



**Keywords:**  
PMBS, competence,  
motivation, work  
environment.

**Corresponding  
Author:**  
Damaris Minna Pali dan  
minnapalidamaris69@g  
mail.com

## **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Guru SD Terhadap Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Pada Gugus I Kecamatan Witaponda Morowali**

**Damaris Minna Pali<sup>1</sup>, Ninik Indawati<sup>2</sup>, Yuli Ifana Sari<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Pogram Pascasarjana Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Malang, 65148, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Malang, 65148, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Malang, 65148, Indonesia

Email: minnapalidamaris69@gmail.com, Ninikberty@unikama.ac.id, ifana@unikama.ac.id.

### **Abstract**

*Teachers are the spearhead in achieving national education goals. Teacher competence is needed in improving school-based quality. Schools can be qualified if the teachers are qualified. However, not all teachers are qualified, it still takes hard work to improve the quality of teachers. In addition to teacher competence, teacher motivation also influences school-based quality improvement. The research objectives are to analyze the simultaneous influence of competence, motivation, and work environment on the implementation of school-based quality improvement, the effect of competence on the implementation of school-based quality improvement, the influence of motivation on the implementation of School-Based Quality Improvement, and the influence of the work environment on the implementation of school-based quality improvement. school. The research method for the variables of competence, motivation, and work environment uses a questionnaire. As for the learning achievement variable, it uses the documentation of the value of the report card. The questionnaire was tested on 39 teachers using validity and reliability testing techniques. Hypothesis test using t-test for partial effect, and F-test for simultaneous effect. Data analysis used multiple linear regression formula with classical assumption test preceded. The results showed that: learning achievement was influenced by the variables of competence, motivation, and the work environment of elementary school teachers together significantly, competence could make a significant contribution to learning achievement, motivation could make a significant contribution to achievement, and the teacher's work environment SD can make a significant contribution to PMBS.*

## **1. PENDAHULUAN**

Guru merupakan ujung tombak dalam mencapai tujuan pendidikan Nasional. Guru juga berada pada gada terdepan dalam membangun pendidikan. Kompetensi guru dibutuhkan dalam meningkatkan mutu berbasis sekolah. Sekolah dapat bermutu jika guru-gurunya bermutu. Namun belum semua guru bermutu, masih dibutuhkan kerja keras untuk meningkatkan mutu guru (Yahmin, 2021). Selain kompetensi guru, motivasi guru juga berpengaruh dalam peningkatan mutu berbasis sekolah.

Motivasi guru dalam mendidik, mengajar dan bekerja merupakan modal dasar mencapai kompetensi. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berpengaruh juga pada kinerjanya secara luas. Diluar kompetensi dan motivasi masih diperlukan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja guru adalah sekolah. Karena itu lingkungan sekolah perlu dikondisikan sedemikian rupa agar mendukung peningkatan mutu berbasis sekolah. Secara umum, pendidikan menuntut adanya kemampuan tenaga

pendidik yang selaras dengan tuntutan perkembangan teknologi dan dunia kerja (Agustiana, 2017).

Sistem pendidikan yang dilaksanakan pada semua jenjang harus mampu mencerminkan proses memanusiakan manusia, dalam arti peserta didik diberi kemampuan membelajarkan diri untuk mengaktualisasikan semua potensi yang dimilikinya menjadi kemampuan profesional yang dapat dimanfaatkan dalam dunia kerja. Pandangan ini sejalan dengan pendapat yang disarikan dari Sutrisno (2019) bahwa: “Hasil belajar atau kemampuan yang telah dikuasai diharapkan dapat memberi kontribusi pada pengembangan diri peserta didik, sehingga mereka mampu bekerja sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

Pendidikan direncanakan untuk menyiapkan peserta didik yang mampu memasuki dunia kerja dan mengembangkan sikap profesional dibidang kerja. Lulusan pendidikan sekolah dasar, diharapkan menjadi individu produktif yang mampu melanjutkan pendidikan dan bekerja menjadi tenaga kerja menengah dan memiliki kesiapan untuk menghadapi persaingan kerja sesuai dengan bidang keahlian secara kompetitif dan profesional (Alia, 2019).

