

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE
PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT TEACHERS IN SD NEGERI CIJAGANG
VILLAGE***

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PNS DI SD NEGERI DESA CIJAGANG**

Muhamad Farhan Al-Farisi¹, Mochamad Vrans Romi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

Jl. Terusan Jenderal Sudirman, Kota Cimahi, Jawa Barat^{1, 2}

muhamadfarhan_20p404@mn.unjani.ac.id¹, vransromi@gmail.com²

ABSTRACT

Teacher performance plays a crucial role in determining the success of the educational process, especially at the elementary school level. Civil servant teachers (PNS) in public schools often face various challenges, both in terms of internal motivation and working conditions. Strong work motivation can encourage a teacher to continuously innovate and provide more effective teaching, while a conducive work environment supports a productive and collaborative atmosphere. Therefore, this study aims to explore more deeply how work motivation and the work environment influence the performance of civil servant teachers at SD Negeri (Public Elementary School) in Desa Cijagang. Through a quantitative approach, this research is expected to provide a clearer picture of the relationship between these two factors and their implications for improving teacher performance in the field. The method used in this study is a quantitative approach with a survey technique, where data was collected through questionnaires distributed to several civil servant teachers at SD Negeri in Desa Cijagang. Data analysis was performed using multiple linear regression techniques to examine the effect of independent variables (work motivation and work environment) on the dependent variable (teacher performance). The results of the hypothesis test on motivation and work environment towards performance showed a significance level of $0.000 < 0.05$. Thus, the null hypothesis (H_0) was rejected and the alternative hypothesis (H_a) was accepted, indicating that work motivation and the work environment significantly and positively affect teacher performance. Therefore, school management is expected to provide adequate facilities and design programs that can motivate teachers to optimize their performance.

Keywords : *Work Motivation, Work Environment, Civil Servant Teacher Performance*

ABSTRAK

Kinerja guru memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan, terutama di tingkat sekolah dasar. Guru PNS di lingkungan sekolah negeri sering kali menghadapi tantangan yang beragam, baik dari aspek motivasi internal maupun kondisi lingkungan kerja. Motivasi kerja yang kuat dapat mendorong seorang guru untuk terus berinovasi dan memberikan pembelajaran yang lebih efektif, sementara lingkungan kerja yang kondusif mampu mendukung suasana yang produktif dan kolaboratif. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha menggali lebih dalam bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru PNS di SD Negeri Desa Cijagang. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan

gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara kedua faktor tersebut dan implikasinya terhadap peningkatan kinerja guru di lapangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada sejumlah guru PNS di SD Negeri Desa Cijagang. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Hasil dari uji hipotesis motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian, manajemen sekolah diharapkan mampu menyediakan fasilitas yang memadai serta merancang program-program yang dapat memotivasi guru agar kinerja mereka semakin optimal.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru PNS

PENDAHULUAN

Melalui program pengembangan karakter dan pengembangan kepribadian yang menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten yang mampu memecahkan masalah dan penerapan praktis, pendidikan memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku manusia. Untuk dapat mempersiapkan individu yang berkualitas, pendidikan diperlukan. Tujuan pendidikan nasional adalah untuk "mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter dan peradaban bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa untuk menjadi manusia yang beriman dan mengabdikan diri kepada Tuhan Yang Maha Esa," sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 20 Bab II Pasal 3 Tahun 2003. Pendidikan memegang peranan penting dan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Ketika sumber daya manusia yang ada terbatas, maka diharapkan suatu organisasi atau lembaga dapat meningkatkan sumber daya manusianya sehingga tujuan yang diinginkan dari organisasi atau lembaga tersebut dapat tercapai.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa pendidikan merupakan suatu usaha sadar yang dilakukan manusia untuk menghasilkan sumber daya manusia yang lebih baik. Dengan

demikian, meningkatkan standar pendidikan secara menyeluruh adalah salah satu inisiatif pemerintah untuk memajukan bangsa. Seluruh negara memiliki tanggung jawab untuk mendukung inisiatif yang bertujuan meningkatkan kehidupan masyarakat melalui pendidikan, bukan hanya pemerintah. Karena pendidikan memungkinkan seseorang untuk sepenuhnya mengembangkan semua potensi dan karunianya, yang akan membantunya selama sisa hidupnya. Instruktur adalah elemen utama yang mempengaruhi efektivitas pendidikan berkualitas tinggi.

