

The Effect of Competence And Work Environment On Teacher Performance At SMAN 4 of Bengkulu City

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 4 Kota Bengkulu

Yollandah ¹⁾; Ida Anggriani ²⁾; Nia Indriasari ²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ yollandahyollandah@gmail.com, ²⁾ ida.anggriani26@gmail.com, ³⁾ indriasari_nia@yahoo.com

How to Cite :

Yollandah, Y. Anggriani, I . Indriasari, N. (2023). The Effect of Competence And Work Environment On Teacher Performance At SMAN 4 of Bengkulu City. JURNAL EMBA REVIEW, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i2>

ARTICLE HISTORY

Received [04 November 2023]

Revised [08 Desember 2023]

Accepted [15 Desember 2023]

KEYWORDS

Competence, WorkEnvironment, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu, dan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dan metode analisisnya adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of competence on teacher performance at SMAN 4 of Bengkulu City, to determine the effect of work environment on teacher performance at SMAN 4 of Bengkulu City, and to determine the effect of competence and work environment on teacher performance at SMAN 4 of Bengkulu City. The data collection method in this research is using a questionnaire and the analysis method is multiple linear regression. Based on the research results, it was found that competence had a significant effect on teacher performance at SMAN 4 of Bengkulu City because the significance value was $0.000 < 0.05$. The work environment has a significant effect on teacher performance at SMAN 4 of Bengkulu City because the significance value is $0.001 < 0.05$. Competence and work environment have a significant effect on teacher performance at SMAN 4 of Bengkulu City because the significance value is $0.000 < 0.05$.

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia

yang beriman, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan menjadi sebuah faktor yang mampu membentuk pribadi manusia dalam bentuk baik atau buruk, sesuai dengan apa yang diajarkan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dalam dunia pendidikan, guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral/utama. Guru memegang peranan utama dalam pendidikan khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses belajar mengajar di sekolah, keberhasilan peserta didik serta hasil pendidikan yang berkualitas merupakan sumbangan yang berarti dengan didukung oleh guru yang berkompeten dan berkualitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi yang dimiliki guru, kompetensi guru perlu ditingkatkan dari waktu ke waktu mengingat perubahan kurikulum yang berbasis kompetensi, guru yang harus mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi terkini. Kompetensi dalam setiap individu guru sangatlah memicu keberhasilan dalam pencapaian organisasi secara keseluruhan, karena dengan kemampuan yang sesuai dengan bidang keahlian yang ditangani oleh guru di sekolah maka guru akan mudah dalam memecahkan masalah yang biasa terjadi dalam bidang pekerjaannya.

Topik mengenai pentingnya kompetensi guru sangatlah penting untuk dijadikan sebuah analisis agar pihak organisasi mengetahui bagaimana mencapai tujuan dengan memiliki guru yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kompetensi seorang guru sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kerja guru dan sekolah tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2017:324) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas kemampuan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, kemampuan untuk menunjukkan bahwa keterampilan atau pengetahuan yang bercirikan profesionalisme dalam bidang tertentu adalah yang terpenting. Guru mempunyai peranan penting dalam proses pembelajaran, sehingga seorang guru harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi dan menghasilkan manusia yang memiliki SDM yang unggul.

Selain kompetensi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja yang kondusif baik bagi pendidik atau guru maupun siswa untuk bisa menjalankan kegiatan belajar dengan baik nyaman. Tenaga pengajar harus didukung dengan lingkungan pendidikan yang baik, lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan dorongan agar tidak merasa malas bagi tenaga pengajar untuk melaksanakan pekerjaannya, serta mendorong para siswa untuk ikut aktif dalam memajukan kegiatan pendidikan yang ada. Pada lingkungan kerja tenaga pendidik, lingkungan kerja dapat di desain untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dalam lingkungannya, hakekatnya lingkungan kerja telah menjadi rumah tangga kedua bagi seorang guru, maka jika lingkungan kerja buruk bagi tenaga pendidik sebagai guru maka hal-hal yang tidak diharapkan seperti kemerosotan kualitas kerja guru juga akan dapat terjadi. Bukan hanya itu saja pemerintah harus memberikan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh guru agar guru dapat meningkatkan kualitas kerja dan kualitas mengajarnya, sehingga tujuan untuk memberikan yang terbaik bagi pendidikan siswa akan dapat diwujudkan dengan optimal. Menurut Nitisemito (2015:184) mengartikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, atau suatu kondisi kerja dimana pegawai bekerja.