Gambaran kualitas lulusan pendidikan disarikan Sutrisno (2019) menerapkan “ukuran ganda. Kualitas menurut ukuran sekolah atau *in-school success standards* dan kualitas menurut ukuran masyarakat atau *out-school success standards*”. Kriteria pertama meliputi aspek keberhasilan peserta didik dalam memenuhi tuntutan kurikulum yang telah diorientasikan pada tuntutan dunia kerja, sedangkan kriteria kedua, meliputi keberhasilan peserta didik yang terampil pada kemampuan unjuk kerja sesuai dengan standar kompetensi nasional setelah mereka berada dilapangan kerja yang sebenarnya.

Pelayanan pendidikan yang telah dilaksanakan oleh pemerintah kepada masyarakat merupakan perwujudan dari UUD 1945 dan garis besar haluan Negara sesuai dengan cita-cita, proklamasi kemerdekaan Indonesia yang diperjuangkan oleh para pendiri Republik ini. Fungsi pendidikan bagi masyarakat merupakan tolak ukur dari kemajuan bangsa sesuai dengan perikemanusiaan yang adil dan beradab. Dalam menunjang pendidikan, fungsi pendidikan atau dalam hal ini guru merupakan parameter dalam meningkatkan kecerdasan siswa atau murid, sehingga pendidikan menjadi salah satu perhatian dalam meningkatkan tingkat kemajuan bangsa, maka dari sektor pendidikan itu yang telah ada saat ini harus lebih mempermudah kebutuhan dan keperluan masyarakat sesuai dengan kemajuan teknologi pada era globalisasi saat ini (Handoko, 2020).

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis, serta bertanggung jawab (pasal 3 UU no 20/2018). Sedangkan pendidikan di Indonesia mengalami permasalahan yang sangat kompleks, sehingga seolah-olah pendidikan kurang berhasil.

Hal ini terjadi karena tuntutan masyarakat semakin meningkat dan dinamika terus berjalan. Meski demikian, sumber daya manusia rendah tidak lepas dari kualitas pendidikan itu sendiri, kalau mau jujur pemerintah masih menganggap pendidikan kurang penting, dibandingkan bidang politik dan ekonomi, hal ini dapat dilihat anggaran keuangan bagi dunia pendidikan masih sangat kecil. Berangkat dari kesadaran tentang masalah dasar pendidikan masalah yang dihadapi adalah berlangsungnya pendidikan yang kurang bermakna bagi pengembangan pribadi dan watak peserta didik yang berakibat hilangnya kepribadian dan kesadaran akan makna hakikat kehidupan. Hal ini dapat terwujud dengan mempertinggi kualitas pendidikan, sebab salah satu fungsi utama pendidikan adalah mengembangkan potensi manusia dalam hal ini sebagai peserta didik secara utuh dan optimal dengan strategi yang sistematis dan terarah (Merdekawati, 2017).

Strategi pendidikan sekolah yang ditempuh pemerintah selama ini memberikan perlakuan sama kepada semua peserta didik, sebenarnya mereka itu mempunyai perbedaan baik dari segi tingkat kecakapan, minat ataupun bakatnya. Apabila strategi ini tetap di terapkan, maka peserta didik yang berbakat dan memiliki kemampuan lebih menjadi kurang mendapat pelayanan pendidikan yang memadai serta kurang mampu menunjang usaha untuk mengoptimalakan potensi sumber daya manusia secara tepat. Dengan strategi tersebut munculnya keunggulan secara acak, sangat tergantung kepada motivasi belajar setiap peserta didik serta lingkungan belajar mengajar (Suparlan, 2019).

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan suatu pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah.

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antar lain melalui berbagai motivasi dan peningkatan kualifikasi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikansaran dan prasarana lainnya, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang merata. Sebagai sekolah, terutama dikota-kota menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang menggembirakan, namun sebagian lainnya masih memprihatinkan (Shofiyah & Siregar, 2019).

Berdasarkan data ini, maka berbagai pihak mempertanyakan apa yang salah dalam penyelenggaraan pendidikan kita dari berbagai pengamatan dan analisis, sedikitnya ada 3 faktor yang menyebabkan mutu pendidikan tidak mengalami peningkatan secara merata. Faktor pertama kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *education production function* atau input output analisi yang tidak dilaksanakan secara konsekuen (Ermi, 2017).

