

PENGARUH *REWARD*, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA GUGUS 01 SD NEGERI DI KECAMATAN CANDI KABUPATEN SIDOARJO

Sabrina Farahdiza¹, Ratnaningsih Sri Yustini²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

¹farahdiza12@gmail.com, ²ratnaningsih@untag-sby.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of rewards, competence, and work environment on teacher performance in Gugus 01 Public Elementary School in Candi District, Sidoarjo Regency. The study used a quantitative method with a survey design, involving 81 respondents who were teachers in the area. Data were collected through questionnaires that measured the variables of reward, competence, work environment, and teacher performance. The results of multiple linear regression analysis show that rewards and competencies have a positive and significant effect on teacher performance, while the work environment has no significant effect. Simultaneously, the three variables have a significant effect on teacher performance. This study concludes that increasing rewards and competence can improve teacher performance, while the work environment requires further attention.

Keywords: *Reward, Competence, Work Environment, Teacher Performance, Education*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *reward*, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Gugus 01 SD Negeri Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 81 responden yang merupakan guru di wilayah tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur variabel *reward*, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *reward* dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan *reward* dan kompetensi dapat meningkatkan

Article History

Received: February 2025

Reviewed: February 2025

Published: February 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-NonCommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

kinerja guru, sementara lingkungan kerja memerlukan perhatian lebih lanjut.

Kata Kunci: *Reward*, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru, Pendidikan

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, kualitas dan kinerja guru memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Guru yang berkinerja baik mampu memberikan pengajaran yang efektif, membangun karakter siswa, dan meningkatkan hasil belajar. Namun, untuk mencapai kinerja optimal, guru memerlukan berbagai faktor pendukung yang bisa memotivasi dan meningkatkan kompetensinya.

Guru adalah fasilitator utama yang terdapat pada jenjang sekolah yang bertugas dalam menggali, mengembangkan, mengoptimalkan potensi siswa agar menjadi bagian dari masyarakat yang beretika (Karwati & Priansa, 2014:65). Guru merupakan ujung tombak pendidikan yang bertanggung jawab pada kualitas generasi penerus bangsa, dan dapat dikatakan guru menjadi kunci penting dalam keberhasilan pendidikan pada peserta didik. Namun peran guru bukan hanya sebagai media mentransfer ilmu pengetahuan kepada siswa, tetapi guru juga sebagai motivator bagi siswa agar memiliki prestasi belajar yang baik (Manizar, 2015).

Penelitian oleh Kurniawati dan Parmin (2024) menunjukkan bahwa *reward* yang memadai berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Dalam konteks pendidikan, penghargaan yang tepat dapat mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi dan berinovasi dalam proses pembelajaran.

Menurut penelitian lain, penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Jika guru menerima penghargaan yang memadai dan memiliki motivasi yang cukup, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka dan mencoba menyelesaikan masalah yang muncul (P. Sari *et al.*, 2018). Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa, untuk menjamin kesejahteraan guru, penghargaan harus memadai (Presilawati, 2016).

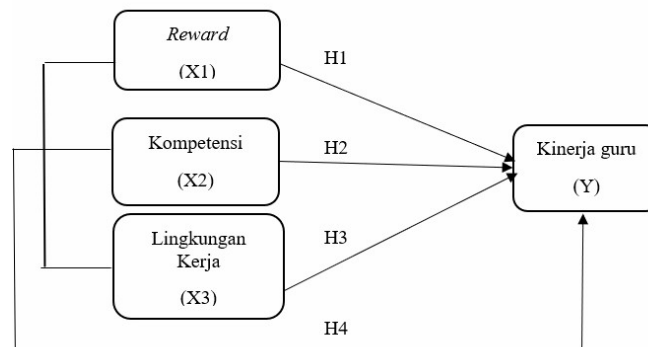
Faktor lain yang tak kalah penting adalah kompetensi guru. Kompetensi juga memegang peranan penting. Kompetensi guru mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Guru yang kompeten akan lebih mampu mengelola kelas, merancang metode pembelajaran yang efektif, dan merespons kebutuhan siswa dengan lebih baik. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pengembangan profesional merupakan hal yang sangat dibutuhkan.

Penelitian oleh (Esther Marisa Sihite *et al.*, 2024) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 66%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi berhubungan dengan kinerja yang lebih baik (Setyowadi, 2013). Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga sangat menentukan kinerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan dukungan dari rekan kerja serta pimpinan sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Lingkungan yang mendukung tidak hanya mengurangi stres kerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan efisiensi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian oleh (Nina Gusmalia *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang juga didukung oleh penelitian Maju Siregar (2019) yang menemukan bahwa suasana kerja yang baik berkontribusi pada keberhasilan guru. Menurut Zainal (2018) lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat kinerja guru.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar 1 Kerangka Konseptual Hubungan

Antara *Reward* dan Kinerja Guru

Penghargaan merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru. Guru dapat didorong untuk berkinerja lebih baik dengan adanya penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non

finansial. Penelitian Rahman dan Ismail (2023) menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara peningkatan kinerja guru dan sistem penghargaan yang efisien. Hal ini menyiratkan bahwa guru lebih berdedikasi pada pekerjaan mereka dan menghasilkan pengajaran yang lebih baik ketika mereka merasa dihargai. Selain itu, *reward* juga berdampak pada motivasi pengajar, baik secara internal maupun eksternal. Motivasi ekstrinsik, yang berasal dari penghargaan, dapat memotivasi pengajar untuk berusaha lebih keras dalam melakukan pekerjaan mereka, menurut Ryan dan Deci (2000).

Hubungan Antara Kompetensi dan Kinerja Guru

Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja dalam proses pengajaran adalah kompetensi guru. Informasi, kemampuan, dan disposisi yang diperlukan untuk pengajaran yang efisien tercakup dalam kompetensi ini. Menurut penelitian Hayati dan Rahman (2022), instruktur yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi biasanya berkinerja lebih baik, yang bermanfaat bagi hasil belajar siswa mereka. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas pengajaran membutuhkan pemahaman konten dan keahlian pedagogis.

Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh suasana kerja yang positif. Budaya organisasi yang baik, fasilitas yang memadai, dan dukungan manajerial, semuanya dapat membuat guru merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan antusiasme dan kinerja guru, yang pada gilirannya membantu siswa untuk berprestasi, menurut penelitian Sari *et al.*, (2023). Guru lebih cenderung berdedikasi dan memberikan yang terbaik di kelas ketika mereka merasa nyaman dan didukung dalam profesinya.

Hubungan Antara *Reward*, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh *reward*, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru merupakan subjek penting dalam penelitian pendidikan. Insentif yang memadai memiliki kekuatan untuk menginspirasi para pengajar untuk meningkatkan kinerja mereka.

Guru lebih cenderung mengambil inisiatif untuk menyelesaikan kegiatan pendidikan ketika mereka merasa dihargai, dan hal ini meningkatkan hasil belajar siswa. Guru yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dalam memahami materi dan prosedur instruksional dapat meningkatkan pengalaman belajar bagi siswa, Lingkungan kerja yang efektif dengan sumber daya yang cukup dan staf yang mendukung juga sangat penting bagi kinerja pengajar. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan stres, yang keduanya berdampak langsung pada efektivitas pengajaran.

Hipotesis

H1: *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H4: *Reward*, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang menggunakan skala likert sebagai pengukuran nilai untuk mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap suatu item. Populasi penelitian mencakup guru, khususnya yang mengajar pada Gugus 01. Sampel ditentukan dengan teknik purposive sampling menggunakan rumus slovin, diperoleh jumlah 81 responden. Analisis data akan dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas, serta uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas). Selanjutnya, data akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, yang mencakup uji t, uji F dan uji koefisien determinasi, dengan bantuan program SPSS versi 25.

Variabel Penelitian

Variabel Bebas (Independent)

1. *Reward* (X1)

Menurut Kuvaas (2016), *reward* mencakup semua bentuk imbalan yang dapat memotivasi karyawan, dan ini termasuk baik insentif finansial maupun non-finansial yang meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan.

2. Kompetensi (X2)

Menurut Baker (2016), kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan atribut pribadi yang diperlukan untuk mencapai hasil yang efektif dalam pekerjaan atau tugas tertentu.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Demerouti et al., (2022), lingkungan kerja mencakup semua elemen yang dapat memengaruhi pengalaman kerja karyawan, termasuk budaya organisasi, dukungan sosial, dan kondisi fisik yang dapat berdampak pada kesehatan mental dan produktivitas.

Variabel Terikat (Dependent)

1. Kinerja Guru (Y)

Menurut Khan et al., (2022), kinerja guru berkaitan dengan seberapa baik mereka mampu mencapai tujuan pendidikan, serta bagaimana mereka menginspirasi dan memotivasi siswa. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti dukungan institusi, pelatihan profesional, dan lingkungan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Gambaran Umum Responden**

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kepada 81 responden didapatkan gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja, sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	25	30.9%
Perempuan	56	69.1%
Total	81	100

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa kebanyakan guru yang ada pada Gugus 01 didominasi oleh jenis kelamin Perempuan sebesar 69,1% sedangkan laki-laki 30,9%.

Tabel 2 Karakteristik Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
< 24	10	12.3%
24 - 35	23	28.4%
36 - 45	39	48.1%
> 45	9	11.1%
Total	81	100

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa guru yang ada pada Gugus 01 didominasi oleh usia 36-45 tahun sebesar 48,1%.

Tabel 3 Karakteristik Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
2-5 Tahun	16	19.8%
6-10 Tahun	33	40.7%
>11 Tahun	32	39.5%
Total	81	100

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa lama bekerja guru yang ada pada Gugus 01 didominasi oleh 6- 10 tahun sebesar 40,7%.

Uji Validitas

Uji validitas membantu peneliti dalam menguji apakah sebuah kuesioner yang sudah dilakukan mengalami kevalidan data. yang dikatakan valid jika kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu untuk diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2013:52).

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,851	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,904	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,836	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,878	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan Program SPSS IBM 25, 2024

Nilai *Cronbach alpha* pada variabel *reward* (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja guru (Y) memiliki nilai diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.80961631
Most Extreme Differences	Absolute	0.091
	Positive	0.091
	Negative	-0.057
TestStatistic		0.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^{c,d}

Sumber: Data diolah dengan Program SPSS IBM 25, 2024

Pada tabel diatas uji normalitas pada penelitian ini memiliki *Asymp Sig* sebesar 0,093, karena *Asymp Sig* lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji variabel independen, dalam penelitian ini yang meliputi *Reward* (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja (X3). Pedoman model regresi yang bebas dari Multikolinearitas adalah memiliki nilai VIF dari angka 10 ($VIF \leq 10$).

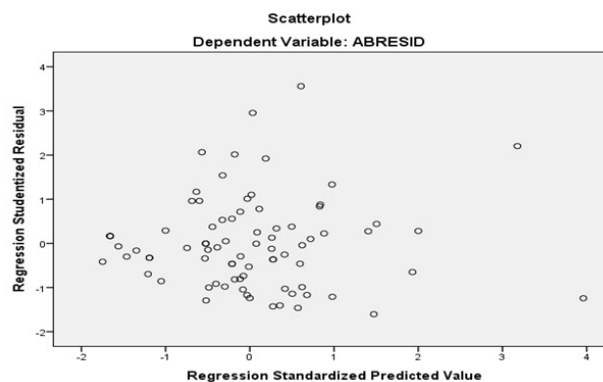
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>Reward</i> (X1)	0,529	1,891
Kompetensi (X2)	0,612	1,633
Lingkungan Kerja (X3)	0,440	2,272

Sumber: Data diolah dengan Program SPSS IBM 25, 2024

Berdasarkan diatas ditunjukkan bahwa variabel (X1) memiliki Tolerance 0,529 dengan VIF 1,891. Pada penelitian ini variabel (X2) memiliki Tolerance 0,612 dengan VIF 1,633. Pada penelitian ini variabel (X3) memiliki Tolerance 0,440 dengan VIF 2,272. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinealitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.398	2.695		1.261	0.211
	<i>Reward</i>	0.196	0.063	0.233	3.121	0.003
	Kompetensi	0.607	0.067	0.625	9.024	0.000
	Lingkungan Kerja	0.107	0.058	0.150	1.835	0.070

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Data diolah dengan Program SPSS IBM 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, model persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,398 + 0,196 X_1 + 0,607 X_2 + 0,107 X_3 + e$$

Berikut penjelasan persamaan tersebut:

1. Koefisien regresi *Reward* (X1) sebesar 0,196 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin *Reward*, maka nilai Kinerja Guru bertambah sebesar 0,196 poin. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel *Reward* (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah positif.
2. Koefisien regresi Kompetensi (X2) sebesar 0,607 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin Kompetensi, maka nilai Kinerja Guru bertambah sebesar 0,607 poin. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah positif.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,107 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin Lingkungan Kerja, maka nilai Kinerja Guru bertambah sebesar 0,107 poin. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah positif.

Uji t

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.398	2.695		1.261	0.211
	<i>Reward</i>	0.196	0.063	0.233	3.121	0.003
	Kompetensi	0.607	0.067	0.625	9.024	0.000
	Lingkungan Kerja	0.107	0.058	0.150	1.835	0.070
a. Dependent Variabel: Kinerja Guru						

Sumber: Data diolah dengan Program SPSS IBM 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil uji parsial sebagai berikut:

1. Uji t (parsial) pada variabel *Reward* (X1)
Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$, maka H0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga variabel *reward* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Uji t (parsial) pada variabel Kompetensi (X2)
Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga variabel kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Uji t (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja (X3)
Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai sig sebesar $0,070 > 0,05$, maka H0 diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji F

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	896.912	3	298.971	87.873	.000 ^b
	Residual	261.977	77	3.402		
	Total	1158.889	80			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, <i>Reward</i>						

Sumber: Data diolah dengan Program SPSS IBM 25, 2024

Berdasarkan tabel hasil Uji F, dapat diketahui nilai Sig. ialah sebesar 0,000 yang menunjukkan angka lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (*Reward*, Kompetensi dan Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru), maka H4 diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	0,774	0,765	1,845
a. Predictors: (Constant), <i>Reward</i> , Kompetensi, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data diolah dengan Program SPSS IBM 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dapat dilihat pada R-square sebesar 0,765 (76,5%). Sehingga dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini memengaruhi variabel dependen sebesar 76,5%, sedangkan sisanya 23,5% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan:

1. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus 01 SD Negeri di Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian, *reward* diukur melalui indikator seperti insentif, tunjangan, dan pengakuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa guru yang menerima *reward* cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* yang diberikan dapat memperkuat perilaku positif, sehingga kinerja guru meningkat.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus 01 SD Negeri di Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian kompetensi guru yang diukur melalui indikator pengetahuan, pengertian, keterampilan, nilai, dan minat. Hasil analisis menunjukkan peningkatan dalam setiap aspek kompetensi ini berkontribusi pada efektivitas pengajaran, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil belajar siswa. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi guru harus menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus 01 SD Negeri di Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo. Dikarenakan:
 - a. Faktor internal yang dominan yakni penguasaan materi ajar dan keterampilan pedagogis yang baik dapat mengimbangi kekurangan dalam lingkungan kerja.
 - b. Kepemimpinan yang efektif yakni kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan inspiratif dapat memotivasi guru untuk berprestasi, terlepas dari kondisi lingkungan kerja.
 - c. Pengembangan profesional berkelanjutan yakni keterlibatan guru dalam pelatihan dan pengembangan profesional dapat meningkatkan kompetensi mereka, sehingga kinerja tidak tergantung pada lingkungan fisik.
 - d. Fokus pada tujuan pendidikan yakni komitmen terhadap perkembangan siswa dapat menjadi pendorong utama bagi guru untuk tetap berkinerja baik.
4. *Reward*, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Gugus 01 SD Negeri di Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prihantoro, Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati), CV Budi Utama, Yogyakarta: 2019, hal. 21
- Aktar, S., Sachu, M. K., & Ali, M. E. (2012). The impact of *rewards* on employee performance in commercial banks of Bangladesh: An empirical study. *IOSR Journal of business and Management*, 6(2), 9-15.
- Ali, H., Rahman, A., & Ismail, M. (2021). The Impact of *Rewards* on Teacher Performance: A Study in Malaysia. *Journal of Educational Psychology*.
- Asnawir, H., & Basyirudin, U. (2002). Media Pendidikan. Jakarta: Ciputat Pres.
- Asnusa, S., & Aziz, R. A. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan, Pelatihan, *Reward*, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan IIB Darmajaya. *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*, 4(02), 211-220.
- Baker, D. (2016). Competency-Based Education: A New Approach to Learning and Assessment. *Journal of Business and Education Leadership*, 6(1), 23-34.
- Barnawi, Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional, (Ar-Ruzz Media, Yogyakarta: 2014)
- CV Mandar Maju. Munthe, B. (2009). Desain Pembelajaran. Yogyakarta: Pustaka Iman Madani.
- Danim, Sudarwan. 2000. "Pengantar Studi Penelitian Kebijakan". Jakarta: bumi aksara.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. In Surabaya Pena Semesta.
- Day, C., et al. (2022). Teacher Well-Being and Performance: The Role of School Environment. *Educational Management Administration & Leadership*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. (2022). The Role of Work Environment in Job Crafting: A Multilevel Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(3), 281-296. doi:10.1037/ocp0000369

- Destria Kurniawati, Parmin (2024). Pengaruh Motivasi, *Reward* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. <https://jurnal.universitasputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/article/download/539/392/3001>
- Febrianto, G. A., & Wajdi, M. F. (2024). PENGARUH KOMPETENSI SDM, TEKNOLOGI INFORMASI DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN SALES TOKO ELEKTRONIK DI MAGETAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1099-1114.
- Dzulqarnain, H. (2020). Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Guru Di Smk Syafi'iyah Kabupaten Pemalang Tahun 2019/2020. *Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2018). Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0.
- Gusmalia, N., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru, motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Kartika 1-2 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 55-67.
- Hayati, U., & Rahman, A. (2022). Competence and Teacher Performance: Evidence from Indonesian Schools. *International Journal of Educational Research*.
- Januar, R., & Handayani, D. W. (2015). Pengaruh Ekstrinsik *Reward* dan Intrinsik *Reward* Terhadap Employee Performance: Telaah Pada PT. XYZ. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 25-38.
- Khan, M. A., & Iqbal, M. (2022). Factors Affecting Teacher Performance: A Review of Literature. *International Journal of Educational Management*, 36(4), 575-590. doi:10.1108/IJEM-03-2021-0104
- Kuvaas, B. (2016). Performance Appraisal Satisfaction and Employee Outcomes: The Role of Work Motivation. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 35-48. doi:10.1108/JMP-07-2015-0301
- Kwon, H., & Kim, J. (2022). The Relationship Between Teacher Competence and Student Achievement: A Meta-Analysis. *Journal of Educational Research*.
- Malayu S.P. Hasibuan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT Grasindo.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Munthe, E., & Thuen, E. (2009). Lower secondary school teachers' judgements of pupils' problems. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 15(5), 563-578.
- NASIHIN, N. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kirana Surya Perkasa di Jakarta)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

- Nazhifah, N. *Pengaruh Lngkungan Kerja Terhadap Guru Di Yayasan Darul Inayah Kabupaten Bandung Barat* (Bachelor's thesis, Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatulah Jakarta).
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221.
- Oktavia, R. N., & Ningsih, K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kota Baru Kabupaten Karawang. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 192-200.
- PRESILAWATI, F.-. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 5(2), 83–94. <https://doi.org/10.37598/jimma.v6i1.506>
- Pudjiastuti, A. (2011). Permasalahan penerapan pembelajaran tematik di kelas awal sekolah dasar (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).
- Rahma Putri Lubis (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14895?show=full>
- Rahman, A., & Ismail, M. (2023). *Rewards* and Teacher Motivation: Implications for Performance. *Asian Journal of Education and Training*.
- Ridwan, M., & Khoirina, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia (Persero), TBK Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(3), 144-156.
- Rivai, V. (2010). Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (hal. 75). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosmika, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 159-170.
- Rosyid, Moh. Zaiful, dan Ulfatur Rahmah Rofiqi, (2019), *Reward* dan Punishment Konsep dan Aplikasi, Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Saputra, T. H., Fikri, K., & Binangkit, I. D. (2023). PENGARUH *REWARD* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI 132 KOTA PEKANBARU. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 357-366.
- Sari, P., Mardjuni, S., & Cahyono. (2018). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI FINANCIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISTRIK NAVIGASI KELAS I MAKASSAR. 1(1), 53–61.
- Sari, R., Setiawan, D., & Hidayat, S. (2023). The Role of Work Environment in Enhancing Teacher Performance: A Case Study. *International Journal of Educational Management*.
- Sedarmayanti, S., Gunawan, S., & Nepa, E. R. (2019, August). Influence of Leadership Style and Organizational Commitment on Employees' Performance in Kupang Wirasakti Hospital. In *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 338-341). Atlantis Press.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung:

- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- Sedayu Pramesti, A., & Manurung, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Smk Di Kabupaten Tangerang, Banten. *Jurnal Guru Dikmen Dan Diksus*, 2(1), 13–24. <https://doi.org/10.47239/jgdd.v2i1.41>
- Setiawan, D., Hidayat, S., & Sari, R. (2023). Work Environment and Teacher Satisfaction: A Comprehensive Review. *Educational Administration Quarterly*.
- Setyowadi, B. (2013). Sistem manajemen kinerja Polri sebagai upaya peningkatan kinerja personel pada Polres Cilegon.
- Sihite, E. M., Nasution, M. F., & Asnora, F. H. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Polisi Di Polres Labuhanbatu Selatan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 8829-8836.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.
- Sipahutar, J. M. (2024). PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP Di SMP NEGERI KECAMATAN SIPOHOLON TAHUN 2024. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 3(3), 3491-3503.
- Situmorang, J. d. (2008). Pendidikan Profesi dan Sertifikat Pendidik. Klaten: Macanan Jaya Cemerlang.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian . Bandung: Alfabeta
- Suherman (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School.
- Supardi. (2014). Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Supratiningkrum, J. (2014). Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Suyanto dan Jihad, A. (2013). Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dab Kualitas Guru di Era Globalisasi. Jakarta: 2013.
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh *reward* ekstrinsik & intrinsik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23-37.
- Uno, B. P., & Lamatenggo, R. (2016). Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktis.
- Wibowo. (2007). Dalam Manajemen Kinerja, Edisi Kedua . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 7(2), 123-130.