SMAN 4 Kota Bengkulu merupakan lembaga pendidikan yang memiliki visi : “berakhlak, cerdas, mandiri dan peduli lingkungan” tentunya ingin selalu memberikan yang terbaik kepada Guru dan peserta didiknya mengingat betapa pentingnya bagi SMAN 4 Kota Bengkulu untuk mencerdaskan anak-anak didiknya agar kelak dapat berguna bagi diri sendiri maupun negara dimana siswa-siswa tersebut bernaung, maka guru yang bekerja haruslah memiliki kinerja yang baik dan didukung oleh kompetensi dan lingkungan yang baik. Tetapi kenyataannya masih ada guru yang kurang kinerjanya dalam melakukan proses belajar mengajar, misalnya guru masih menggunakan persiapan mengajar yang sangat sederhana, guru hanya mengejar kewajiban mengajarnya tanpa meningkatkan kemampuan mengajar yang dari segi kualitasnya belum maksimal atau kurang berkualitas, masih ada guru menggunakan metode ceramah dan guru hanya mengajar berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal diluar kepala dan kurang *update* terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran, dan penggunaan media pembelajaran.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang (Scale dalam Sutrisno, 2016:220). Menurut Rivai (2015:301), kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk kerja (kinerja) yang efektif dan kompetensi terbaik (superior) yang beragam dan berbeda dengan pengujuk kerja lain yang tingkat kompetensinya rata-rata. Mulyasa (2017:38) mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas, maka guru diharuskan menguasai empat indikator kompetensi guru. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada Pasal 10 menyatakan bahwa “kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Kompetensi tersebut dapat dijelaskan berikut ini :

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang menganjurkan guru untuk memiliki kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, memiliki akhlak yang mulia.

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk bergaul dan berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, wali murid dan masyarakat.

4. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang dimiliki oleh guru tentang penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, menguasai standar kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang diampu, mengembangkan materi pembelajaran secara berkelanjutan, memanfaatkan teknologi informasi komunikasi untuk mengembangkan diri.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2016:105) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi kerja yang meliputi semua aspek kondisi fisik kerja, kondisi psikologis kerja dan kondisi temporer kerja :

1. Kondisi Fisik Kerja

Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja. Disamping masalah parkir, lokasi, ruang kantor, masalah rancangan ruang kerja perlu diperhatikan, dirancang, dan diteliti secara luas tentang faktor-faktor lingkungan yang spesifik, antara lain mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, musik, temperatur, dan kelembapan.

2. Kondisi Psikologis Kerja

Kondisi psikologis kerja yang dimaksud adalah perasaan bosan dan keletihan. Hal ini dapat disebabkan pekerjaan yang monoton atau aktivitas yang tidak disukai.

3. Kondisi Temporer Kerja

Kondisi temporer kerja yang dimaksud adalah peraturan lama jam kerja, waktu istirahat kerja, dan perubahan pergantian (*shift*) kerja.

Kinerja

Mangkunegara (2016:67) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan kinerja menurut Hasibuan (2014:160) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. As'ad (2014:47) berpendapat bahwa *job performance* (kinerja) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Faktor-faktor yang dipergunakan dalam penilaian kinerja pegawai menurut As'ad (2014:29) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Yaitu ketelitian, kecepatan, kerapian dan ketepatan dalam melaksanakan tugas serta kecakapan dalam memahami tugas.

2. Kuantitas Kerja

Yaitu kemampuan secara kuantitatif dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya kemampuan mencapai target atau bahkan melebihi.

3. Pengetahuan

Yaitu kemampuan, keterampilan serta informasi teknis yang berhubungan dengan pekerjaan.

4. Penyelesaian Pekerjaan

Yaitu kemampuan dalam melaksanakan tugas di luar pekerjaannya serta kecepatan berfikir dan bertindak dalam bekerja.

5. Keandalan

Yaitu sejauh mana seorang pegawai dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjutnya.

6. Hubungan kerja

Yaitu sikap dan tingkah laku pegawai terhadap rekan kerjanya maupun terhadap atasannya pada saat bekerja.

7. Keselamatan Kerja

Yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja dengan memperhatikan keselamatan dirinya sendiri

maupun orang lain

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kompetensi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru (Y). Rumus Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

a= Konstanta

b₁, b₂, = Koefisien Regresi

X₁= Kompetensi

X₂= Lingkungan Kerja

e=Standar Error

Untuk membuktikan hipotesis penelitian diterima atau ditolak, digunakan Uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji F dengan menggunakan bantuan program SPSS (*statistical package for social science*) versi 25.0 hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.148	1.146		3.619	.001
	Kompetensi	.530	.089	.618	5.983	.000
	Lingkungan kerja	.356	.100	.367	3.555	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh hasil persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:

$$Y = 4,148 + 0,530X_1 + 0,356X_2 + e$$

Persamaan regresi linear tersebut menunjukkan bahwa :

- Kompetensi (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,530 yang berarti bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu (Y). Semakin tinggi/kuat kompetensi Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu maka akan meningkatkan kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu.
- Lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,356 yang berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu (Y), yaitu semakin tinggi/kuat lingkungan kerja pada SMAN 4 Kota Bengkulu maka akan meningkatkan kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu.
- Nilai konstanta mempunyai nilai sebesar 4,148 yang artinya apabila variabel kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) dianggap sama dengan nol maka kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu sebesar 4,148.