Pendekatan ini melibatkan bahwa lembaga pendidikan berfungsi sebagai pusat produksi tersebut, maka ini akan menghasilkan output yang dikehendaki. faktor kedua, penyelenggara pendidikan nasional, dilakukan secara sentralistik, sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggaraan pendidikan sangat tergantung kepada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang, maka kebijakan yang sering tidak relevan dengan sekolah setempat. Faktor ketiga, peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat minim (Purwanti, 2017).

Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut diatas, tentu saja perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan, salah satunya adalah melakukan orientasi penyelenggaraan pendidikan, yaitu dari manajemen peningkatan mutu berbasis pusat menuju peningkatan mutu berbasis sekolah. Untuk mewujudkan tujuan diatas perlu peningkatn sumber daya manusia yang bermutu. antara lain seorang pendidikan atau guru yang mampu manajemen materi pendidikan yang professional serta lingkungan sekolah yang baik dan kondusif mendukung kinerja pendidikan atau guru yang dapat meningkatkan prestasi anak didiknya. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting sangat berpengaruh terhadap mutu Pendidikan (Solikhin, 2021).

Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari guru itu sendiri antara lain dari factor kualifikasi dan profesionalisme serta produktifitasnya. Produktiofitas yang mantap akan mampu mendukung pendidikan. Untuk memperdayakan guru, kaitannya dengan kinerja memerlukan investasi besar dan memerlukan waktu panjang. Hampir mayoritas orang tidak menyangka betapa pentingnya mutu kinerja guru, sebab kunci keberhasilan suatu sekolah tergantung pada sumber daya ini. Oleh karena itu antusiasme siswa harus dibangun (Agustiana, 2017).

Guru sebagai salah satu komponen yang mempunyai peranan sangat penting bahkan dapat disebut sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan. Dalam proses pendidikan guru menempati poisisi yang strategis dan peranan kunci dalam proses pendidikan guru dalam kegiatan proses belajar mengajar, artinya guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan sesuai tujuan pendidikan. Guru dipercayai oleh orang tua untuk mendidik putra putrinya. Melalui guru, siswa dapat melihat dunia dengan wawasan yang lebih luas dan melalui guru pula sebagai ahli budaya terjadi dari generasi ke generasi. Karena guru memegang peranan utama dalam proses pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, maka perlu adanya motivasi yang membuat guru tersebut lebih berprestasi (Handoko, 2020).

Motivasi yang diberikan kepada pegawai juga sering kali membantu kinerja suatu lembaga pendidikan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai karena mereka menciptakan dan memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Perasaan tersebut kadang- membuat para pegawai saling berbagai nilai dan perilaku serta membuat mereka yang nyaman atau cocok dengan lingkungan kerja mereka tersebut. Mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, sehingga membuat para guru tersebut untuk bekerja lebih keras serta menganggap pekerjaan sebagai suatu yang menarik dan menyenangkan (Martoyo, 2020).

Pengembangan anggota/staf menjadi semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persiapan diantar organisasi politik, sehingga perlu adanya dorongan dari lembaga pendidikan/sekolah guna memotivasi kinerja guru. Motivasi berprestasi yang tinggi dapat terwujud apabila ada pemahaman dari organisasi tetapi hal ini tidak akan tercapai tanpa pemahaman dari anggotanya itu sendiri terhadap dirinya. Bagaimana anggota tersebut mengenal konsep pribadinya, sehingga secara personal dapat memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

Timbulnya motivasi dalam bekerja dapat mendorong semangat kerja, kuat lemahnya motivasi kerja seorang ikut menentukan besar kecilnya tantangan yang terkandung dalam pekerjaan, sehingga para anggota lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas kerja. Bila tidak ada tantangan akan cepat merasa bosan, tidak bergairah dan malas-malasan dalam bekerja. Jadi adanya tantangan dalam pekerjaan akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi para anggota dewan (Hamdi, 2021).

Lembaga pendidikan/sekolah harus selalu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan guru dan pegawainya guna meningkatkan kinerja pegawai, Sebaliknya guru dan pegawai dituntut untuk mentaati peraturan dan tata tertib guru meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai saran dan tujuan yang diharapkan sekolah/lembaga pendidikan. Meningkatnya kinerja guru dan pegawai tujuan pendidikan nasional selama ini telah direncanakan dapat tercapai. Sekoah/lembaga pendidikan apabila seluruh tenaga pengajar dan pegawai yang dimilikinya memiliki rasa kerja yang rendah maka menunjukkan bahwa pembinaan yang dilakukan sekolah/organisasi kurang berhasil (Yahmin, 2021).

Tenaga pengajar dan pegawai motivasi tinggi terhadap lingkungan kerjanya akan melakukan aktivitas secara lebih giat sehingga kegiatan belajar mengajar dapat dilaksanakan sesuai dengan harapan sekolah/lembaga pendidikan tempat guru/pegawai tersebut bekerja. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2020) yang mengatakan bahwa semangat kerja anggota dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Pengertian lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum mengembangkan diri untuk menambah pengetahuan dan kompetensi dalam mengajar. Guru juga belum inovatif dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas. Meskipun demikian bagian terpenting dalam penyelenggaraan pendidikan adalah adanya kepuasan masyarakat yang semakin meningkat sehingga penyelenggaran pendidikan dalam hal ini gugus I Kecamatan Witaponda Morowali harus melakukan *continous improvement*. Perubahan yang terus menerus itu diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan memuaskan masyarakat. Lembaga Pendidikan perlu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja guru untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.

## 2. METODE

Metode penelitian untuk variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja menggunakan angket. Sedangkan untuk variabel prestasi belajar menggunakan dokumentasi nilai raport. Angket diujicoba pada 39 guru menggunakan Teknik uji validitas dan reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan uji-t untuk pengaruh parsial, dan uji-F untuk pengaruh simultan. Analisis data menggunakan rumus regresi linear berganda dengan didahului uji asumsi klasik.

## 3. HASIL PENELITIAN

### a. Uji Hipotesis 1

Dari hipotesis 1 dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja guru SD secara bersama-sama terhadap MPMBS.

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis 1**

Model	Model Summary <sup>b</sup>					Durbin-Watson
	M	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.946	.894	.885	1.75158	.983	

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan KS, Kompetensi, Motivasi  
b. Dependent Variable: MPMBS

ANOVA <sup>b</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	908.311	3	302.770	98.685	.000 <sup>a</sup>	
Residual	107.381	35	3.068			
Total	1015.692	38				

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan KS, Kompetensi, Motivasi  
b. Dependent Variable: MPMBS

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	11.758	4.267		2.756	.009
	Kompetensi	.658	.087	.666	7.549	.000
	Motivasi	.122	.076	.150	1.604	.118
	Kepemimpinan	.201	.080	.208	2.506	.017
	KS					

a. Dependent Variable: MPMBS

Dari output diatas dapat diketahui nilai analisis regresi linier berganda maka di dapat persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 11.758 + .658 X_1 + .122X_2 + .201 X_3$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>X<sub>3</sub> = variabel independen

a = nilai konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b<sub>3</sub> = koefisien regresi

Konstanta sebesar 11.758, artinya jika kompetensii, motivasi dan lingkungan kerja guru SD nilainya 0, maka MPMBS nilainya 11.758, Koefisien regresi variabel kompetensii sebesar 658, artinya jika metode mengajar mengalami kenaikan satu satuan, maka MPMBS mengalami peningkatan 0,658 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Koefisien regresi variabel motivasi sebesar .122, artinya jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka MPMBS akan mengalami peningkatan sebesar 0,122 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja guru SD sebesar .201, artinya jika lingkungan kerja guru SD mengalami kenaikan satu satuan, maka MPMBS akan mengalami peningkatan 7,215, satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis determenasi dapat dilihat pada output Moddel summary dari hasil analisis regresi linier berganda diatas. Menurut Santoso (2001) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R<sup>2</sup> sebagai koefisien determinan. Adjusted R square adalah nilai R square yang telah disesuaikan. Berdasarkan output diperoleh angka Adjusted R square sebesar 0,793 atau (79,3%).

Hal ini menunjukkan bahwa presentasi sumbangan pengaruh variabel independen yaitu kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja guru SD terhadap MPMBS sebesar 79,3 %. Atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 79,3% vareasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 21,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## b. Uji Hipotesis 2

Dari hipotesis 2 dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap MPMBS.

