

PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU YANG DIMODERASI LINGKUNGAN KERJA DI MTS SEKECAMATAN WINONG KABUPATEN PATI

Moh. Sururi Ma'ruf

Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang
sururi.maruf@yahoo.com.

Y. Sutomo

Universitas Stikubank Semarang
Sutomo@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine the influence of personality and competence of teachers on teacher performance in MTs Sekecamatan Winong moderated Pati regency with the work environment. The specific objectives of this study was to examine the influence of personality and competence of teachers on teacher performance are moderated by the role of the working environment. The usefulness of this study is to clarify and extend previous research on the influence of personality and competence of teachers on teacher performance are moderated working environment.

This study used a sample of teachers in MTs Sekecamatan Winong Pati regency much as 121 teachers. Sampling techniques in this study is random sampling.

Based on the results of the study can be summarized as follows personality does not affect the performance of teachers, teacher competence affect the performance of the teacher, the work environment does not affect the performance of the teacher, personality not influence on teacher performance is moderated by the working environment, and there is the influence of teacher competence on teacher performance moderated by the work environment.

Keywords: *personality, teacher competence, work environment, the performance of teachers.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepribadian dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati dengan dimoderasi lingkungan kerja. Tujuan spesifik penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepribadian dan kompetensi guru terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh peran lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan sampel guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati sebanyak 121 guru. Metode pengumpulan sampel menggunakan *random sampling*.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dimoderasi oleh lingkungan kerja, dan terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh lingkungan kerja.

Kata Kunci : *kepribadian, kompetensi guru, lingkungan kerja, kinerja guru.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu faktor penggerak organisasi memang memiliki peranan dan kedudukan yang penting dalam suatu organisasi. Manusia dalam konteks organisasi berperan sebagai seorang pegawai atau karyawan. Apabila sekolah juga dipandang sebagai sebuah organisasi, maka seluruh staff, pegawai administrasi, dan guru merupakan pegawai atau karyawan yang bekerja dalam organisasi berupa sekolah.

Manusia merupakan makhluk sosial dan makhluk pribadi secara sekaligus. Sebagai makhluk sosial manusia tidak bisa hidup sendiri serta senantiasa berinteraksi dengan lingkungannya, tidak terkecuali guru juga merupakan manusia yang berinteraksi dengan lingkungan tempatnya berada.

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam suatu organisasi, karena merupakan pengendali organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikembangkan di suatu lembaga/ organisasi. Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Kinerja karyawan ditentukan pula oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor intrinsik yaitu dari dalam berupa karakteristik atau kepribadian. Selain itu, salah satu faktor yang mudah diamati dalam rangka penilaian kinerja guru adalah keterampilan guru mengajar, pembawaan diri, profesionalisme, serta cara guru tersebut bersosialisasi dengan teman sejawat maupun interaksi dengan lingkungannya. Faktor tersebut terangkum dalam kompetensi guru.

Faktor dari luar yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan

kinerja guru adalah lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja yang kondusif serta merangsang pengembangan kemampuan guru tentunya akan berimbas pada peningkatan hasil kerjanya. Sementara, ketika kondisi lingkungan kerja tidak stabil, maka dimungkinkan seorang individu akan mengalami tekanan, sehingga sulit mengembangkan kemampuannya atau kerjanya. Kesimpulannya lingkungan kerja akan menentukan pula bagaimana efektivitas kinerja seorang pegawai.

Permasalahan yang terjadi di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa guru yang belum memahami cara menyusun RPP dan Silabus yang baik dan benar.
2. Kenyataan di lapangan, guru bidang studi tidak ditempatkan sesuai bidang keahliannya.
3. Nilai hasil ujian nasional dari tahun ke tahun mengalami penurunan atau fluktuatif pada beberapa sekolah di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati belum optimal. Penelitian tentang variable kepribadian, kompetensi guru, dan lingkungan kerja sebelumnya memang telah banyak dilakukan. Hal ini terbukti dari penemuan bukti empiris yang menunjukkan kepribadian berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja seorang pegawai yang diteliti oleh Askarian (2013). Bukti empiris yang juga menemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif dengan kinerja diteliti oleh Alharbi dan Wan Ismail (2012). Berbeda dengan kedua peneliti sebelumnya, hasil penelitian oleh Klang (2012) menunjukkan bahwa kepribadian kerja berpengaruh negatif dan tidak searah terhadap kinerja

seorang pegawai. Ramay (2010) yang menunjukkan korelasi negatif disiplin kerja terhadap hasil kerja seseorang.