Tabel 2. Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.948	.946	1.0050

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

Hasil pengelolaan data menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,948, artinya sumbangan variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja Guru (Y) adalah sebesar 94,8 % dan sisanya 5,2 % merupakan sumbangan/kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji t**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.148	1.146		3.619	.001
Kompetensi	.530	.089	.618	5.983	.000
Lingkungan Kerja	.356	.100	.367	3.555	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

- Variabel kompetensi (X1) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000, artinya variabel kompetensi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu.
- Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,001, artinya bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	948.823	2	474.411	469.692	.000 ^b
	Residual	52.522	52	1.010		
	Total	702.909	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikannya adalah $< 0,05$ yaitu 0,000 artinya secara simultan atau bersama-sama variabel kompetensi (X1), variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu dapat dirangkum hasil analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji F pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi, Determinasi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Nilai Koefisien B	R Square	Nilai Sign.	Keterangan
Persamaan Regresi : $Y = 4,148 + 0,530X1 + 0,356X2 + e$				
Koefisien determinasi (R^2)		0,948		
Kompetensi (X1)	0,530		0,000	Signifikan
Lingkungan kerja (X2)	0,356		0,001	Signifikan
Uji F			0,000	Signifikan
Konstanta		0, 4,148		

Sumber : Hasil Penelitian, Diolah, 2023

Dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa untuk pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi (X1) mempunyai nilai signifikansi (sign.) sebesar 0,000 yang berarti bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat atau baik kompetensi guru SMAN 4 Kota Bengkulu maka kinerja guru akan semakin meningkat, artinya SMAN 4 Kota Bengkulu akan tetap memberikan dorongan kepada Guru agar terus meningkatkan kompetensinya, karena kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja Guru SMAN 4 Kota Bengkulu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Mulyadi yang berjudul "Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru SMKN 6 di Kota Tangerang Selatan dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Guru SMKN 6 di Kota Tangerang Selatan.

Guru yang memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya sudah tentu akan memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian seorang guru dengan kompetensi yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas sehingga mutu pendidikan juga akan semakin meningkat. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang

Guru dan Dosen bahwa guru harus memiliki kompetensi pengetahuan, ketrampilan dan perilaku baik dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dimana sebagai tenaga keprofesionalan guru berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi (sign.) sebesar 0,001 yang berarti bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat atau semakin baik lingkungan kerja yang ada pada SMAN 4 Kota Bengkulu maka kinerja guru akan semakin meningkat, artinya SMAN 4 Kota Bengkulu akan tetap berupaya memberikan lingkungan kerja yang diinginkan oleh guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu, karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja guru SMAN 4 Kota Bengkulu.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015:184) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja termasuk aspek lain yang membentuk lingkungan kerja seperti, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas dalam bekerja. Pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki arti bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut pegawai terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja Gurupun baik.

Pengujian hipotesis secara bersama-sama atau simultan bahwa variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi (sign.) sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMAN 4 Kota Bengkulu karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkat atau semakin baik kompetensi guru dan lingkungan kerja pada SMAN 4 Kota Bengkulu maka kinerja guru akan semakin meningkat. Hal ini tentunya SMAN 4 Kota Bengkulu akan tetap berupaya mendorong guru untuk memiliki kompetensi yang baik dan berupaya untuk terus memberikan lingkungan kerja yang diinginkan oleh Guru SMAN 4 Kota Bengkulu, karena kompetensi dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja Guru SMAN 4 Kota Bengkulu. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inzani dan Yuliani yang berjudul : Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu, dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu, dengan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$.
3. Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru pada SMAN 4 Kota Bengkulu, dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Diharapkan pihak SMAN 4 Kota Bengkulu terus berupaya untuk terus meningkatkan kompetensi Guru karena Guru yang memiliki kompetensi baik dalam menjalankan tugasnya sudah tentu

- akan memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian seorang guru dengan kompetensi yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas sehingga mutu pendidikan juga akan semakin meningkat.
2. Diharapkan pihak SMAN 4 Kota Bengkulu terus memperbaiki/meningkatkan lingkungan kerja yang baik agar Guru merasa nyaman dan aman, betah dalam bekerja sehingga kinerja Gurupun akan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2014. *Psikologi Industri : Seri Umum Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Inzani, J Fuji dan Yuliani. 2022. *Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Mamuju Sulawesi Barat Vol. 1 No. 1 (2022) ISSN (cetak) 2621-7406 ISSN (online) 2656-6265
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. 2016. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Mulyadi. 2022. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 6 di Kota Tangerang Selatan*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pemalang. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 4, No. 3, April 2022
- Mulyasa, E. 2017. *Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI
- Nitisemito, Alex. S. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Robins, Stepent P. dan Timoty A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai, Veitzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sanjaya, Wina. 2013. *Strategi Pembelajaran berorientasi Standard Proses Pendidikan*, Jakarta : Kencana Prenada Media
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Undang-Undang Nomor Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo

Yulistin, Dinda. 2022. *Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dehasen Bengkulu. Jurnal Ekombis Review, Vol. 10 Spesial Issue, 2022.