Menurut (Priansa, 2017) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan pekerja untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Kepuasan tugas, yang merupakan ekspresi sentimen seseorang terhadap tugas yang mereka libatkan sehingga pekerjaan tersebut dapat membawa kepuasan batin mereka sendiri dan dilakukan dengan ceria, dapat berdampak pada kinerja. Guru harus puas dengan pekerjaan mereka sebelum mereka dapat tampil baik di kelas. Guru juga harus menjadi individu yang sangat kompeten yang semakin meningkatkan kemampuan mereka yang sudah ada. Karena kenyataan bahwa guru yang sangat kompeten memiliki

pengaruh yang signifikan pada kinerja tinggi dan rendah mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat kemajuan pendidikan. Ketika guru bekerja dalam suasana yang seimbang dengan beban kerja yang dapat dikelola, kinerja mereka juga terlihat baik. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kebahagiaan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dengan instruktur dan hubungan positif antara guru, orang tua, dan masyarakat umum menjadi dua faktor yang paling penting (Mulyasa, 2013).

Lingkungan kerja adalah salah satu contoh aspek eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Produktivitas seorang guru akan meningkat dalam lingkungan kerja yang menguntungkan karena dapat menawarkan kedamaian dan kenyamanan serta memungkinkan mereka untuk bekerja tanpa gangguan. Kinerja guru akan meningkat dan dioptimalkan dalam suasana kerja yang nyaman. Memiliki tempat kerja yang sesuai dengan semua infrastruktur dan fasilitas yang diperlukan adalah salah satu metode untuk mencapainya. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dibuat oleh (Abdul, 2016) bahwa seseorang mungkin termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dalam lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan.

Motivasi kerja pendidik merupakan aspek penting yang mempengaruhi efektivitas mereka dalam mencapai tujuan pembelajaran. Semakin termotivasi guru dalam melakukan tugasnya, maka kinerjanya akan semakin baik. Sebaliknya, kinerja yang lebih buruk berkorelasi dengan berkurangnya motivasi guru. Ketika pendidik memiliki motivasi yang kuat, mereka termotivasi untuk meningkatkan kemampuan mereka dan mengoptimalkan hasil yang mereka dapatkan. Menurut (Priansa,

2017) motivasi adalah dorongan, kekuatan, atau faktor pendorong di balik suatu tindakan atau perbuatan. Menetapkan dan mencapai tujuan yang menawarkan bimbingan dan dukungan sangat penting untuk motivasi. Agar seseorang dapat menyelesaikan tugasnya, maka diperlukan dorongan sebagai pendorong untuk mengembangkan semangatnya dalam menyelesaikan tugas tersebut. Jika tidak termotivasi, maka akan sulit bagi mereka untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi kerja guru memainkan peran penting dalam menginspirasi etos kerja yang akan memungkinkan mereka untuk mengoptimalkan produktivitas dan mencapai tujuan yang ditetapkan (Fathurrahman, 2015).

Motivasi kerja merupakan faktor terpenting untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja. Motivasi bisa datang dari luar atau dari guru itu sendiri. Pendidik yang memiliki motivasi mengajar yang tinggi akan menghasilkan hasil pengajaran yang lebih baik, seperti peningkatan prestasi siswa. Guru yang mempunyai niat tinggi juga mencapai hasil kerja yang lebih baik. Kebutuhan berfungsi sebagai dasar motivasi, yang kemudian berkembang menjadi keinginan, tindakan, dan keputusan. Kinerja guru tidak akan memenuhi harapan jika mereka kurang motivasi. Menurut (Kristiawan, 2018), insentif bulanan dan gaji hanyalah beberapa cara agar pekerjaan guru menjadi lebih mudah dengan motivasi.