**Tabel 2. Hasil olah Hipotesis 2**

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.844	2.04033	.814

a. Predictors: (Constant), Kompetensi  
b. Dependent Variable: MPMBS

Model		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.191	4.479		3.838	.000	
	Kompetensi	.910	.063	.921	14.387	.000	

a. Dependent Variable: MPMBS

Dari output diatas dapat diketahui nilai korelasi regresi sederhana maka akan didapat persamaan:

$$Y = a + bx$$

$$= 17.191 + .910 X$$

Keterangan:

Y = vareable dependen

X = variabel independent

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

Diperoleh nilai konstanta sebesar 17.191, artinya jika rasio profitabilitas nilainya 0, maka audit delay nilainya negative sebesar 17.191. Koefisien regresi variabel Rasio profitabilitas sebesar .910, artinya jika Rasio profitabilitas mengalami kenaikan satu satuan, maka audit deley akan mengalami peningkatan sebesar .910 satuan.

Koefisien bernilai positif artinya hubungan antara Rasio profitabilitas dengan Audit delay adalah positif, artinya semakain tinggi Rasio profitabilitas maka semakin meningkat Audit delay. Koefisien adjusted R square sebesar .844 sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak, hal ini membuktikan lingkungan mempunyai andil dari adjusted R square sebesar 84,4 % dari keberhasilan kinerja yang ditandai dengan MPMBS tersebut dengan sig sebesar 0,000.

### c. Uji Hipotesis 3

Dari hipotesis 3 dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap MPMBS.

**Tabel 3. Tabel Hasil olah Hipotesis 3**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.641	3.09838	1.528	

a. Predictors: (Constant), Motivasi  
b. Dependent Variable: MPMBS

  

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	35.993	5.504			6.539	.000
	Motivasi	.654	.079	.806		8.295	.000

a. Dependent Variable: MPMBS

Dari output diatas dapat diketahui nilai korelasi regresi sederhana maka akan didapat permasamaan:

$$Y = a + bX$$

$$= 35.993 + .654 X$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independent

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

Diperoleh nilai konstanta sebesar 35.993, artinya jika rasio profitabilitas nilainya 0, maka audit delay nilainya negative sebesar 35.993. Koefisien regresi variabel rasio profitabilitas sebesar .654, artinya jika Rasio profitabilitas mengalami kenaikan satu satuan, maka audit deley akan mengalami peningkatan sebesar .654 satuan.

Koefisien bernilai positif artinya hubungan antara rasio profitabilitas dengan audit delay adalah positif, artinya semakin tinggi rasio profitabilitas maka semakin meningkat audit delay. Koefisie adjusted R square sebesar .641 sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak, hal ini membuktikan motivasi mempunyai andil dari adjusted R square sebesar 64,1 % dari keberhasilan dalam MPMBS yang ditandai dengan nilai kinerja tersebut dengan sig sebesar 0,000.

#### d. Uji Hipotesis 4

Dari hipotesis 4 dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja guru SD terhadap MPMBS Gugus 1 Kecamatan Witaponda Morowali.

**Tabel 4. Tabel Hasil olah Hipotesis 4**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.578	3.35686	1.449

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan KS

b. Dependent Variable: MPMBS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		B	Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
1	(Constant)	26.970	7.495		3.599	.001
	Kepemimpinan KS	.741	.102	.768	7.289	.000

a. Dependent Variable: MPMBS

Dari output diatas dapat diketahui nilai korelasi regresi sederhana maka akan didapat persamaan:

$$Y = a + bX$$

$$= 26.970 + 741 X$$

Dengan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independent

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

Diperoleh nilai konstanta sebesar 26.970, artinya jika rasio profitabilitas nilainya 0, maka audit delay nilainya negative sebesar 26.970. Koefisien regresi variabel Rasio profitabilitas sebesar .741, artinya jika rasio profitabilitas mengalami kenaikan satu satuan, maka audit deley akan mengalami peningkatan sebesar 0,741 satuan. Koefisien bernilai positif artinya hubungan antara rasio profitabilitas dengan audit delay adalah positif artinya semakin tinggi Rasio profitabilitas maka semakin meningkat audit delay.

Koefisien Adjusted R Square sebesar 0.578 sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak hal ini membuktikan lingkungan kerja guru SD mempunyai andil dari Adjusted R Square sebesar 57,8 % dari keberhasilan dalam kinerja yang ditandai dengan nilai MPMBS tersebut dengan sig sebesar 0,000.

## 4. PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Secara Bersamaan Antara Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Guru SD Terhadap Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Pada Gugus I Kecamatan Witaponda Morowali

Salah satu upaya untuk meningkatkan efisiensi guru adalah dengan tingkatan keterampilan setiap guru, menginspirasi baik instruktur, staf dan siswa dan peserta didik. Motivasi adalah fenomena yang berperan dalam upaya manusia untuk mencapai hasil dalam hal kekuatan, arah, dan durasi. Jika seseorang merasa gaji perusahaan sesuai dengan yang diharapkan pemberi kerja, maka dapat menginspirasi

karyawan untuk meningkatkan kinerja guru atau karyawan. Sangat penting bagi mereka untuk dapat meningkatkan efisiensi karyawan (Agustiana, 2017).

Organisasi untuk menemukan apa yang menyebabkan atau menyebabkan prestasi meningkat. Menurut Alia (2019) efisiensi karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, suasana kerja, budaya tempat kerja, semangat kerja, etos kerja, kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivasi). Sekolah harus memiliki guru yang berkualitas untuk mendukung sebuah sekolah, sehingga dapat mendidik dan mengajarkan sesuatu yang berharga kepada siswa dan menjadikan siswa dan siswanya menjadi individu yang berguna untuk masa depan dan dapat memperoleh semangat dari pengawas dan teman sebaya serta pekerjaan yang menyenangkan dan menyenangkan suasana bagi guru, siswa dan staf sekolah. Begitu pula jika kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja guru baik atau meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja guru kurang baik atau menurun maka kinerja guru juga akan meningkat.

Guru juga akan berkurang. Kemampuan dan guru kemudian harus lebih berkembang dan yang paling kritis, pengawas harus mampu menginspirasi guru untuk menjadi lebih prospektif dan membangun karir yang santai dan damai. agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maju Amin dkk (2021) menyatakan bahwa pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Struktur matematis variabel independen dan dependen dalam melihat pengaruh antar variabel dapat dicapai baik secara bersamaan maupun parsial pada gambar paradigma di bawah ini, tergantung uraian tersebut di atas:

Dari hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa prestasi belajar pada siswa Gugus 1 Kecamatan Witaponda Morowali, dapat dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja guru SD secara bersama-sama, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil signifikansi  $F_{hitung} 98.685 > F_{tabel} 2,947$ . Persamaan regresi ditunjukkan oleh persamaan  $\check{Y} = 11.758 + .658 X_1 + .122 X_2 + .201 X_3$ . Temuan tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 88,5% kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja guru SD secara bersama-sama terhadap PMBS Gugus 1 Kecamatan Witaponda Morowali. Sedangkan sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Pada Gugus I Kecamatan Witaponda Morowali**

Kompetensi adalah keahlian, pengalaman dan bakat yang berhubungan dengan pekerjaan, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non-rutin. Dalam mencapai hasil yang luar biasa, kompetensi merupakan faktor penentu utama bagi seorang individu. Kompetensi adalah faktor kunci dalam keadaan kolaboratif yang menentukan kemajuan organisasi. Menurut Yahmin (2021) ada sepuluh kemampuan yang harus dimiliki oleh guru: (1) menguasai konten, (2) mengelola kegiatan belajar mengajar, (3) mengelola mata pelajaran, (4) menggunakan media atau alat pembelajaran, (5) menguasai landasan pendidikan, (6) mengelola hubungan antara proses belajar mengajar, (7) mengukur keberhasilan pembelajaran, (8) mengetahui peran dan layanan konseling, (9) mengenali dan menata manajemen sekolah, (10) mengidentifikasi, dan (11) menganalisis hasil penelitian.