Sementara, itu bukti empiris mengenai variable kompetensi guru diteliti oleh Edi Suswardji (2012) menunjukkan korelasi positif, baik, dan searah antara variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru. Penelitian serupa ditemukan oleh Ruslan Ade, dkk. (2013) yang menunjukkan hubungan positif antara kompetensi guru terhadap kinerjanya. Sedangkan, hasil penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dermawan dkk. (2012) dan Hadi Mulyono (2013) menunjukkan bahwa kompetensi kerja menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dengan peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian empiris yang mengkaji variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diteliti oleh Diana Khairani Sofyan (2013) dan Padmakumar Ram (2011). Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian oleh Dermawan, Agung (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja guru. Hal ini diperkuat dengan temuan Arianto, Dwi (2013) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Berdasarkan uraian serta beberapa penemuan bukti empiris, memperlihatkan bahwa adanya *research gap* atau perbedaan hasil penelitian terhadap pengaruh antara faktor kepribadian, kompetensi guru, dan lingkungan kerja sebagai faktor moderasi terhadap kinerja pegawai yang membuat Peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor tersebut.

Rumusan Masalah

Mengacu pada fenomena dan *research gap* maka yang menjadi

permasalahan dalam penelitian ini adalah pertanyaan-pertanyaan penelitian yang dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
4. Apakah pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru dimoderasi oleh lingkungan kerja di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati?
5. Apakah pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi oleh lingkungan kerja di MTs sekecamatan Winong Kabupaten Pati?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
4. Untuk menguji pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru dimoderasi oleh lingkungan kerja di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
5. Untuk menguji pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimoderasi

oleh lingkungan kerja di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang bersifat teoritis, manfaat yang bersifat manajerial dan manfaat yang bersifat organisasional sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan secara teoritis dan melengkapi penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepribadian, kompetensi guru, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru secara lebih mendalam. Demikian hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan dasar pertimbangan bagi penelitian mendatang.

2. Manfaat Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Secara umum hasil penelitian diharapkan mampu memberikan masukan untuk perbaikan koordinasi kerja di lingkungan MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
- b. Memberikan gambaran yang realistis tentang kepribadian dan kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan moderasi lingkungan kerja, sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

3. Manfaat Organisasional

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara organisasional, terutama bagi pengambil kebijakan oleh Kepala Sekolah untuk memberikan masukan mengenai pengelolaan

kinerja guru dan peningkatan kinerja guru di sekolah.

KAJIAN PUSTAKA

Kepribadian

Istilah kepribadian berasal dari Bahasa Inggris yaitu *personality*. Istilah ini berasal dari sebuah kata latin *persona* yang berarti topeng perlengkapan yang selalu dipakai dalam pentas-pentas dan drama-drama Yunani Kuno. Istilah ini kemudian dipakai oleh orang-orang Roma dan diartikan sebagai seorang yang nampak di hadapan orang lain (Herlambang, 2014).

Kepribadian menurut Allport (1951) dalam Herlambang (2014) didefinisikan sebagai suatu organisasi yang dinamik dalam diri individu yang merupakan sistem psikologi dan hal tersebut menentukan penyesuaian diri individu secara unik terhadap lingkungan. Definisi ini menekankan pada atribut eksternal seperti peran individu dalam lingkungan sosial, penampilan individu, dan reaksi individu terhadap orang lain.

Menurut McCrae & Costa dalam Mastuti, Endah (2005) kepribadian adalah asosiasi dari berbagai latar belakang yang manusia pilih dan bagaimana mereka menggunakannya dalam pekerjaan.

Dimensi dan indikator kepribadian di dalam *big five* menurut Costa & McCrae (1985;1990;1992) dalam Mastuti, Endah (2005) yaitu:

1) *Neuroticism*

Kepribadian tipe ini menilai kestabilan dan ketidakstabilan emosi.

Mengidentifikasi kecenderungan individu apakah mudah mengalami stress, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, mempunyai *coping response* yang adaptif

2) *Extraversion*

Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seorang akan hubungan. Kaum *ektravert* (ekstraversinya tinggi) cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu untuk mempertahankan dan menikmati sejumlah besar hubungan. Sementara kaum *introvert* cenderung tidak sepenuhnya terbuka dan memiliki hubungan yang lebih sedikit dan tidak seperti kebanyakan orang lain, mereka lebih senang dengan kesendirian dalam Mastuti, Endah (2005) .

3) *Opennes to Experience*

Dimensi ini mengamanatkan tentang minat seseorang. Orang terpesona oleh hal yang baru dan inovasi, ia akan cenderung menjadi imajinatif, benar-benar sensitif dan intelek. Sementara orang yang disisi lain kategori keterbukaannya ia nampak lebih konvensional dan menemukan kesenangan dalam keakraban dalam Mastuti, Endah (2005).

4) *Agreeableness*

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan seseorang untuk tunduk kepada orang lain. Orang yang sangat mampu bersepakat jauh lebih menghargai harmoni daripada ucapan atau cara mereka

5) *.Conscientiousness*

Dimensi ini merujuk pada jumlah tujuan yang menjadi pusat perhatian seseorang. Orang yang mempunyai skor tinggi cenderung mendengarkan kata hati dan mengejar sedikit tujuan dalam satu cara yang terarah dan cenderung bertanggung jawab, kuat bertahan, tergantung dan berorientasi pada prestasi. Sementara yang skornya rendah ia akan cenderung menjadi lebih kacau pikirannya, mengejar

banyak tujuan, dan lebih hedonistik dalam Mastuti, Endah (2005) .

Kompetensi Guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005) kompetensi berarti kewenangan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan. Dalam terminologi yang berlaku umum, istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *competence* sama dengan *being competence* dan sama dengan *having ability, power authority, skill, knowledge, attitude, e.t.c* (Suprihatiningrum, Jamil: 2014).

Menurut Fullan yang dikutip Uno (2007) dalam Suprihatiningrum, Jamil (2014) kompetensi cenderung merupakan hal yang dilakukan seseorang/masyarakat, daripada pada apa yang mereka ketahui. Menurut Fullan yang dikutip Uno (2007) dalam Suprihatiningrum, Jamil (2014) kompetensi cenderung merupakan hal yang dilakukan seseorang atau masyarakat, daripada pada apa yang mereka ketahui.

Sementara apabila kompetensi dihubungkan dengan guru maka kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak (Syah dalam Suprihatiningrum, 2014). Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) seperti pada bahasan sebelumnya, maka kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dimensi dan indikator kompetensi guru sebagai berikut:

1. Kompetensi Paedagogik

Merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa

dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis.

Dalam Permendiknas No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Pendidik dan Kependidikan dikemukakan bahwa kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran siswa yang sekurang-kurangnya meliputi hal berikut:

- a. Pemahaman wawasan atau landasan pendidikan
- b. Pemahaman terhadap siswa
- c. Perancangan pembelajaran
- d. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- e. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- f. Evaluasi hasil belajar
- g. Pengembangan siswa

2. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian yang harus dimiliki guru sebagai berikut:

- a. Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil
- b. Memiliki kepribadian yang dewasa
- c. Memiliki kepribadian yang arif
- d. Memiliki kepribadian yang berwibawa
- e. Menjadi teladan bagi siswa
- f. Memiliki akhlak mulia

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat. Berikut hal-hal yang perlu dimiliki guru sebagai makhluk sosial atau guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik yaitu:

- a. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dimanapun dia berada;
- b. Mampu melakukan manajemen dan menjaga hubungan baik antara sekolah dan masyarakat;
- c. Ikut berperan aktif di masyarakat;
- d. Menjadi agen perubahan sosial

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi guru profesional menurut Uno (2007) dalam Suprihatiningrum (2014) adalah guru yang menguasai antara lain:

- 1) Disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pembelajaran;
- 2) Mengetahui dan memahami tentang pemilihan bahan ajar yang akan diajarkan;
- 3) Pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan;
- 4) Pengetahuan tentang karakteristik siswa yang diajar;
- 5) Penguasaan prinsip-prinsip teknologi pembelajaran;
- 6) Pengetahuan terhadap penilaian dan mampu merencanakan, memimpin guna kelancaran proses pendidikan;
- 7) Penguasaan metode dan model pembelajaran yang harus diterapkan dalam pembelajaran.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja juga didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Prima, Nela, dkk., 2014).

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok

Menurut Saydam (2000) dalam Prima, Nela, dkk. (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “*keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri*”.

Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, dapat menjadi alternatif meningkatkan kinerja guru. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti bangunan kantor, bau-bauan, penerangan, temperature lingkungan, keamanan, kenyamanan, dan lain-lain.

Dimensi dan indikator menurut Wursanto yang dikutip Dharmawan (2011) dalam Nela, Prima, dkk. (2014) Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan.
2. Suasana Kerja.
3. Sistem Pemberian Imbalan.
4. Perlakuan yang baik.
5. Rasa Aman.
6. Hubungan antar individu.
7. Perlakuan secara adil dan objektif

Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati, 2013).

Fatah (Rachmawati, 2013) menegaskan kinerja sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan kompetensi

guru dalam menghasikan suatu pekerjaan.

Dimensi dan indator penilaian kinerja menurut Permendiknas No. 41 Tahun 2007 meliputi:

- a. Perencanaan pembelajaran

Kegiatan ini meliputi:

 1. Kegiatan membuat program tahunan,
 2. Program semester,
 3. Silabus
 4. Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- b. Pelaksanaan proses pembelajaran merupakan implementasi dari RPP. Kegiatan yang dilakukan guru meliputi kegiatan pendahuluan pembelajaran, penyampaian materi pembelajaran, dan penutup pembelajaran.
- c. Evaluasi atau penilaian pembelajaran. Merencanakan umpan balik dan merencanakan tindakan remedial atau pengayaan bagi pembelajaran yang telah dilakukan. Dalam hal ini juga mencakup desain penilaian terhadap kemampuan siswa.

Konsep Moderasi

Pada konsep moderasi (moderating) dinyatakan oleh Ghazali (2012) bahwa variabel moderating adalah variabel independen yang akan menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Kemudian variabel moderator oleh Sharma et al. dalam Sunarto (2008) dibedakan menjadi dua tipe, yaitu quasi moderator dan pure moderator. Pada quasi moderator dihipotesiskan sebagai variabel prediktor, variabel pemoderasi dan interaksi antara prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan pada model pure dihipotesiskan bahwa variabel pemoderasi dan variabel interaksi antara

prediktor dan moderator dimasukkan ke dalam model memprediksi variabel dependen (Sunarto, 2008).

Dalam penelitian ini model moderasi yang dipakai adalah model quasi moderator dimana variabel prediktor, variabel pemoderasi dan interaksi antara predictor dan moderator dimasukkan ke dalam model. Berbagai pendekatan dapat digunakan untuk menguji variabel moderator atau bukan antara lain: pendekatan interaksi, pendekatan nilai selesih mutlak dan pendekatan residual (Ghozali (2012).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Guru

Kepribadian adalah karakteristik individu yang ditampilkan dalam sikap dan perbuatannya sehari-hari. Kepribadian akan mempengaruhi cara seseorang dalam bertindak, berbuat atau bekerja. Nahid Askarian (2013) dalam penelitian yang berjudul: *“The Relationship Between Personality Traits and Job Performance (Case Study : EMployes of The Ministry of Ecucation of)”* yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepribadian terhadap kinerja pegawai maka peneliti merumuskan hipotesis:

H1: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja guru

Guru menurut UU Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2007 diharapkan untuk memiliki kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut jika dikuasai dengan baik oleh guru, maka

dapat dikatakan guru tersebut adalah guru yang efektif. Ruslan Ade, dkk (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *“The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective. (A Study on Elementary School Teachers in Ternate City)”*. Penelitian Ruslan Ade tersebut menunjukkan kompetensi guru mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, ada pengaruh signifikan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru, sehingga peneliti merumuskan hipotesis:

H2: Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun non fisik yang mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin kondusif suatu lingkungan kerja, maka efektif pula kinerja. Hasil penelitian Nela Prima Rahmawati (2014) yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”* menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja guru. maka peneliti merumuskan hipotesis:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Pengaruh Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Lingkungan Kerja

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya mengenai adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja

yang mempengaruhi kepribadian terhadap kinerja guru, maka dengan logika keterkaitan pengaruh hubungan tersebut peneliti merumuskan hipotesis:

H4: Pengaruh kepribadian terhadap Kinerja Guru yang dimoderasi lingkungan kerja pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati secara positif dan signifikan.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Lingkungan Kerja

Dijelaskan bahwa hubungan antara kompetensi guru dan kinerja guru dengan lingkungan kerja sebagai moderasi yang baik maka kinerja guru akan lebih baik pula. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru ada hubungan positif dan signifikan, maka peneliti merumuskan hipotesis:

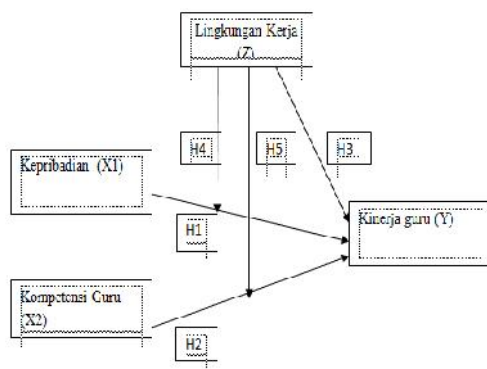
H5: Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru yang dimoderasi lingkungan kerja pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati secara positif dan signifikan.

Kerangka Model Empiris

Penelitian ini membahas dan menguji pengaruh kepribadian dan kompetensi guruterhadap kinerja yang dimoderasi lingkungan kerja. Berdasarkan kerangka pemikirannya dapat dituangkan sebagai berikut.

Gambar 1.

Model Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah 173 guru MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dari skor jawaban dalam kuesioner yang diperoleh dari responden dalam bentuk data primer. Teknis pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang sudah dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Selanjutnya responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan yang terdapat pada kuesioner tersebut.

Uji Instrumen

Uji Instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator yang signifikan setiap variabelnya maka menggunakan kriteria berikut :

- Analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih besar dari 0,5 dimana berarti kecukupan sampel terpenuhi dan analisa faktor dapat diteruskan.
- Loading Faktor (Component Matrix), jika angka-angka yang berada di component matrix lebih besar dari 0,4 maka jumlah item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Conbach Alpha (). Suatu konstruk atau

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2012).

Uji Normalitas Residual

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov Smirnov Test dengan melihat nilai Asymp Sig (2-tailed). Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah:

- a. Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) < 0,05 maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

Uji Model

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikatnya (Ghozali, 2012). Pengujian melalui uji F dilakukan dengan menggunakan nilai *sig* (*probablity significancy*). Koefisien regresi variabel bebas dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap variabel terikat apabila nilai *sig*

(*probablity significancy*) yang diperoleh lebih kecil dari tingkat kesalahan (alpha) yang telah ditentukan, yaitu sebesar 5% (0,05).

Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat kecil.

Teknik ini digunakan untuk mengetahui bagaimana peran variabel moderat memoderasi pengaruh perubahan tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Uji selisih mutlak merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4 [X_1 - Z] + b_5 [X_2 - Z]$$

dimana :

- a = Konstanta
- X_1 = Kepribadian
- X_2 = Kompetensi guru
- Z = Lingkungan kerja
- $X_1 - Z$ = Selisih lingkungan kerja dan kepribadian
- $X_2 - Z$ = Selisih lingkungan kerja dan kompetensi guru
- Y = Kinerja Guru
- $b_{1,2,3,4,5}$ = Koefisien regresi

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk Uji t. Menurut Ghozali (2012) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi pada variabel dependen. Apabila pada taraf signifikansi () 5% diperoleh nilai probabilitas < 0,05 , maka hipotesis

diterima. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen yang diuji. Sebaliknya, bila diperoleh nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis ditolak karena tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji tersebut.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas variabel kepribadian nilai *KMO and Bartlett's test* variabel kepribadian adalah 0,810 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ($0,810 > 0,5$) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel kepribadian sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Pada hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa 15 item dalam variabel kepribadian terdapat 15 indikator dinyatakan valid karena semua item yang memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Berdasarkan tabel uji validitas variabel kompetensi guru nilai *KMO and Bartlett's test* variabel kompetensi guruvadalah 0,81 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ($0,81 > 0,5$) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel kompetensi guru sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa 20 item dalam variabel kompetensi guru

dinyatakan valid karena semua item yang memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Selain itu, hasil uji validitas variabel lingkungan kerja, nilai *KMO and Bartlett's test* variabel lingkungan kerja adalah 0,814 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ($0,814 > 0,5$) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel lingkungan kerja sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, maka hasil menunjukkan bahwa 15 item dalam variabel lingkungan kerja, 15 indikator dinyatakan valid karena semua item yang memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, maka instrumen tersebut dinyatakan valid, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Hasil uji validitas variabel kinerja guru, dihasilkan nilai *KMO and Bartlett's test* variabel Kinerja Guru adalah 0,63 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 ($0,63 > 0,5$) dan signifikansi dibawah 0,05 (0,000), maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel Kinerja Guru sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan pada hasil *component matrix*, menunjukkan bahwa 14 item dalam variabel kinerja guru dinyatakan valid karena semua item memiliki *faktor loading* yang disyaratkan, karena nilai komponen matriknya lebih dari 0,4.

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha () pada variabel kepribadian sebesar 0,893 lebih besar dari 0,7 maka instrumen kepribadian adalah reliabel, Cronbach's Alpha () pada kompetensi guru sebesar 0,895 lebih besar daripada 0,7 maka variabel kompetensi guru adalah reliabel, Cronbach's Alpha () pada lingkungan kerja sebesar 0,895 lebih besar dari 0,7 maka variabel lingkungan kerja adalah reliabel, Cronbach's Alpha () pada Kinerja Guru sebesar 0,822 lebih besar dari 0,7 maka kinerja guru adalah reliabel, dan selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai alat pengukur dalam penelitian ini.

Uji Model

Uji F (Anova)

Uji Normalitas Residual

Dari hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar nilai signifikan 0,207 Nilai 0,480 > 0,05, hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan uji heteroskedastisitas diperoleh nilai sig semuanya > 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel.

Tabel 1. Uji Regresi

Model	Adjusted R Square	F. sig	Uji t	
			Beta	Sig
1. Kepribadian terhadap kinerja guru	0,086	0,000	0.013	0.963
2. Kompetensi guru terhadap kinerja guru			0.346	0.000
3. Lingkungan kerjaterhadap kinerja guru			0.062	0.828
4. Interaksi lingkungan kejadian kepribadian terhadap kinerja guru			-0.018	0.848
5. Interaksi lingkungan kejadian kompetensi guruterhadap kinerja guru			0.094	0.333

Berdasarkan tabel Uji F pengaruh kepribadian I, kompetensi guru kerja, terhadap kinerja guru yang dimoderasi lingkungan kerjakinerja guru menunjukkan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru, kepribadian dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* uji determinasi kepribadian, kompetensi guru terhadap kinerja

guru adalah 0,086, berarti sebesar 8,6% perubahan dari variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi guru, kepribadian, dan lingkungan kerja di dalam model, sedangkan sisanya sebesar 91,4 % dijelaskan diluar model tersebut diatas misalnya motivasi, gaya kepemimpinan komunikasi, gaji, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil taraf signifikansi sebesar 0,963 kurang dari signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05 atau ($\text{sig}_{\text{hitung}} 0,963 > 0,05$). Demikian, hipotesis satu yang

menyatakan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru adalah ditolak.

Berdasarkan nilai uji t hasil signifikansi pengujian regresi kompetensi guru sebesar 0,000 atau lebih kecil dari signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05 ($\text{sig}_{\text{hitung}} 0,000 < 0,05$). Demikian, hipotesis kedua yang menyatakan kompetensi guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru adalah diterima.

Berdasarkan hasil nilai uji t perhitungan signifikansi pada analisa regresi variabel lingkungan kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,828 atau lebih kecil dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 ($\text{sig}_{\text{hitung}} 0,828 > 0,05$). Hal ini menunjukkan hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru adalah ditolak.

Berdasarkan hasil analisis regresi variabel interaksi kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh signifikansi sebesar 0,848 atau lebih kecil dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 atau ($\text{sig}_{\text{hitung}} 0,848 > 0,05$). Hal ini berarti hipotesis yang keempat menyatakan pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru yang dimoderasi lingkungan kerjasecara baik pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati adalah ditolak.

Berdasarkan hasil nilai uji t analisis regresi variabel interaksi kompetensi gurudan lingkungan kerjaterhadap kinerja guru diperoleh signifikansi sebesar 0,333 atau lebih besar dari signifikansi yang dipersyaratkan sebesar 0,05 atau ($\text{sig}_{\text{hitung}} 0,333 > 0,05$). Hal ini berarti

hipotesis yang kelima menyatakan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru yang dimoderasi lingkungan kerjasecara baik pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati adalah ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati ditolak. Artinya kepribadian tidak berkontribusi positif untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian dari Andreas Klang (2012) yang menyatakan kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan deskripsi responden diperoleh data bahwa guru yang dijadikan responden merupakan lulusan S1 dan S2, sehingga guru tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang baik serta memiliki *attitude* yang baik. Kepribadian yang terus ditingkatkan seharusnya akan meningkatkan kinerja guru, akan tetapi kepribadian yang dimaksud adalah kepribadian dan moral sebagai seorang guru yang baik.

Dalam hal ini, kenyataan di lapangan menunjukkan sebagian besar responden bekerja tidak sesuai dengan bidang studinya, sehingga dalam mengembangkan kepribadiannya yang berhubungan dengan kinerjanya akan kesulitan. Artinya, guru tidak memiliki dorongan pribadi atau kepribadian yang cukup terarah untuk meningkatkan kinerjanya.

Adanya ketidaksesuaian penempatan latar belakang pendidikan dan jurusan dengan

penempatan pada mata pelajaran yang diampu akan mempengaruhi kepribadian guru menjadi tidak kreatif dan inisiatif. Hal ini pada akhirnya mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja.

Sesuai dengan pendapat dari McCrae dan Costa (1997) menemukan bahwa individu yang terbuka secara aktif dan kreatif mencari pengalaman baru dan berbagai pengalaman lainnya, maka cenderung menjadi reflektif dan bijaksana tentang ide-ide baru yang ditemui. Demikian, kepribadian tidak berpengaruh secara positif dan langsung terhadap kinerjanya.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil regresi menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompetensi guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati diterima. Hal ini mendukung penelitian dari Ruslan Ade, dkk. (2013) yang menyatakan kompetensi guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya semakin guru menguasai keempat kompetensi seperti yang diamanatkan dalam UUGD No.14 Tahun 2007 Pasal 10 ayat 1 meliputi empat kompetensi kepribadian, sosial, profesional, dan paedagogik, maka kinerjanya akan semakin baik.

Berdasarkan pada deskripsi responden yang telah dibahas sebelumnya mayoritas dari responden adalah guru muda yang memiliki masa kerja 15-20 tahun sebanyak 48,8% atau 59 responden. Berdasarkan masa kerja responden, maka dapat dilihat sebagian besar reponden adalah guru senior yang sudah menguasai keempat

kompetensi guru seperti yang tercantum dalam undang-undang. Demikian, dapat diketahui bahwa kompetensi guru mampu meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisa regresi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati ditolak. Demikian, lingkungan kerja tidak mampu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Hal ini mendukung penelitian Arianto, Dwi (2013) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Penelitian ini dilakukan di MTs di Kecamatan Winong Kabupaten Pati. Lingkungan MTs seperti yang diketahui biasanya sarana dan prasarananya terbatas. Hal ini yang membuat suasana kompetitif dan kemampuan atau ruang gerak guru untuk perkembangan guru terbatas. Selain dikarenakan dana yang kurang, juga tidak ada tuntutan organisasi agar guru yang berkeja di dalamnya menjadi berkembang. Demikian, pada akhirnya lingkungan kerja kurang dapat meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Guru dimoderasi Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisa regresi dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru yang dimoderasi lingkungan kerja secara positif dan signifikan pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati ditolak. Artinya bahwa lingkungan kerja belum mampu menjadi faktor

moderasi atau memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan bagi kepribadian dan kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Mayoritas guru yang menjadi responden merupakan guru yang memiliki latar belakang pendidikan lulusan S1 dan S2, artinya dari segi kepribadian atau *attitude* sebagai guru sudah baik. Namun, kepribadian guru tersebut tidak memiliki hubungan yang baik secara langsung terhadap kinerjanya. Demikian, kepribadian guru yang ekstrovert maupun introvert tidak berdampak langsung terhadap kinerjanya sebagai seorang guru.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisa regresi dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru yang dimoderasi lingkungan kerja secara positif dan signifikan pada MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati diterima. Artinya bahwa variabel moderator lingkungan kerja mampu memoderasi atau memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. Demikian, semakin guru menguasai keempat kompetensi yaitu paedagogik, sosial, profesional, dan pribadi maka kinerjanya akan semakin baik.

Guru yang dijadikan responden dalam penelitian ini sudah mengetahui dengan baik dan mampu mengaplikasikan kompetensi dalam kegiatan mengajarnya, demikian guru mampu bekerja dengan sangat baik dan meningkatkan kinerjanya. Sekalipun lingkungan kerja pada

sekolah responden kurang kondusif dengan sarana dan prasarana yang minim, namun guru sudah memahami betul bagaimana cara bekerja, demikian kinerja guru juga mampu meningkat secara signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
2. Kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
4. Lingkungan kerja tidak memoderasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.
5. Lingkungan kerja tidak memoderasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati secara positif dan signifikan.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dilakukan terbatas di lokasi MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara representatif.
2. Berdasarkan perhitungan pada *tabel model summary^b* nilai *Adjusted R square* sebesar 0,086. Artinya variabel independen yang terdiri variabel kepribadian, kompetensi guru, dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan terhadap variabel kinerja guru

sebesar 8,6%, sedangkan sisanya 91,4 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Variabel yang diteliti hanya kepribadian, kompetensi guru, dan lingkungan kerja. Kemungkinan ada faktor lain yang mempengaruhi terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati, misalnya komitmen kerja, gaji, kepuasan kerja, dan lain-lain..

Implikasi Penelitian

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian pada bab - bab terdahulu, maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut: kepribadian tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, serta lingkungan kerja memoderasi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati.

Implikasi Manajerial

Para pengambil kebijakan dan keputusan hendaknya harus benar - benar dapat meningkatkan kepribadian, kompetensi guru, dan lingkungan kerja guru, sehingga meningkatkan kinerja guru, khususnya guru swasta di MTs Sekecamatan Wining Kabupaten Pati. Guru-guru di MTs Sekecamatan Winong Kabupaten Pati sudah memiliki kompetensi kerja yang baik pada umumnya, sehingga dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pembinaan.

Saran

1. Diharapkan adanya dukungan penuh dari Dinas Pendidikan setempat dalam meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan, seminar, *workshop*, dan mengoptimalkan organisasi bentukan guru seperti MGMP (musyawarah guru mata pelajaran) untuk meningkatkan kompetensi guru, khususnya kompetensi profesional dan padagogik.
2. Pada penelitian mendatang perlu dipertimbangkan variabel-variabel lain dimasukkan ke dalam model khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, mengingat keterbatasan penelitian ini hanya mampu menjelaskan variabel yang diteliti sebesar 12,4% saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, ddk., Agustus 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6.
- Andreas Klang. Master Thesis. 2012. *The Relationship Between Personality and Job Performance in Sales*. Stockholm University - Department of Psychology
- Alharbi Mohammad Awadh dan Wan Khairuzzaman Wan Ismail. 2012. *The impact of Personality Traits and Employess Work Related Attitudes on Employes Performance with The*

- Management Sciences Vol. 1
No. 10
- Arianto, Dwi. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdiknas. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan Nasional
- Diana Khairani Sofyan. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Malikus saleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1, Hal. 18-23
- Edi Suswardji, dkk. Oktober 2012. *Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa*
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi keenam. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang. Semarang.
- Herlambang, S. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Nahid, Askarian. 2013. *The Relationship Between Personality Traits And Job Performance (Case Study: Employess of The Ministry of Education of Kerman)*. International Journal of Contemporary Research in Bussines December Vo.5 No. 8
- Nela Prima, Bambang, dan Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2
- Padmakumar Ram. November 2011. *Work Environment, Service Climate, and Customer Satisfaction: Examining Theoretical and Empirical Connections*. International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 20.
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007. *Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Kementerian Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Rachmawati, Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media
- Robbins dan Judge. 2009. *Organizational Behavior*. Edisi 13. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Ruslan Ade, dkk. Agustus 2013. *The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance: In the Learning Organization Perspective*. International Journal of Business and Behavioral Sciences Vol. 3, No.8; *Karawang*. Jurnal Manajemen Vol. 10 No. 1
- Soedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya (Reformasi Birokrasi dan Mnajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Alfa Beta. Bandung.
- UUD Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2000
- Wukir, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