Guru memiliki dampak yang signifikan pada kegiatan akademik dan ekstrakurikuler. Sebenarnya, untuk meningkatkan prestasi siswa, seorang guru harus mampu tampil dengan standar yang tinggi, memimpin murid-muridnya dengan tulus sehingga mereka dapat mencapai tujuan mereka, dan menginspirasi siswa untuk belajar

sebagai langkah pertama yang diperlukan.

Kinerja guru yang kompeten memiliki dampak yang signifikan pada kemampuan siswa untuk berhasil. Guru, sebagai pendidik dengan pengalaman langsung, sangat penting dalam meningkatkan standar pengajaran dan menilai pencapaian tujuan pembelajaran.

Seefektif dan komprehensif seperti kurikulum, strategi pengajaran, media, dan fasilitas, keberhasilan suatu pendidikan pada akhirnya tergantung pada efektivitas instruktur. Untuk melihat lebih lanjut tentang Kinerja guru yang dimiliki oleh guru pada SD Negeri Cijagang, adapun data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1 Pra Survey Tentang Kinerja Guru SD Negeri Desa Cijagang

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Seberapa variatif metode pembelajaran yang digunakan guru		3	2	23	5	33
2	Seberapa efektif guru dalam menyampaikan materi pembelajaran			13	20		33
3	Seberapa baik guru dalam merencanakan pembelajaran		2	17	14		33
4	Seberapa baik guru menguasai materi pelajaran yang diajarkan			22	9	2	33
5	Seberapa baik guru dalam menjelaskan konsep-konsep yang sulit dipahami oleh siswa		16	8	9		33
6	Seberapa sering guru memberikan contoh-contoh konkret untuk mempermudah pemahaman siswa		4	12	10	9	33
7	Seberapa sering guru melibatkan siswa secara aktif dalam kegiatan pembelajaran		9	22	2		33
8	Seberapa baik guru dalam, berkomunikasi dengan siswa				28	5	33
9	Seberapa baik guru dalam menjalin kerjasama dengan sesama guru				14	19	33

Sumber: Kuesioner 2021, Data Diolah Kembali 2024

Dilihat dari tabel 1 kinerja guru dengan keterangan 1 (Sangat Kurang), 2 (Kurang), 3 (Cukup), 4 (Baik), 5 (Sangat Baik), kinerja guru PNS SD Negeri Desa Cijagang sudah terlihat baik namun masih terdapat guru yang dinilai memiliki beberapa kekurangan dalam kinerjanya. Dalam Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

a. Sangat Baik, apabila PNS memiliki:

1) Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $s \leq x < 120$ (seratus dua puluh); dan

2) Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;

b. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) $< x < \text{angka } 120$ (seratus dua puluh);

c. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) $< x < \text{angka } 90$ (sembilan puluh);

d. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) $< x < \text{angka } 70$ (tujuh puluh); dan

- e. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Jika menganut pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, berdasarkan data pra survey yang diberikan:

- a. 2 guru dinilai kurang dengan nilai $50 < 70$. Artinya, kedua guru ini secara konsisten menunjukkan kinerja yang di bawah standar dalam berbagai aspek penilaian. Kemungkinan penyebabnya bisa beragam, seperti kurangnya kompetensi, motivasi yang rendah, atau kendala dalam lingkungan kerja.
- b. 16 guru dinilai cukup dengan nilai $71 < 90$. Kelompok ini menunjukkan kinerja yang memadai, namun masih ada potensi untuk ditingkatkan. Mereka mungkin sudah memenuhi tugas-tugas pokoknya, namun belum mencapai tingkat keunggulan.
- c. 15 guru dinilai baik dengan nilai $91 < 110$. Guru-guru dalam kategori ini telah menunjukkan kinerja yang baik secara keseluruhan, namun mungkin belum menghasilkan inovasi yang signifikan.