Keahlian guru yang kurang, seperti tidak menguasai alat-alat pembelajaran, tidak mampu menangani sistem pembelajaran, dan tidak mampu menguasai mata kuliah saat pembelajaran dan tidak perlu menggunakan televisi atau layanan pembelajaran, sehingga proses pengajaran menjadi tidak signifikan. atau tidak berfungsi dengan baik. Jika kapasitas meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika keterampilan guru menurun maka kinerja guru juga akan menurun. Oleh karena itu penting untuk memiliki keterampilan yang kuat yang dimiliki oleh setiap guru yang dapat memberikan pengaruh yang baik bagi siswa dan guru, sehingga mereka dapat lebih baik dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan kompetensi yang baik. Dengan begitu, guru dan siswa dapat dengan cepat dan mudah memahami konten yang disajikan oleh instruktur (Solikhin, 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap PMBS Gugus 1 Kecamatan Witaponda Morowali. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi koefisien  $F_{hitung}$  sebesar  $206.984 >$  dari  $F_{table} 2,947$  pada taraf signifikansi sebesar 0,00. Persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variabel kompetensi ( $X_1$ ) dengan  $Y$  adalah  $\check{Y} = 17.191 + .910 X$ . Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap prestasi belajar dengan sumbangan sebesar 84,4%. Artinya makin baik kompetensi, maka akan semakin meningkat pula



PMBS.

Seiring dengan hal tersebut Shofiyah & Siregar (2019) menjelaskan bahwa pendidikan dalam skala mikro diperlukan agar manusia sebagai individu berkembang semua potensinya dalam arti perangkat pembawaannya yang baik dengan lengkap. Pada tingkat dan skala mikro pendidikan merupakan gejala sosial yang mengandalkan interaksi manusia sebagai sesame (subyek) yang masing-masing bernilai setara dan harus menggunakan metode tertentu.

### **c. Pengaruh Motivasi Terhadap Pelaksanaan Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Di Gugus I Kecamatan Witaponda Morowali**

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensitas), arah (arah), dan usaha terus menerus (ketekunan) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi menggerakkan orang untuk menunjukkan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Yang muncul dari luar hanyalah perbuatan manusia, yang mungkin didasarkan pada sejumlah motif (Agustiana, 2017).

Peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuannya dan sebaliknya jika motivasi seorang guru menurun maka kinerja guru tersebut juga akan menurun. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ermi (2017) bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan. Oleh karena itu, semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja guru atau pegawai.

Hal ini ditunjukkan dengan sigfinikansi koefisien  $F_{hitung}$  sebesar  $68.802 >$  dari  $F_{table}$  2,947 pada taraf signifikasi sebesar 0,00. Persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variable motivasi ( $X_2$ ) dengan PMBS (Y) pada siswa Gugus 1 Kecamatan Witaponda Morowali adalah  $\hat{Y} = 35.993 + 654 X$ . Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap prestasi dengan sumbangan 64,1%. Artinya makin meningkat motivasi, maka akan semakin meningkat pula PMBS.

Menurut Alia (2019) mengatakan motivasi merupakan kebutuhan dalam belajar yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan belajar dan memberikan arah kegiatan belajar itu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi ada yang berasal dari diri sendiri yang biasa disebut motivasi intrinsi, ada juga yang berasal dari luar diri yang biasa disebut dengan motivasi ekstrinsik. Dengan adanya usaha yang tekun dan terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang belajar itu akan dapat menghasilkan kinerja.

### **d. Pengaruh Lingkungan Kerja Guru SD Terhadap Pelaksanaan Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Di Gugus I kecamatan Witaponda Morowali**

Menurut Merdekawati (2017) suasana kerja ini melibatkan kantor, peralatan dan penunjang kerja, kebersihan, ventilasi, ketentraman, dan hubungan kerja, serta diperhatikan bahwa lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai seluruh sarana dan prasarana kerja di sekitar pekerja yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat berdampak pada pelaksanaan pekerjaan. kerja. Di antara orang-orang yang pernah berada di posisi itu. Hamdi (2021) mengatakan sangat mungkin untuk melihat lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi organisasi atau bisnis, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Ermi (2017) menjelaskan bahwa atmosfir kerja adalah seluruh perkakas dan material yang dihadapi, setting dimana seseorang bekerja, praktek kerjanya, dan pengaturan pekerjaan, baik secara individu maupun sebagai kelompok. Suasana kerja juga mempengaruhi kinerja guru selain kompetensi dan motivasi guru. Ada juga guru yang kurang suka dengan pekerjaan yang diberikan sehingga terlambat mengakhirinya. Banyak hal yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja untuk memaksimalkan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti warna, warna yang sering mempengaruhi keadaan emosi guru, dan menjaga kepuasan dalam ketenangan mengajar. Hal tersebut dapat membangun suasana yang sehat dan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan sehingga siswa dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan lebih baik dan dapat memberikan pengaruh yang positif bagi staf, siswa dan siswa.

Argumen tersebut sesuai dengan temuan penelitian Winardi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena iklim kerja merupakan instrumen monitoring yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai apabila lingkungan kerja di instansi tersebut layak. Suasana kerja yang menguntungkan yang dihasilkan oleh pekerja dan agen akan mendorong keberhasilan agen dalam memutar roda organisasi dan menghasilkan produktivitas yang tinggi karena lingkungan kerja yang sehat

dan ramah (Amin dkk, 2021).

Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi koefisien  $F_{hitung}$  sebesar 53.135 > dari  $F_{table}$  2,947 pada taraf signifikansi sebesar 0,00. Persamaan garis linier sederhana yang terbentuk antara variable lingkungan kerja guru SD ( $X_3$ ) dengan PMBS (Y) adalah  $\check{Y} = 26.970 + 741 X$ . Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja guru SD dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap PMBS dengan sumbangan sebesar 57,8%. Artinya makin baik kepemimpinan, maka akan semakin meningkat pula PMBS.

## 5. KESIMPULAN

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa prestasi belajar pada siswa Gugus 1 Kecamatan Witaponda Morowali dipengaruhi oleh variabel kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja guru SD secara bersama-sama dengan signifikan. Hasil statistik menunjukkan bahwa kompetensi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap prestasi belajar. Artinya makin baik kompetensi, maka akan semakin meningkat pula PMBS. Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap PMBS di Gugus 1 Kecamatan Witaponda. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap prestasi. Artinya makin meningkat motivasi, maka akan semakin meningkat pula PMBS. Hasil statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja guru SD dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap PMBS. Artinya makin baik kepemimpinan, maka akan semakin meningkat pula PMBS.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulismengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini, kepada pihak Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Direktur pascasarjana, Ketua Program Studi PIPS Pascasarjana serta dosen pembimbing 1 dan 2. Terima kasih yang tulus juga saya sampaikan pada Kepala Sekolah dan guru Gugus 1 Kecamatan Witaponda Morowali atas kontribusinya dalam proses pengumpulan data, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

## 7. DAFTAR PUSTAKA

- Agustiana, R. 2017. Analisis Strategik Implementasi Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) (Studi Kasus: SMP Negeri 23 Kota BANDUNG). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 1(1), 1-14.
- Alia, R. 2019. Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) di SMP Negeri 1 Palembang (2021) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Raden Fatah).
- Amin, M., Prasetyo, I., & Indrawati, M. 2021. Peningkatan Kompetensi Lulusan Melalui Mpmbs Ditinjau Dari Proses Pembelajaran di SMP Negeri 5 Tasik Putri Puyu Kabupaten Kepulauan Meranti. *e-Jurnal Mitra Pendidikan*, 5(8), 597-608.
- Ermi, S. 2017. Penguatan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) Melalui Implementasi Kurikulum 2013. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Hamdi, M. M. 2021. Implementasi program Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 1(2), 130-159.
- Handoko, T. Hani. 2020. *Manajemen Personalia dana Sumber Daya Manusia* BPFE-Universitas Gaja Mada, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Merdekawati, D. 2017. Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (Mpmbs) Pada SMA Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional (RSBI). *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*, 1(1).
- Purwanti, P. 2017. *Kinerja Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Proses Pembelajaran Dengan Menggunakan MPMBS (Studi Kasus Pada SMP Negeri 1 Wonogiri Periode Kepemimpinan Tahun 2019-2021)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Shofiyah, S., & Siregar, N. 2019. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS). *Emanasi: Jurnal Ilmu Keislaman dan Sosial*, 2(2).
- Solikhin, N. 2021 Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) pada SMK Cokroaminoto 1 Surakarta tahun ajaran 2019/2021.

- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, BPFEE, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suparlan. 2019. *Mencerdaskan Kehidupan Bangsa Dari Konsepsi Sampai Dengan Implementasi* Yogyakarta: Hikayat.
- Yahmin, M. 2021. *Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah di Sma Negeri 2 Pati Tahun Pelajaran 2019/2021* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).