

## Kontribusi persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Sapuran, Wonosobo

**Bambang Setyowibowo\*<sup>1</sup>, Jaenullah<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>SMP Negeri 2 Kalibawang, Jl. Nanggulan Mendut, Ngujon, Banjarharjo, Kec. Kalibawang, Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta 55672, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Ma'arif Lampung, Purwosari, Kec. Metro Utara, Kota Metro, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: ✉ [bioswiba@gmail.com](mailto:bioswiba@gmail.com)

### Article history:

Received  
June 30, 2024

Revised  
August 12, 2024

Accepted  
August 19, 2024

### ABSTRACT

**Purpose** – This paper examined contribution of principal managerial competence perception, achievement motivation, and working environment simultaneously to the work performance of the teachers of State Junior High School os sub district 3 in Sapuran Wonosobo both simultaneously and partially.

**Method** – This research was a quantitative research. The population of the research were all the Government servant teachers as much as 279 people with samples were 124 people. The data were taken by using questionnaire. The analysis was done by using multiple linear regression by simultaneous and partial technique

**Findings** – The result showed that ; (1) There is a positive and significance contribution simultaneously between the principal managerial competence perception, achievement motivation, and working environment to the work teachers performance of Junior High School. (2) There is positive and significance contribution to the work performance of the teachers of junior high school; (3) There is a positive and significance contribution of the achievement motivation to the work performance of the teachers of Junior High School; (4) There is a positive and significance contribution of the working environment to the work performance of the teachers of Junior Hing School.

**Keywords:** Principal Managerial Competence Perception, Achievement Motivation, Working Environment, Teachers Performance .

### Histori Artikel:

Diterima  
30 Juni 2024

Ditinjau  
12 Agustus 2024

Disetujui  
19 Agustus 2024

### ABSTRAK

**Tujuan** – Penelitian ini menguji kontribusi persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo baik secara simultan maupun parsial.

**Metode** – Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru pegawai negeri sipil sebanyak 279 orang dengan sampel sebanyak 124 orang. Data diambil dengan menggunakan kuesioner. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan teknik simultan dan parsial.

**Hasil** – Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara simultan antara persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama. (2) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama. (3) Terdapat kontribusi positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMP. Semakin tinggi motivasi berprestasi berarti semakin tinggi pula kinerja guru SMP. Semakin tinggi persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah berarti semakin tinggi pula kinerja guru SMP. (4) Terdapat kontribusi positif dan signifikansi

lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Hing School. (4) Terdapat kontribusi positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama.

**Kata kunci:** Persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, lingkungan kerja, kinerja guru

Copyright ©2024 by Author (s)

Published by KURAS institute



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

## PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses pendidikan di sekolah (Magdalena, I., et.al, 2020). Dalam konteks ini, kualitas kinerja guru tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas mengajar, tetapi juga menunjukkan efektivitas sistem pendidikan secara keseluruhan. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan mampu memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan akademik (Wardany, E. P. K., & Rigianti, H. A. 2023) dan sosial siswa (Mubarok, A. S., et.al., 2024). Mereka juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif (Nurdin, N., et.al., 2021). dan memotivasi siswa untuk belajar dengan semangat (Pujoandika, R., & Sobandi, A., 2021). Sebagai contoh, guru yang memiliki kinerja yang baik akan dapat mengidentifikasi kebutuhan individu setiap siswa dan memberikan pendekatan yang sesuai untuk membantu mereka mencapai potensi maksimal (Burmaizar, A. U., et.al, 2023). Dengan demikian, kualitas kinerja guru tidak hanya berdampak pada prestasi akademik siswa, tetapi juga pada perkembangan karakter dan keterampilan sosial mereka. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memberikan dukungan dan pelatihan yang kontinu kepada guru agar mereka dapat terus meningkatkan kinerja mereka dan memberikan dampak positif yang besar bagi peserta didik.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki hubungan langsung dengan hasil belajar siswa (Wardany, E. P. K., & Rigianti, H. A. 2023). Guru yang terampil dan terlatih dengan baik mampu menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan mendorong siswa untuk berkembang secara holistik. Dengan adanya pendekatan yang sesuai dan dukungan yang berkelanjutan, para guru dapat menjadi agen perubahan yang sangat berharga dalam mencetak generasi penerus yang kompeten dan berakhlak mulia. Sebagai ujung tombak pendidikan, kinerja guru tidak boleh diremehkan dan perlu terus ditingkatkan demi masa depan pendidikan yang lebih baik (Riyadi, S. 2022). Dengan begitu, penting bagi institusi pendidikan untuk memberikan dukungan yang cukup kepada para guru agar mereka dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Selain itu, peran guru juga tidak hanya sebatas dalam memberikan pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter dan moralitas siswa. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan guru merupakan investasi yang sangat bernilai untuk masa depan bangsa