Motivasi adalah salah satu variabel yang mungkin memengaruhi kinerja. Karena motivasi adalah komponen penting untuk dipertimbangkan, tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung mengarah pada kinerja yang baik di masa depan (Choiriyah, 2012). Menurut penelitian, kecenderungan untuk tampil pada tingkat yang cukup tinggi berkorelasi dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Seseorang dengan motivasi yang kuat akan melakukan segala daya

mereka untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

Teori yang digunakan peneliti dalam penelitian ini berdasarkan pada David McClelland. Berdasarkan pengamatan peneliti tentang kebutuhan untuk memiliki. kurangnya keinginan untuk menjalin hubungan interpersonal yang bersahabat dan dekat. Komunikasi antara guru dan kepala sekolah dinilai masih tidak harmonis akibat perbedaan pendapat dan masalah pribadi. Sebagaimana diketahui, seorang atasan sebagai seorang pemimpin harus mempunyai keunggulan terhadap bawahan yang dipimpinnya agar dapat mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahannya. Hal ini disebabkan kepala sekolah bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di lingkungan sekolah dan bertugas membimbing, mengarahkan, mengawasi dan mengevaluasi. Untuk mencapai keinginan berprestasi, setiap individu harus mempunyai keinginan untuk mengungguli orang lain dan kemauan untuk berjuang mencapai kesuksesan sendiri-sendiri. Hasil survei ini mengungkapkan bahwa masih terdapat guru yang belum menguasai materi dan belum memiliki kemampuan mengenai IT. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi untuk mengungguli rekan-rekan lainnya dalam hal kehadiran. Dimungkinkan untuk menentukan apakah seorang guru sangat termotivasi di tempat kerja jika tingkat kehadiran mereka tinggi, dan sebaliknya jika motivasi kerja mereka masih rendah jika tingkat kehadiran mereka rendah.

Untuk melihat lebih lanjut tentang motivasi kerja yang dimiliki oleh guru PNS pada SD Negeri Cijagang, dilakukan observasi awal mengenai motivasi kerja guru PNS pada SD Negeri Cijagang, adapun data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2 Pra Survey Tentang Motivasi Kerja Guru SD Negeri Desa Cijagang

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Guru memulai pembelajaran tepat waktu	6	14	7	6		33
2	Guru mengakhiri pembelajaran tepat waktu	13	11	9			33
3	Guru hadir di sekolah tepat waktu	21	6	6			33
4	Guru ada di sekolah meskipun tidak mengajar di kelas	11	7	9	6		33

Sumber: Kuesioner 2021, Data Diolah kembali 2023

Dilihat dari tabel 2 motivasi kerja dengan keterangan 1 (Sangat Kurang), 2 (Kurang), 3 (Cukup), 4 (Baik), 5 (Sangat Baik), dapat disimpulkan bahwa Secara umum, hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas guru di SD Negeri Desa Cijagang memiliki motivasi kerja yang cukup baik. Hal ini terlihat dari persentase guru yang menyatakan bahwa mereka memulai dan mengakhiri pembelajaran tepat waktu, serta hadir di sekolah tepat waktu. Namun, perlu diperhatikan bahwa masih terdapat beberapa guru yang memberikan respons kurang baik terhadap indikator-indikator tersebut. Ini mengindikasikan adanya

variasi dalam tingkat motivasi kerja antar guru.

Lingkungan kerja adalah salah satu dari banyak faktor yang, pada prinsipnya, terhubung dengan kinerja individu selain motivasi kerja. Segala sesuatu yang secara fisik hadir di tempat kerja dan berpotensi memengaruhi kinerja individu dianggap sebagai lingkungan kerja fisik.

Untuk melihat bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada pada SD Negeri Cijagang, dapat dilihat dari data tabel daftar inventaris ruang kerja guru dibawah ini:

Tabel 3 Fasilitas Lingkungan Kerja Guru SD Negeri Desa Cijagang

NO	JENIS	JUMLAH	KONDISI
Fasilitas/sarana			
1	Meja	34	Baik
2	Kursi	34	Baik
3	Printer	2	Baik
4	Dapur	1	Baik
5	Lemari	4	Rusak
6	Infocus	2	Rusak
7	Tempat Sampah	2	Baik
8	Kipas Angin	2	Rusak
9	Toilet	2	Rusak
Kondisi lainnya:			
10	Sirkulasi Udara		Rendah
11	Penerangan/Cahaya		Rendah

Sumber: Data diolah 2024



Gambar 1 Fasilitas Guru di SD Negeri Desa Cijagang

Jika lemari di sekolah rusak, ada beberapa dampak yang bisa terjadi:

1. Keteraturan dan kebersihan: Lemari sering digunakan untuk menyimpan buku, peralatan sekolah, dan dokumen. Jika lemari rusak, barang-barang ini mungkin akan berantakan atau tidak teratur, yang bisa mengganggu keteraturan dan kebersihan di kelas atau area lain.
2. Kehilangan dan kerusakan barang: Dengan lemari yang rusak, ada risiko bahwa barang-barang yang disimpan bisa hilang atau rusak. Misalnya, buku atau alat tulis bisa jatuh atau terkena kerusakan akibat lemari yang tidak berfungsi dengan baik.
3. Gangguan proses pembelajaran: Ketidaknyamanan akibat lemari yang rusak dapat mengganggu proses belajar-mengajar. Jika bahan ajar dan peralatan tidak dapat diakses dengan mudah, proses belajar mungkin menjadi tidak efisien.

Untuk mengatasi masalah ini, penting untuk memperbaiki atau

mengganti lemari yang rusak sesegera mungkin dan memastikan bahwa semua fasilitas sekolah dalam kondisi baik agar proses belajar-mengajar dapat berjalan dengan lancar.

Jika infocus di sekolah rusak akan berdampak pada penyampaian informasi yang tidak efisien. Infocus membantu menyampaikan informasi dengan cara yang lebih jelas dan terstruktur. Jika proyektor rusak, guru mungkin harus kembali ke metode tradisional seperti papan tulis, yang bisa mengurangi efisiensi dalam menyampaikan informasi yang kompleks atau memerlukan visualisasi.

Kipas angin yang rusak akan berdampak pada suhu di dalam ruangan bisa menjadi sangat tidak nyaman, yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan kenyamanan siswa serta staf. Suhu yang terlalu panas dapat mengganggu proses belajar-mengajar. Siswa dan guru mungkin menjadi tidak fokus atau cepat lelah, yang dapat menurunkan kualitas pembelajaran dan produktivitas di kelas.

Jika toilet yang rusak akan berdampak pada ketidaknyamanan, siswa dan staf yang tidak memiliki akses

ke toilet yang bersih dan berfungsi dengan baik akan merasa tidak nyaman. Ini bisa mengganggu aktivitas sehari-hari mereka, terutama dalam waktu-waktu ketika mereka membutuhkan fasilitas tersebut, seperti setelah makan atau selama jam istirahat. Ketika toilet rusak, siswa mungkin harus meninggalkan kelas lebih sering untuk mencari toilet lain yang mungkin berada jauh atau tidak nyaman. Ini dapat mengganggu konsentrasi dan proses pembelajaran mereka.

Sirkulasi udara yang rendah berdampak pada konsentrasi dan kinerja, kualitas udara yang buruk dapat mempengaruhi kemampuan siswa dan staf untuk fokus dan bekerja secara efektif. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dengan ventilasi yang buruk dapat mengurangi kinerja kognitif dan produktivitas.

Penerangan cahaya yang rendah berdampak pada Kesehatan mata, konsentrasi, dan kinerja. Penerangan yang buruk dapat menyebabkan ketegangan mata, kelelahan, dan masalah penglihatan jangka panjang.

