem promosi yang ada di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Ismail (2017). Konsep Penilaian Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Idaarah*, Vol. I, No. 1.
- Andamdewi, Sari. (2013) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Deswarta (2017) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Syrif Kasim Riau. *Jurnal Valuta* Vol. 3, No 1.
- Eliyanto (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Volume 3, Nomor 1. P-ISSN: 2527-4287 - E-ISSN: 2527- 6794.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, Azis dan Rafiie (2018) Pengaruh Kompetensi Gaya Kepemimpinan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai kantor kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen*, Volume 2, No. 1. ISSN 2302-0199.
- Iskandar, S dan E, Juhana (2014) Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 8, No. 2, ISSN 2443-2121.
- Iswahyu Hartati (2014), Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Eksekutif*, Volume 2, Nomor I.
- Nefrida (2016) Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan*. Vol. 1, No. 1.
- Noviawati, Dian Rizki. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Cola-Cola Distribution Indonesia, Surabaya).
- Nurbaya (2016) Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar. *Jurnal Competitiveness* ISSN: 1978-3035. Vol. 10, No. 2.
- Nefrida (2016) Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan*. Vol. 1, No. 1.
- Noviawati, Dian Rizki. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Cola-Cola Distribution Indonesia, Surabaya).
- Nurbaya (2016) Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wajo Kota Makassar. *Jurnal Competitiveness* ISSN: 1978-3035. Vol. 10, No. 2.
- Sandjojo, Nidjo. 2011. *Metode Analisis Jalur (Path) dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sari, Fajar Maya (2013) Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 9, No.2.
- Somantri, A dan Muhidin, SA. 2006. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sunhaji (2014) Kualitas Sumber Daya Manusia (Kualifikasi, Kompetensi dan Sertifikasi Guru) *Jurnal Kependidikan*, Vol. II, No.1.
- Sutama, Dino C. & Stiven, F (2014) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitment Organisasional di Kowloon Place International Restaurant Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* Vol 2.
- Suparno., S. (2014.). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerjadan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Pendidikan Kabupaten Sragen. Jurnal Paradigma Vol.12, No.1, Hal 12-25.
Zainuddin. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Komunikasi Interpersonal, Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual (Studi Empiris pada Distributor Tiens Unicore di Makassar). Elmuhasaba, Vol. 6 No.