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri, seperti motivasi berprestasi (Setyanti, E., 2020; Haslina, M., et.al, 2020), maupun faktor eksternal seperti kompetensi

manajerial kepala sekolah (Azkia, L., & Rahman, I. K., 2022). dan lingkungan kerja yang kondusif (Harefa, D., 2020; Pujiyanto, P., et.al, 2020). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Persepsi terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah yang kompeten dalam manajerial dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif (Fatkurinah, W., 2020), memberikan dukungan yang memadai, serta memfasilitasi pengembangan profesional bagi guru-guru (Sohim, B., et.al., 2021). di bawah kepemimpinannya. Kompetensi manajerial kepala sekolah mencakup kemampuan dalam membuat keputusan, mengelola sumber daya, memimpin tim, dan mengembangkan visi serta misi sekolah yang jelas (Darmansah, T., et.al., 2024). Dalam hal ini, persepsi guru terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah dapat memengaruhi motivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang optimal.

Selain itu, motivasi berprestasi juga merupakan faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi berprestasi merujuk pada dorongan internal seseorang untuk mencapai prestasi yang tinggi dalam pekerjaannya (Komarudin, A. N. 2023). Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Hakim, L., et.al., 2021), mencari cara-cara baru untuk meningkatkan proses pembelajaran (Sudar, S., 2023), dan berusaha mencapai hasil terbaik dalam mengajar. Dengan demikian, motivasi berprestasi dapat menjadi salah satu pendorong utama bagi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi positif bagi sekolah.

Lingkungan kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam mendukung kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan hubungan yang harmonis antara rekan kerja, adanya dukungan dari pimpinan, fasilitas yang memadai, serta kondisi fisik dan psikologis yang nyaman (Akmal, M., et.al., 2024). Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan psikologis guru, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Dalam lingkungan yang mendukung, guru dapat lebih fokus pada tugas-tugasnya, merasa dihargai, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di beberapa SMP Negeri di sub rayon 03 Kecamatan Sapuran, Kabupaten Wonosobo diketahui bahwa kinerja guru kurang optimal. Hal ini tercermin dari mayoritas guru yang masih fokus pada penyampaian target materi, sehingga kurang memperhatikan metode yang sesuai dengan materi maupun kondisi siswa. Kondisi tersebut juga dipicu oleh beberapa orang guru yang masih kurang berpengalaman dalam mengajar. Selain itu, banyak guru yang kurang termotivasi untuk berprestasi baik dalam peningkatan jenjang karir maupun peningkatan hasil belajar siswa. Kepala sekolah juga lebih memfokuskan diri pada upaya supervisi, sehingga kurang memperhatikan kompetensi manajerialnya dalam memimpin sekolah.

Dalam konteks penelitian mengenai kinerja guru, telah banyak studi yang menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, baik dari aspek internal maupun eksternal. Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, namun masing-masing studi ini cenderung memfokuskan pada satu atau dua variabel saja, bukan kombinasi dari ketiga variabel yang saling berinteraksi. Seperti penelitian oleh [Tamami, A., & Azkia, L. \(2022\)](#). mengkaji pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Tahfizh Al-Basyir Bogor. Studi ini menemukan bahwa kepala sekolah dengan kompetensi manajerial yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja guru melalui perencanaan yang matang dan pengawasan yang sistematis. Namun, penelitian ini terbatas pada analisis langsung tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi guru atau lingkungan kerja. Kedua, riset yang dilakukan oleh [Darsiah, D. \(2023\)](#) meneliti hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja guru. Mereka menemukan bahwa motivasi berprestasi memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kinerja guru, di mana guru dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, penelitian ini tidak mengaitkan temuan tersebut dengan konteks manajerial kepala sekolah atau lingkungan kerja yang juga dapat mempengaruhi motivasi guru. Ketiga, studi dari [Bukri, B., Suryani, A., & Sudirman, S. \(2023\)](#). mengeksplorasi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Akan tetapi, penelitian ini tidak memperhitungkan bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi berprestasi juga dapat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Dalam tinjauan literatur ini, terlihat adanya keterbatasan pada penelitian terdahulu yang cenderung memisahkan variabel-variabel penting yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini mencoba mengisi celah tersebut dengan mengintegrasikan persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja dalam satu kerangka analisis untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja guru secara holistik. Dalam konteks kajian teoritis, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan tiga variabel utama—persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja—dalam satu model analisis untuk menguji kontribusi masing-masing terhadap kinerja guru. Meskipun penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi pengaruh masing-masing variabel ini secara terpisah, penelitian ini berbeda karena mengkombinasikan ketiganya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti “Kontribusi persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Sub Rayon 03 Sapuran Kabupaten Wonosobo”. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimanakah kontribusi persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja,

terhadap kinerja guru SMP Negeri Se Sub Rayon 03 Sapuran Kabupaten Wonosobo baik secara parsial maupun simultan

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMP Negeri se-sub rayon 03 Sapuran Wonosobo yang berjumlah 179 orang. Penentuan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 5%, atau tingkat kepercayaan 95% berdasarkan rumus *Slovin* sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 124 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *proportionate cluster random sampling*. Data dalam penelitian ini merupakan data primer, yakni dengan cara mengambil data secara langsung ke lokasi penelitian. Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi ganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan korelasi parsial untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja guru sebagian besar dalam kategori tinggi (38,71%), kemudian diikuti sangat tinggi (36,29%), sedang (22,58%), dan terakhir rendah (2,42%). Persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah sebagian besar dalam kategori tinggi (42,74%), kemudian diikuti sangat tinggi (36,29%), sedang (20,16%), dan rendah (0,81%). Motivasi berprestasi sebagian besar dalam kategori tinggi (42,74%), kemudian diikuti sangat tinggi (30,65%), sedang (25,81), dan terakhir rendah (0,81%). Lingkungan kerja sebagian besar dalam kategori tinggi (36,29%), kemudian diikuti tinggi (30,65%), kemudian diikuti sedang (29,84), dan terakhir rendah (3,23%).

### Uji Asumsi

#### Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**

Variabel	Z	p	Keterangan
Kinerja guru(Y)	0,935	0,346	Normal
Persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah(X <sub>1</sub> )	0,778	0,581	Normal
Motivasi berprestasi(X <sub>2</sub> )	0,613	0,847	Normal
Lingkungan kerja(X <sub>3</sub> )	0,820	0,513	Normal

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada [table 1](#), nilai p pada semua variabel lebih besar dari 0,05 maka data untuk keempat variabel yaitu kinerja guru(Y), persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah(X<sub>1</sub>), motivasi berprestasi(X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terdistribusi normal.

## Uji Linearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas**

Hubungan	F	p	Keterangan
Persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja guru (Y)	1,117	0,332	Linear
Motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja guru (Y)	0,640	0,936	Linear
Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja guru (Y)	1,034	0,439	Linear

Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada [tabel 2](#), nilai p pada hubungan antara persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru (0,332) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear. Nilai p pada hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja guru (0,936) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear. Nilai p pada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru (0,439) lebih besar dari 0,05 maka hubungan antara variabel tersebut linear.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tol	VIF	Keterangan
Persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah ( $X_1$ )	0,543	1,843	Linear
Motivasi berprestasi ( $X_2$ )	0,641	1,559	Linear
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,600	1,666	Linear

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada [table 3](#) diperoleh informasi bahwa nilai VIF variabel persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah sebesar 1,843 dan toleransi 0,543, nilai VIF variabel motivasi berprestasi sebesar 1,559 dan toleransi 0,641, serta nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 1,666 dan toleransi 0,600. Ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan toleransi mendekati angka 1, jadi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Mayor

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi pada Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,789 <sup>a</sup>	0,623	0,614	6,496

Hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada [table 4](#), diperoleh bahwa nilai  $R_{y-123} = 0,789$  dan koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0,623. Pengaruh variabel bebas persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru sebesar  $R^2 = 0,623 \times 100\% = 62,3\%$ , sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar  $100\% - 62,3\% = 37,7\%$ .



**Tabel 5. Hasil Uji F pada Analisis Regresi Linear Berganda**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	8374,626	3	2791,542	66,143	0,000
<i>Residual</i>	5064,559	120			
<i>Total</i>	13439,185	123			

Hasil analisis yang disajikan pada [table 5](#), menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 66,143$  dengan signifikansi 0,000 berarti p value Sig. < 0.05 yang menunjukkan bahwa persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja maka kinerja guru juga meningkat, demikian pula sebaliknya semakin kurang persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja maka kinerja guru juga turun.

### Pengujian Hipotesis Minor

**Tabel 6. Hasil Uji t Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Bebas	Partial	t hitung	Sig.
Persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah (X <sub>1</sub> )	0,238	2,683	0,008
Motivasi berprestasi (X <sub>2</sub> )	0,342	3,990	0,000
Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	0,494	6,228	0,000

Hipotesis pertama berbunyi "Persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se sub rayon 03 Sapuran Wonosobo". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda yang disajikan pada [tabel 6](#) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,683 dan r parsial sebesar 0,238 dengan signifikansi 0,008 berarti p value (sig.) < 0,05 jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hipotesis kedua berbunyi "Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se sub rayon 03 Sapuran Wonosobo". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda yang disajikan pada [tabel 6](#) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,990 dan r parsial sebesar 0,342 dengan signifikansi 0,000 berarti p value (sig.) < 0,05 jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Hipotesis ketiga berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se sub rayon 03 Sapuran Wonosobo". Hasil perhitungan dengan analisis regresi linear berganda yang disajikan pada [tabel 6](#) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,228 dan r parsial sebesar 0,494 dengan signifikansi 0,000 berarti p value (sig.) < 0,05 jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas antara persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat diketahui dari sumbangan efektif maupun sumbangan relatif. Hasil sumbangan efektif dan sumbangan relatif dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 7 Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif dari Masing-masing Prediktor**

Variabel	SE %	SR %
Persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah (X1)	12,90	20,75
Motivasi berprestasi (X2)	17,30	27,77
Lingkungan kerja (X3)	32,10	51,57
Jumlah	62,30	100

Hasil penelitian yang disajikan pada [table 7](#) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Persepsi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi guru dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri se sub rayon 03 Sapuran Kabupaten Wonosobo sebesar 62,30%, artinya kinerja guru sebesar 62,30% dipengaruhi oleh persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi guru dan lingkungan kerja sedangkan sisanya dominan memiliki hubungan dengan faktor-faktor lain, seperti faktor dari dalam diri guru tersebut maupun faktor input siswa. Kinerja guru adalah hasil akhir yang dicapai siswa dalam proses belajar dan pembelajaran yang diinterpretasikan ke dalam angka. Tinggi rendahnya pencapaian kinerja guru merupakan tolak ukur keberhasilan bagi siswa dan guru dalam proses belajar dan pembelajaran yang dijalannya. Faktor-faktor yang berhubungan erat dengan keberhasilan kinerja guru yaitu faktor-faktor yang apabila difungsikan sebagaimana mestinya dapat menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja guru. Faktor itu antara lain: kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Besar kecilnya kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja yang mendukung, akan menentukan tinggi rendahnya tingkat pencapaian kinerja guru. Hal ini juga sependapat dengan [Mulyasa \(2017\)](#) dan dikuatkan oleh penelitian [Herawati, N. E. \(2024\)](#), yang mengatakan bahwa keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat secara efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan. gaji yang besar, tersedianya alat transformasi tidak akan berarti apabila guru tidak dapat bekerja dan meningkatkan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas. Penciptaan suasana kerja yang baik oleh guru dalam upaya menunjang keberhasilan proses



pembelajaran merupakan perwujudan salah satu bentuk dari kode etik profesi keguruan. Oleh sebab itu guru harus aktif mengusahakan terciptanya lingkungan kerja yang baik.

Hasil penelitian yang disajikan pada [table 7](#) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri se sub rayon 03 Sapuran Kabupaten Wonosobo sebesar 12,90%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [Sari, A. I., & Hasri, S. \(2023\)](#) yang juga menyimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat bahwa, seorang manager atau seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi di mana di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karier-karier sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan ([Arrosyad, M. I., et.al., 2020](#))

Pendapat lain yang memperkuat hasil penelitian yang menyatakan seorang pemimpin yang efektif harus memberikan perintah, memberi inspirasi, membangun kelompok kerja yang kompak, menjadi teladan dan memperoleh penerimaan dari para pegawainya ([Calen, S. E., & Theng, B. P. 2022](#)). Kepemimpinan efektif tidak hanya membolehkan diskusi diantara kelompok tapi juga mengizinkan mereka untuk berpartisipasi dalam melaksanakan pengambilan keputusan ([Effendy, E., Baiti, N., & Hasanah, P. 2023](#)).

Hasil penelitian yang disajikan pada [table 7](#) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru sebesar 17,30%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru termasuk dalam kategori tinggi. Motivasi berprestasi seseorang akan tercermin pada perilaku. Ada beberapa ciri yang menjadi indikator orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Individu yang motif berprestasi tinggi akan menampilkan tingkah laku dengan ciri-ciri menyenangkan pekerjaan-pekerjaan yang menuntut tanggung jawab pribadi, memilih pekerjaan yang risikonya sedang (moderat), mempunyai dorongan sebagai umpan balik (*feed back*) tentang perebutannya dan berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara kreatif ([Usman, 2008](#))

Motivasi berprestasi ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik terutama sebagai pengajar ([Darsiah, D. 2023](#)), karena telah terpenuhi kebutuhannya untuk berprestasi, guru yang mempunyai motivasi berprestasi akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin menggerakkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai prestasi yang optimal. Karakteristik motivasi berprestasi pada seseorang tercermin pada aspek, seperti tingkat tanggungjawab pribadi tinggi apa rendah, program kerja yang didasarkan rencana dan tujuan yang realistis atau tidak, kemampuan mengambil

keputusan dan berani atau tidak dalam mengambil resiko yang dihadapinya, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan atau kurang memuaskan, dan keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu atau tidak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh [Arifin \(2018\)](#) yang menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian yang disajikan pada [table 7](#) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 32,10%. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan lingkungan tempat guru bertugas baik secara fisik maupun non fisik yang berpengaruh pada kompetensi guru dalam menjalankan tupoksinya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerja termasuk kategori tinggi. Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja guru. Kondisi lingkungan kerja mencakup perlengkapan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan suasana kerja serta iklim tempat kerja (lingkungan kerja non fisik). Kondisi lingkungan kerja perlu dijaga bersama oleh seluruh warga sekolah. Jika kondisi lingkungan kerja kurang baik tentu dapat menimbulkan ketidak-nyamanan dalam bekerja. Jangan sampai faktor lingkungan kerja berdampak pada penurunan kuantitas dan kualitas kerja guru. Sebagaimana telah diketahui, bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang penting bagi kelancaran tugas guru. Menurut pendapat [Sedarmayanti \(2011\)](#), bahwa lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih semangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan." Penciptaan lingkungan kerja yang baik perlu dilakukan guna menjaga kesehatan dan kenyamanan serta kelancaran dalam bekerja. Terutama aspek penerangan, sirkulasi udara, dan kebersihan lingkungan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik, kondusif, nyaman, aman, bersih, dan tenteram tentu akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja guru. Untuk itu, sekolah perlu memperhatikan dan bertindak bijak agar lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan sekolah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh [Melianah, M., et.al., \(2020\)](#), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Sub Rayon 03 Sapuran, Kabupaten Wonosobo, dengan sumbangan efektif sebesar 62,30%. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepala sekolah sebagai manajer yang kompeten dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru untuk mencapai kinerja yang optimal. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya penguatan kompetensi manajerial kepala sekolah melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik akan lebih mampu menciptakan kebijakan dan strategi yang mendukung peningkatan kinerja guru. Selain itu, peningkatan

motivasi berprestasi di kalangan guru dapat dilakukan melalui program penghargaan, pengembangan profesional, dan penugasan yang menantang. Lingkungan kerja yang kondusif juga harus diprioritaskan dengan menyediakan fasilitas yang memadai, membangun hubungan kerja yang harmonis, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun, ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami lebih dalam mengenai bagaimana persepsi kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru dari perspektif individu yang terlibat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, M., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5721-5735.
- Arifin, M. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Man 2 Kabupaten Probolinggo. *Jurnal PIPSI (Jurnal Pendidikan IPS Indonesia)*, 3(1), 1-3. <https://doi.org/10.26737/jpipi.v3i1.545>
- Arrosyad, M. I., Ulfa, L. F., Mersy, M., Claudia, C., & Safitri, I. E. (2020). Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kultur Sekolah di SD Negeri 5 Mendo Barat. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 3(1), 1-7. <https://doi.org/10.32923/kjimp.v3i1.1149>
- Azkia, L., & Rahman, I. K. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Risalah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 8(4), 1499-1507.
- Bukri, B., Suryani, A., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Muaro Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1920-1928. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1500>
- Burmaizar, A. U., Rahmah, A. U., Susilowati, A., Arjelita, A., Riyanto, A., Panghegar, A. H., Alfiani, A., Listiyaningrum, A., & Anggraeni, W. (2023). Upaya guru dalam menghadapi sisiwa berkebutuhan khusus dalam film Taraa Zameen Par. *Bulletin of Educational Management and Innovation*, 1(1), 51-68. <https://doi.org/10.56587/bemi.v1i1.70>
- Calen, S. E., & Theng, B. P. (2022). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI)*. Merdeka Kreasi Group.
- Darmansah, T., Istiqomah, Pay, M. Kholid & HSB, S. T. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektitas di MAS. Al-Washliyah 22 Tembung. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 1(3), 132-142.

- Darsiah, D. (2023). Motivasi Berprestasi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Syaikh Zainuddin NW Anjani. *MANAZHIM*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v5i1.2285>
- Effendy, E., Baiti, N., & Hasanah, P. (2023). Pengambilan Keputusan Sistem Informasi Manajemen Dakwah. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 4314-4320.
- Fatkurinah, W. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 14(2), 90-93. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i2.4861>
- Hakim, L., Lian, B., & Putra, A. Y. (2021). Dampak kepemimpinan, iklim sekolah dan motivasi berprestasi dalam meningkatkan komitmen guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(2), 527-534. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i2.1122>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 112-112.
- Haslina, M., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh tunjangan sertifikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1802-1811.
- Herawati, N. E. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Prestasi Sekolah. *Jurnal Lensa Pendas*, 9(1), 48-55. <https://doi.org/10.33222/jlp.v9i1.3453>
- Komarudin, A. N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi untuk Mewujudkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 4(4), 2525-2534.
- Magdalena, I., Hidayah, A., & woro Astuti, A. (2020). Peran kinerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa sekolah dasar. *Nusantara*, 2(3), 383-392.
- Melianah, M., Nurahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1950-1964.
- Mubarok, A. S., Bakker, C., Hamzali, S., Yulianti, S. D., & Rifky, S. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Pembentukan Karakter Sosial Siswa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 18829-18842.
- Mulyasa. E., (2017). Manajemen & kepemimpinan kepala sekolah. Jakarta: Bumi Aksara
- Nurdin, N., Purwosusanto, H., & Djuhartono, T. (2021). Analisis pengaruh kinerja guru dalam pembelajaran dan persepsi siswa atas lingkungan belajar terhadap hasil belajar. *Research and Development Journal of Education*, 7(2), 434-444. <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i2.10319>
- Pujianto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Air

- Salek. *Journal of Education Research*, 1(2), 106-113. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.8>
- Pujoandika, R., & Sobandi, A. (2021). Dampak kinerja guru dan motivasi belajar dalam upaya meningkatkan hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(1), 47-56. <https://doi.org/10.17509/jpm.v6i1.40824>
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Sari, A. I., & Hasri, S. (2023). Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(2), 193-204. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i2.243>
- Sedarmayanti, (2013). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60-77. <https://doi.org/10.52220/sikip.v1i1.38>
- Sohim, B., Syah, S., & Hanafiah, H. (2021). Kompetensi Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di SMP Nurul Ihsan Banjaran Kabupaten Subang Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 1(2), 1-20. <https://doi.org/10.31602/jmpd.v1i2.5133>
- Sudar, S. (2023). Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Motivasi Berprestasi Terhadap Inovasi Guru Sekolah Minggu Buddha Se-Propinsi DKI Jakarta. *Dhammadharmavivaya: Jurnal Pengkajian Dhamma*, 7(1), 24-38. <https://doi.org/10.47861/dhammadharmavivaya.v6i1.370>
- Tamami, A., & Azkia, L. (2022). Pengaruh Kompetensi manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Tahfizh Al-Basyir Bogor. *TADBIRUNA*, 1(2), 64-71. <https://doi.org/10.51192/tadbiruna.v1i2.273>
- Usman, (2008). *Manajemen, teori, praktek dan riset pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wardany, E. P. K., & Rigianti, H. A. (2023). Pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di sekolah dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 6(2), 250-261. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v6i2.541>