METODE PENELITIAN

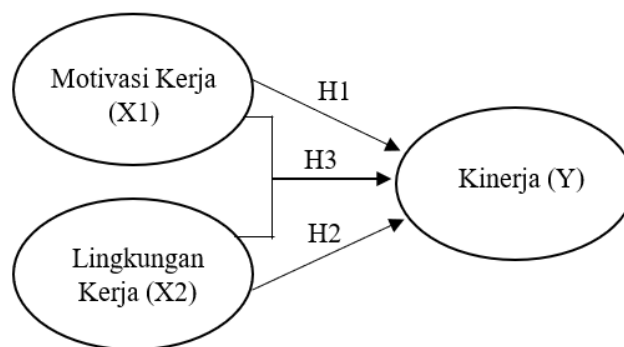
Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Metode ini mencakup penelitian terhadap populasi dan sampel tertentu, populasi yang akan memberikan tanggapan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Desa Cijagang yang berjumlah 34 orang. Untuk variabel X1 dan X2 yaitu seluruh Guru Desa Cijagang yang berjumlah 33 orang dan untuk variabel Y merupakan kepala sekolah SD Negeri

Siswa dan staf yang sering bekerja dalam cahaya yang tidak memadai dapat mengalami gejala seperti sakit kepala, mata kering, atau penglihatan kabur. Penerangan yang rendah dapat mempengaruhi kemampuan siswa untuk fokus dan memahami materi pelajaran. Ketika cahaya tidak cukup, proses membaca, menulis, dan bekerja dengan detail menjadi lebih sulit, yang dapat mengurangi kinerja akademik.

Dari data yang dikumpulkan melalui Pra Survey dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memegang peranan penting bagi guru untuk mencapai kinerja yang baik. Jika guru termotivasi, maka mereka akan lebih memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Seperti halnya lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan yang baik berpengaruh positif terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Desa Cijagang, serta teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan program SPSS versi 26 sebagai alat bantu olah data. Analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda serta uji hipotesis.

Untuk mengetahui model penelitian secara skematis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru PNS di SD Negeri Desa Cijagang dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS di SD Negeri Desa Cijagang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja				
X1.1	0.966	Valid	0.960	Reliabel
X1.2	0.943	Valid		
X1.3	0.933	Valid		
X1.4	0.971	Valid		
Lingkungan Kerja				
X2.1	0.924	Valid	0.900	Reliabel
X2.2	0.946	Valid		
X2.3	0.954	Valid		
Kinerja Guru				
Y.1	0.818	Valid	0,941	Reliabel
Y.2	0.842	Valid		
Y.3	0.885	Valid		
Y.4	0.813	Valid		
Y.5	0.916	Valid		
Y.6	0.965	Valid		
Y.7	0.810	Valid		
Y.8	0.658	Valid		
Y.9	0.841	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2024

Hasil uji validitas ditunjukkan dengan menggunakan perhitungan yang berasal dari korelasi koefisien *product moment*, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4 di atas. Semua pernyataan dalam kuesioner dianggap valid setelah data yang diproses dianalisis, karena nilai *r* hitung setiap pernyataan lebih besar dari *r* tabel (0,355). Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur penelitian mampu mengukur variabel yang perlu diukur. Selain itu, membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* yang ditemukan

dalam tabel *Reliability Statistic* dapat digunakan untuk menilai keandalan kuesioner. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan atau reliabel.

Selanjutnya, setelah mengolah data normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,129 > 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, data memiliki distribusi normal. Selain itu, uji multikolinearitas

mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai *tolerance* sebesar $0,152 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $6,576 < 10$ yang menandakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi.

Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,220 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,662, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Ini menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	
Model		B		Beta	T value
1	(Constant)	12.500	1.089		11.483
	Beban Kerja	.792	.134	.579	5.896
	Budaya Organisasi	1.005	.236	.419	4.266
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,500 + 0,792X_1 + 1,005X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 12,500 menunjukkan jika variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) bernilai nol, maka variabel kinerja guru bernilai 12,500.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) berarah positif sebesar 0,792 hal ini

menyatakan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,792.

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) berarah positif sebesar 1,005 hal ini menyatakan bahwa jika lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,005.

Tabel 6 Hasil Uji T Parsial

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	5.896	2.037	0.000	0.05	Berpengaruh
X2	4.266	2.037	0.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil analisis data uji t parsial menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,896 > 2,037$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya

variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru PNS SD Negeri Cijang. Pengaruh searah, di mana peningkatan motivasi mengarah pada peningkatan kinerja guru, dapat dijelaskan oleh nilai-nilai

positif. Ini menunjukkan betapa termotivasinya instruktur. Terbukti dari penghargaan yang diberikan kepada pendidik yang tepat waktu dan hampir tidak bolos kelas. Telah ditunjukkan bahwa ini dapat meningkatkan efektivitas guru. Karena hasil yang menguntungkan ini, para eksekutif mungkin merasa lebih mudah untuk mendorong pendidik untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dengan memberi mereka jenis penghargaan yang tepat. Kemudian, variabel lingkungan

kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,266 > 2,037$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru PNS SD Negeri Cijang. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, dengan adanya fasilitas yang cukup memadai yang disediakan oleh SDN Cijang membuat guru memiliki kinerja yang cukup baik.

Tabel 7 Hasil F Simultan

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja	326.464	3.31	0.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas, perhitungan statistik uji simultan (uji F) memberikan nilai F_{hitung} sebesar $326,464 > 3,31$ (F_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik, maka akan semakin tinggi kinerja guru.

Lingkungan kerja guru PNS di SD Negeri Cijang secara keseluruhan berada dalam kondisi baik, namun masih terdapat beberapa fasilitas yang memerlukan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan dan efektivitas kerja para guru. Beberapa masalah yang teridentifikasi, seperti sirkulasi udara dan pencahayaan yang kurang optimal di ruang kelas, harus segera ditangani. Perbaikan dalam aspek-aspek ini diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas guru,

serta memastikan bahwa mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang mendukung. Tindakan lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah ini secara efektif dan memperbaiki kondisi kerja guna mencapai hasil yang lebih baik dalam proses pendidikan di sekolah tersebut.

Kinerja guru PNS di SDN Cijang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pengaruh motivasi dan lingkungan kerja. Faktor yang paling mempengaruhi tingkat kinerja adalah seperti memberikan saran kepada atasan apabila guru memiliki pendapat. Sehingga seluruh guru diberi kesempatan untuk menyuarakan pendapatnya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, SDN Cijang dapat memanfaatkannya dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk menasihati atasan mereka tentang semua yang mereka ketahui.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru PNS SDN Cijagang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru PNS SDN Cijagang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PNS SDN Cijagang.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru PNS SD Negeri Cijagang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diatas, maka penlit memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah

Hasil temuan penelitian diharapkan dapat diperhitungkan ketika mencoba meningkatkan efektivitas guru

- a. Dalam hal motivasi, kapasitas untuk membujuk rekan kerja untuk berkinerja lebih baik memiliki dampak paling besar pada tingkat motivasi. Oleh karena itu, SDN Cijagang dapat mendorong pendidik untuk berjuang untuk meningkatkan produktivitas dan menawarkan bimbingan dan nasihat kepada setiap pendidik untuk menjaga motivasi mereka untuk bekerja menuju produktivitas yang lebih besar.
- b. Mengenai variabel kinerja guru, aspek yang paling mempengaruhi tingkat kinerja adalah kemampuan instruktur untuk memberi saran kepada atasan

berdasarkan umpan balik mereka. Untuk meningkatkan kinerja guru, SDN Cijagang dapat melakukannya dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk menasihati atasan mereka tentang apa pun yang mungkin mereka ketahui.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para sarjana yang melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap efektivitas guru. Peneliti berikut mungkin tertarik untuk melihat faktor-faktor tambahan yang memengaruhi kinerja, termasuk budaya, disiplin, gaji, pendidikan, dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, B. (2016). Efektivitas Penggunaan E-Learning Moodle, Google Classroom Dan Edmodo. *Jurnal I-Statemen*.
- