

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 REMBANG**

***The Influence of Work Discipline, Competence, and Work Environment on
Teacher Performance at SMK Negeri 1 Rembang***

Nabila Aulia Ardiyani¹, Dian Ayu Liana Dewi²

¹ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas YPPI
Rembang

² Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas YPPI
Rembang

E-mail: nblaurdyni@gmail.com¹, dianayu.lianadewi@gmail.com²

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate the influence of work discipline, competence, and work environment on teacher performance at SMK Negeri 1 Rembang. In this study, the variable of work discipline refers to teacher's obedience and commitment to the duties and rules applicable in their work environment. Competence is the main requirement of professionalism and is the basic for assesing the quality of teacher performance. The work environment includes internal and external factors that influence the conditions of the workplace environment. This study uses data collection methods to evaluate the influence of these variables on teacher performance at SMK Negeri 1 Rembang. The results show that discipline and work environment have a positive and significant effect, while competence has a negative and insignificant effect on teacher performance at the school.

Key words: Work Discipline, Competence, Work Environment, teacher performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja para guru di SMK Negeri 1 Rembang. Dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja mengacu pada ketaatan dan komitmen guru terhadap tugas dan aturan yang berlaku di lingkungan kerja mereka. Kompetensi menjadi syarat utama profesionalisme, dan menjadi dasar dalam menilai kualitas serta kinerja guru. Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kondisi lingkungan tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data untuk mengevaluasi pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Rembang. Hasilnya menunjukkan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan, terhadap kinerja guru di sekolah tersebut.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

Pendahuluan

Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Guru juga merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru dalam dunia pendidikan berperan penting dalam upaya membentuk karakter anak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai akademik yang diinginkan. Guru dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan guru di bidang pendidikan dapat diukur melalui tingkat kelulusan anak didiknya tiap tahunnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja atau performance mencerminkan sejauh mana program, kegiatan, atau kebijakan berhasil dilaksanakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan melalui perencanaan strategis (Moeheriono, 2022).

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama ada disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2022). Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan tunduk terhadap aturan yang berlaku, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai peraturan atau tata tertib yang ditetapkan oleh manajemen suatu organisasi. Tujuan disiplin kerja dibuat juga untuk meningkatkan produktivitas kinerja guru, memberikan pelayanan terbaik

untuk para murid, mengoptimalkan penggunaan dan pemeliharaan fasilitas sekolah, serta memastikan guru melaksanakan sesuai instruksi sekolah.

Tabel 1
Daftar Absensi Guru Tetap SMK
Negeri 1 Rembang Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah Guru	Kehadiran				
			S	I	A	CT	DL
1	Januari	87	10	5	2	4	1
2	Februari	87	7	1	0	0	7
3	Maret	87	7	6	1	5	2
4	April	87	8	8	3	7	8
5	Mei	87	1	1	4	2	9
6	Juni	87	2	4	8	1	3
Jumlah			52	56	10	18	49

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 1 Rembang, 2025

Keterangan :

S : Sakit
I : Izin
A : Alfa
CT : Cuti
DL : Dinas Luar

Berdasarkan Tabel 1 terdapat guru yang tidak masuk karena sakit 52 guru, 56 guru izin, 10 guru yang alfa, 18 guru cuti, namun ada 49 guru yang dinas luar. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin guru SMK Negeri 1 Rembang kurang baik.

Faktor kedua mengenai kompetensi kurangnya pengetahuan dan keterampilan guru dalam penyampaian mata pelajaran di kelas serta guru kesulitan dalam

menggunakan teknologi Pendidikan yang diperlukan dalam pembelajaran modern. Menurut Sedarmayanti (2021) kompetensi adalah kemampuan dasar atau karakteristik yang dimiliki oleh seseorang dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Kurangnya pelatihan dan keterampilan menyebabkan penurunan kinerja guru dan dipandang kurang kompeten dalam menjalankan tugasnya. Selain itu guru juga dituntut untuk selalu upgrade kompetensinya melalui pelatihan dan pengembangan professional agar tidak kalah jauh dengan rekan lainnya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, termasuk guru. Menurut Hasibuan (2022) permasalahan dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja guru meliputi: adanya kondisi sosial yang tidak mendukung seperti konflik dengan rekan kerja, kurangnya apresiasi dari pimpinan, adanya hubungan yang kurang harmonis antara siswa dan wali murid, serta fasilitas yang kurang memadai lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas Pendidikan yang tidak memadai, konflik antar rekan kerja,

atau kurangnya dukungan kepala sekolah, dapat menurunkan semangat dan produktivitas guru.

Tabel 2

Tabel Capaian Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Rembang Tahun 2023-2024

Nilai Capaian					
N o	Tah un	Jumla h Pega wai	Di Atas 81	Di Baw ah 81	Targe t Capai an
1	2023	87	92,10 %	7,90 %	100%
2	2024	87	92,60 %	7,40 %	100%
Rata-rata			92,35 %	7,65 %	100%

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 1 Rembang, 2025

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil sasaran kinerja pegawai pada tahun 2023 dengan nilai 81 ke atas sebanyak 92,10% pada tahun 2024 dengan nilai 81 ke atas sebanyak 92,60% dan pada tahun 2021 hasil kerja yang sesuai ekspektasi sebanyak 96,06%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru di SMK Negeri 1 Rembang di tahun 2023, belum dapat memenuhi target sesuai yang diharapkan yaitu sebesar 100% karena masih ada hasil kerja yang tidak tercapai. Karena dari tabel capaian kinerja diatas menunjukkan target capaian kinerja yang belum mencapai nilai maksimal, yang seharusnya harus mencapai nilai 100%, tetapi dari hasil diatas rata-ratanya menunjukkan nilai 92,35%, oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti capaian kinerja di SMK Negeri 1 Rembang.

Objek penelitian adalah SMK Negeri 1 Rembang, merupakan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri

yang terletak di Jl. Gajah Mada No. 1, Mundu, Magersari, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59201. SMK Negeri 1 Rembang berdiri pada tanggal 09 Mei 1972. Dalam menjalankan tugasnya SMK Negeri 1 Rembang di bawah naungan Kemendikbud. SMK Negeri 1 Rembang sekarang ini sudah terakreditasi A. SMK Negeri 1 Rembang juga memiliki guru yang cukup memadai dan memiliki fasilitas yang lengkap untuk kegiatan belajar mengajar.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2020) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang akan digunakan menggunakan kuesioner tertutup yaitu dimana responden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dengan memberikan *checklist* (V) pada jawaban yang dianggap benar.

Adapun skala yang digunakan menggunakan skala likert. (Riyanto & Hatmawan, 2020), mendefinisikan skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi guru tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini menggunakan pernyataan yang bersifat *favourable* dan. Pernyataan *favourable* merupakan pernyataan yang mendukung arah hipotesis yang diusulkan. Sedangkan pertanyaan *unfavourable* merupakan

pernyataan yang tidak mendukung arah hipotesis yang diajukan.

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data subjek. Data subjek adalah jenis data penelitian yang berasal dari pendapat, pengalaman, atau karakteristik dari responden (Sugiyono, 2021). Data subjek yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kinerja guru di SMK Negeri 1 Rembang. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Untuk mendapatkan data primer peneliti harus melakukan pendistribusian kuesioner pada objek penelitian. Data yang diperoleh dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau dari tempat objek penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui, memperoleh, mengelola dan menginterpretasikan informasi dari responden atau sumber data. (Ghozali, 2021), menyimpulkan uji instrumen merupakan suatu proses untuk menguji apakah alat ukur atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas dan reliabilitas, sehingga benar-benar dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti secara akurat dan konsisten.

1. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
I			

Disiplin Kerja	0,884	>0,70	Reliabel
Kompetensi	0,781	>0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,927	>0,70	Reliabel
Kinerja Guru	0,898	>0,70	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dari hasil uji reliabilitas dalam tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Cronbach's Alpha untuk semua variabel melebihi standar reliabilitas yang ditetapkan sebesar 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki data yang dapat diandalkan atau reliabel.

2. Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan keabsahan atau validitas pernyataan dalam kuesioner. Jika nilai signifikansinya <0,05 maka pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika nilai signifikansinya >0,05 maka pernyataan dianggap tidak valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,003	Valid
2	0,001	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,002	Valid
6	0,001	Valid
7	0,025	Valid
8	0,000	Valid

9	0,004	Valid
10	0,000	Valid
11	0,001	Valid
12	0,000	Valid
13	0,000	Valid
14	0,000	Valid
15	0,000	Valid
16	0,001	Valid
17	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,038	Valid
6	0,001	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,003	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,006	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,000	Valid
11	0,000	Valid
12	0,000	Valid
13	0,000	Valid
14	0,000	Valid

15	0,000	Valid
16	0,000	Valid
17	0,002	Valid
18	0,000	Valid
19	0,001	Valid
20	0,000	Valid
21	0,001	Valid
22	0,000	Valid
23	0,001	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,009	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,000	Valid
11	0,000	Valid
12	0,000	Valid
13	0,000	Valid
14	0,000	Valid
15	0,000	Valid
16	0,004	Valid
17	0,000	Valid
18	0,000	Valid
19	0,001	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji validitas dari variabel disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja menunjukkan bahwa tiap item pernyataan dinyatakan valid karena nilai signifikansinya $<0,05$.

Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas (Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Uji statistik t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. H_1, H_2, H_3 diterima jika nilai koefisien $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ adalah positif serta nilai signifikansinya $<0,05$. H_1, H_2, H_3, H_4 ditolak jika nilai koefisien $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ adalah negatif atau positif serta nilai signifikansinya $\geq 0,05$. Dari hasil analisis statistik menggunakan program SPSS 26, diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 8 Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized			T	Sig.	Keterangan
	Coefficients					
	B	Std	Errors			
	Error					
Konstanta	1,	4,		0,	0,	Diterima
	1	3		2	7	
	7	6		6	9	
	2	9		8	0	
Disiplin Kerja (X_1)	0,	0,	0,28	1,	0,	Diterima
	3	1	1	9	0	
	1	6		7	5	
	9	1		7	5	
Kompetensi (X_2)	0,	0,	0,01	0,	0,	Diterima
	0	2	1	0	9	
	2	9		7	3	
	3	3		9	8	
Lingkungan	0,	0,	0,67	4,	0,	Diterima
gan	5	1	8	5	0	

Kerj	6	2	0	0
a	9	6	7	0
(X ₃)				

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8, nilai beta pada kolom unstandardized coefficients adalah koefisien regresi yang diperoleh. Dengan demikian, analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$K = 1,172 - 0,319 DK + 0,023 K + 0,569 LK$$

Dari persamaan regresi yang telah disebutkan, penjelasannya dapat diberikan sebagai berikut:

- a. Dengan nilai konstanta 1.172, dapat disimpulkan bahwa jika nilai variabel independen diamati pada tingkat konstan, variabel kinerja guru akan memiliki nilai sebesar 1.172.
- b. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.319 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja guru sebesar 0.319.
- c. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0.023 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kompetensi berkontribusi pada peningkatan kinerja guru sebesar 0.023.

- d. Dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.569, hal tersebut menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja guru sebesar 0.569.
- e. Dari persamaan regresi tersebut, faktor yang paling kuat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja karena memiliki nilai koefisien paling tinggi, yaitu 0.569, jika dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya.

2. Uji Parsial T

Pengujian regresi secara parsial dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independennya lainnya konstan. Uji t digunakan untuk membuktikan H_1 , H_2 , H_3 . Berdasarkan tabel 8, hasil uji untuk setiap variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Rembang
 Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,055 < 0,05$. Oleh karena itu hipotesis pertama menyatakan diduga disiplin kerja berpengaruh positif tidak

signifikan terhadap kinerja guru adalah terbukti (diterima). Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Rembang.

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Rembang

Berdasarkan Tabel 8, nilai signifikansi sebesar $0,938 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama menyatakan diduga kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan kinerja guru di SMK Negeri 1 Rembang.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Rembang

Berdasarkan Tabel 8, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Rembang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Rembang.

3. Uji Determinasi

Koefisien (R^2) memiliki tujuan untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja intensif terhadap variabel terkait yaitu kinerja guru. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Menurut Ghozali (2021) secara koefisien determinasi untuk data saling (*crossection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi. Uji determinasi dalam penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan determinasi *adjusted R²*. Determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 9 menyajikan hasil uji determinasi pada penelitian ini:

Model		Adjusted R ²
Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru		0,906

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pembahasan

Hasil analisis diatas membuka ruang untuk membicarakan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Rembang.
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Rembang.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Rembang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Rembang adalah positif namun tidak signifikan.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis pertama yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja guru diterima. Artinya semakin tinggi disiplin guru, maka akan semakin meningkat kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin kerja dibuat juga untuk meningkatkan produktivitas kinerja guru, memberikan pelayanan terbaik untuk para murid, mengoptimalkan penggunaan dan pemeliharaan fasilitas sekolah, serta memastikan guru melaksanakan sesuai instruksi sekolah.

Hubungan disiplin kerja dengan *goal setting theory* keterkaitan *goal setting theory* dengan disiplin adalah disiplin kerja mencerminkan ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin membantu terciptanya keteraturan dan profesionalisme yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan kerja secara efektif. Guru yang disiplin cenderung memiliki komitmen terhadap tujuan sesuai dengan prinsip komitmen dalam penetapan tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arinka Dkk (2018) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. Artinya

semakin tinggi disiplin kerja, maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja guru.

2. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Rembang adalah positif namun tidak signifikan.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis kedua yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru diterima. Artinya semakin tinggi kompetensi, maka akan semakin meningkat kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Kurangnya pelatihan dan keterampilan menyebabkan penurunan kinerja guru dan dipandang kurang kompeten dalam menjalankan tugasnya. Selain itu guru juga dituntut untuk selalu *upgrade* kompetensinya melalui pelatihan dan pengembangan profesional agar tidak kalah jauh dengan rekan lainnya. Hubungan kompetensi dengan *goal setting theory* keterkaitan *goal setting theory* dengan kompetensi adalah kompetensi mencakup pengetahuan, keahlian, sikap yang diperlukan

untuk mencapai tujuan kerja. Dalam *goal setting theory* individu yang memiliki kemampuan memadai lebih mungkin menetapkan dan mencapai tujuan yang sulit dan spesifik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amelinda Dkk (2023) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMKT OPU Kabupaten Gowa. Artinya semakin tinggi kompetensi, maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja guru.

3. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Rembang adalah positif dan signifikan.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru diterima. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non

fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan yang ada disekitar tempat kerja guru yang berupa fisik maupun non fisik, yang dimana dapat mempengaruhi guru dalam menjalankan semua tugas-tugasnya.

Hubungan lingkungan kerja dengan *goal setting theory* keterkaitan *goal setting theory* dengan lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mendukung akan memberikan kenyamanan psikologis dan fisik bagi guru untuk fokus dalam mengejar tujuan kerja. Dalam teori *goal setting* umpan balik (*feedback*) salah satu komponen penting dan dapat terjadi dalam lingkungan kerja yang komunikatif dan mendukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arinka Dkk (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bandang Kedung Mulyo Jombang. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja guru.

Buku:

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka.
- Ghozali, I. (2020) *25 Grand Theory*, Semarang, Yoga Pratama.
- Fathorohman (2024). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Literasi Nusantara Abadi Malang.
- Hasibuan. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama.
- Serdamayanti (2021). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, 2021, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R dan D*, Bandung, Alfabeta.

Jurnal:

- Amelinda Irna Rosanna, Andi Ririn Oktaviani, & Sylvia Sjarlis (2023) 'Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKT Somba Opu Kabupaten Gowa', *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4.
- Aminudin (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Islam Ummul Quro Al-Muqaromah Karawang', *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6.

- Arka Deva Al Asyraf, & Agustina Widodo (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, & Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru', *Journal of Social and Economic Research*, 5.
- Arinka Dewi Azahra, & Dwiayu Nabila Putri (2023) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Journal of Information Systems and Management*, 2.
- Indra Surya, Diding Kusnady, & Nova Yessyca Naipospos (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5.
- Miftahul Su'adah, Endar Pituringsih, & Ginta Ginting (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridharma Kosgoro Kabupaten Dompu)', *Scientific Journal of Reflection*, 5.
- Miftahul Su'adah, Endar Pituringsih, & Ginta Ginting (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu)', *Journal Economic, Accounting Management and Business*, 5.
- Muntasir, Ekawarna, & Sofwan (2023) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Islam Terpadu Ash-Shiddiiqi Jambi', *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 13 (1).
- Sendy Alvian. & Dian Ayu Liana Dewi (2023) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Kragan', *Journal of Social and Economic Research*, 5.
- Tim Penyusun Buku Pedoman Skripsi (2024) *Pedoman Penyusun Skripsi*, Rembang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas YPPI Rembang.