



**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI DI MADRASAH ALIYAH
MAFATIHUL HUDA KECAMATAN KUALA BETARA KABUPATEN TANJUNG
JABUNG BARAT**

Rima Ismatul Karima

Fakultal Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam An-Nawawi Purworejo

rimaismatulkarima@gmail.com

Abstrack: Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan mutu pendidikan karena berpengaruh langsung terhadap keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Mafatihul Huda Kecamatan Kuala Betara Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 65 guru yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja fisik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru. Secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan secara parsial pengaruhnya terhadap kinerja tidak seluruhnya signifikan. Motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru serta mampu memediasi hubungan antara kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi dan disiplin, tetapi juga memerlukan lingkungan kerja yang mendukung serta upaya peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, motivasi, kinerja guru.

Abstrack: *Teacher performance is a crucial factor in determining the quality of education, as it directly influences the effectiveness of the learning process and the achievement of educational objectives. Optimal teacher performance is affected by several factors, including competence, work discipline, the physical work environment, and motivation. This study aims to examine the effects of competence, work discipline, and the physical work environment on teacher motivation and their impact on teacher performance at Madrasah Aliyah Mafatihul Huda, Kuala Betara District, West Tanjung Jabung Regency. This study employed a quantitative approach using a survey method. The research population consisted of 65 teachers, all of whom were selected as respondents through a census sampling technique. Data were collected using a questionnaire that had met the validity and reliability requirements. The data were analyzed using path analysis to examine both the direct and indirect effects among the variables. The findings indicate that competence, work discipline, and the physical work environment have significant simultaneous and partial effects on teacher motivation.*

Simultaneously, these three variables also have a significant effect on teacher performance, although their partial effects on teacher performance are not entirely significant. Teacher motivation has a positive and significant effect on teacher performance and serves as a mediating variable in the relationship between competence, work discipline, the physical work environment, and teacher performance. These findings suggest that improving teacher performance depends not only on enhancing competence and work discipline but also on providing a supportive work environment and implementing continuous efforts to strengthen teacher motivation.

Keywords: *competence, work discipline, physical work environment, motivation, teacher performance.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam setiap organisasi karena keberhasilan pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kualitas individu yang menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Dalam bidang pendidikan, guru memiliki peran strategis sebagai pelaksana utama proses pembelajaran sehingga kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi perhatian penting bagi setiap lembaga pendidikan dalam upaya menghasilkan lulusan yang berkualitas.¹

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan profesional, tetapi juga oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang menentukan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas secara efektif. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik akan lebih mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara optimal. Sebaliknya, ketidaksesuaian kompetensi dengan bidang tugas dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan.² Berdasarkan kondisi di Madrasah Aliyah Mafatihul Huda masih ditemukan guru yang belum memiliki sertifikasi pendidik dan terdapat ketidaksesuaian antara bidang keahlian dengan mata pelajaran yang diampu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi guru masih perlu ditingkatkan.

Selain kompetensi, disiplin kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi keberhasilan organisasi pendidikan. Disiplin mencerminkan kepatuhan guru terhadap peraturan, ketepatan

¹ Fahmiah Akilah, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2018): 518–34.

² Ratika Sari Dewi, "Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 15, no. 1 (2018): 150–59.

waktu, tanggung jawab, serta komitmen dalam menjalankan tugas.³ Data pada Madrasah Aliyah Mafatihul Huda menunjukkan masih adanya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan pulang sebelum waktunya dengan rata-rata tingkat pelanggaran disiplin sebesar 3,87% selama periode 2020–2024. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas proses pembelajaran dan berdampak terhadap kualitas kinerja guru.

Lingkungan kerja fisik juga menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan dalam mendukung pelaksanaan tugas guru. Fasilitas kerja yang memadai, ruang kerja yang nyaman, akses internet, serta ketersediaan sarana pembelajaran akan memberikan kemudahan bagi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas seperti komputer, printer, proyektor, maupun jaringan internet dapat menghambat produktivitas kerja guru.⁴ Hasil observasi di Madrasah Aliyah Mafatihul Huda menunjukkan masih terdapat berbagai keterbatasan fasilitas kerja yang memerlukan perhatian agar mampu menunjang pelaksanaan tugas guru secara optimal.

Di samping faktor-faktor tersebut, motivasi kerja merupakan variabel yang berperan dalam mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Motivasi muncul sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan kesungguhan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, kreativitas, serta produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan guru yang memiliki motivasi rendah. Oleh karena itu, motivasi dipandang sebagai variabel yang dapat memperkuat hubungan antara kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan kondisi empiris tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi pada Madrasah Aliyah Mafatihul Huda Kecamatan Kuala Betara Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, khususnya dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja guru melalui penguatan kompetensi, penerapan disiplin kerja, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, dan peningkatan motivasi kerja.

2. METODE PENELITIAN

³ Deka Dwi Susanti, Andi Kristanto, and Kaniati Amalia, “Pengaruh Sertifikasi Guru, Profesionalisme, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 8, no. 1 (2025): 112–25.

⁴ Dyah Fauziana, “Pengaruh Sarana Dan Prasarana Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak” (IAIN Ponorogo, 2017).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi.⁵ Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah Mafatihul Huda Kecamatan Kuala Betara Kabupaten Tanjung Jabung Barat dengan populasi sebanyak 65 guru yang seluruhnya dijadikan responden menggunakan teknik sensus (total sampling). Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert serta didukung data dokumentasi, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dianalisis.

Analisis data dilakukan secara deskriptif untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian dan secara verifikatif menggunakan analisis antar variabel.⁶ Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, serta koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi guru berada pada kategori **baik**, disiplin kerja berada pada kategori **tinggi**, lingkungan kerja fisik berada pada kategori **baik**, sedangkan motivasi dan kinerja guru juga berada pada kategori **tinggi**. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Mafatihul Huda telah mendukung pelaksanaan tugas guru dalam proses pembelajaran. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai **F_{hitung} = 68,944** yang lebih besar daripada **F_{tabel} = 2,76** serta nilai signifikansi **0,000 (<0,05)**. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru.

⁵ Eni Heliyana, Riska Ayu Pramesthi, and Triska Dewi Pramitasari, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 3, no. 6 (2025): 1046–60.

⁶ Udin Syamsudin and Ahmad Fauzan, "Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Pendekatan Deskriptif Dan Verifikatif," *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)* 4, no. 2 (2023): 187–206.

Secara parsial, kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik juga memberikan pengaruh terhadap motivasi. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan nilai **thitung** = **1,746** dan signifikansi **0,046**, sedangkan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang lebih kuat dengan nilai **thitung** = **5,444** dan signifikansi **0,000**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin serta tersedianya lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan motivasi guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Pengujian berikutnya menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F memperoleh nilai **Fhitung** = **50,262** dengan signifikansi **0,000**, sehingga ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja guru. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan pengaruh antarvariabel. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi **0,639**, sehingga peningkatan kompetensi saja belum mampu meningkatkan kinerja guru secara langsung. Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai **thitung** = **3,054** dan signifikansi **0,003**, sedangkan lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai **thitung** = **3,504** dan signifikansi **0,001**. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan kerja dan tersedianya lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Selain pengaruh langsung, penelitian ini juga menguji peran motivasi sebagai variabel intervening. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar **68,89%** dengan nilai **R Square sebesar 0,689**, yang berarti 68,9% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebesar **3,71%**, disiplin kerja sebesar **28,35%**, dan lingkungan kerja fisik sebesar **28,87%**. Secara keseluruhan, pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru melalui motivasi mencapai **60,94%**. Hasil tersebut menegaskan bahwa motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Mafatihul Huda Kecamatan Kuala Betara Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kepatuhan terhadap aturan serta dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Guru yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih percaya diri dalam melaksanakan proses pembelajaran, sedangkan disiplin kerja yang tinggi mencerminkan komitmen terhadap tanggung jawab profesi. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan didukung oleh fasilitas yang memadai mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan semangat dan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, peningkatan motivasi guru memerlukan sinergi antara pengembangan kompetensi, penerapan disiplin kerja, dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung.

Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa guru yang mematuhi aturan, hadir tepat waktu, serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Demikian pula, tersedianya sarana pembelajaran, ruang kerja yang nyaman, dan fasilitas pendukung lainnya mampu meningkatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga mendorong guru untuk memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, pengaruh kompetensi terhadap motivasi relatif lebih kecil dibandingkan variabel lainnya, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan guru perlu diimbangi dengan dukungan organisasi agar dapat memberikan dampak yang optimal terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja guru merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling mendukung. Kompetensi memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas, disiplin memastikan setiap pekerjaan dilakukan sesuai prosedur dan target yang ditetapkan, sedangkan lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan yang mendukung efektivitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru tidak cukup dilakukan melalui satu aspek saja, melainkan memerlukan pendekatan yang komprehensif dengan memperhatikan seluruh faktor yang memengaruhinya.

Berdasarkan hasil uji parsial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kompetensi tidak

memberikan pengaruh yang signifikan secara langsung. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki guru belum sepenuhnya mampu diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh kesesuaian penempatan guru, pengalaman kerja, maupun penerapan kompetensi dalam praktik pembelajaran sehari-hari. Sebaliknya, disiplin kerja yang baik mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara konsisten, sedangkan lingkungan kerja yang memadai memungkinkan guru bekerja lebih efektif dan efisien sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru sekaligus berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja guru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi menjadi mekanisme yang memperkuat pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar, berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Dengan demikian, berbagai upaya peningkatan kompetensi, penerapan disiplin, maupun penyediaan lingkungan kerja yang lebih baik akan memberikan hasil yang lebih optimal apabila diikuti dengan strategi peningkatan motivasi kerja guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa motivasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Mafatihul Huda Kecamatan Kuala Betara Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Oleh karena itu, pihak madrasah perlu mengembangkan kebijakan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, tetapi juga pada penguatan disiplin kerja, penyediaan lingkungan kerja yang lebih representatif, serta pemberian penghargaan dan dukungan yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Pendekatan yang terintegrasi tersebut diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme guru sekaligus mendorong peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Mafatihul Huda. Namun secara parsial, hanya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi maupun kinerja, sedangkan kompetensi memiliki pengaruh yang rendah terhadap motivasi dan tidak berpengaruh signifikan

secara langsung terhadap kinerja. Meskipun demikian, motivasi terbukti mampu memediasi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru, sehingga peningkatan kualitas pendidikan di madrasah memerlukan strategi terintegrasi yang berfokus pada penguatan disiplin, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pengembangan kompetensi berkelanjutan demi mendongkrak motivasi dan kinerja guru secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, Fahmiah. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2018): 518–34.
- Dewi, Ratika Sari. "Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 15, no. 1 (2018): 150–59.
- Fauziana, Dyah. "Pengaruh Sarana Dan Prasarana Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak." IAIN Ponorogo, 2017.
- Heliyana, Eni, Riska Ayu Pramesthi, and Triska Dewi Pramitasari. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 3, no. 6 (2025): 1046–60.
- Susanti, Deka Dwi, Andi Kristanto, and Kaniati Amalia. "Pengaruh Sertifikasi Guru, Profesionalisme, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran* 8, no. 1 (2025): 112–25.
- Syamsudin, Udin, and Ahmad Fauzan. "Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Pendekatan Deskriptif Dan Verifikatif." *Riset, Ekonomi, Akuntansi Dan Perpajakan (Rekan)* 4, no. 2 (2023): 187–206.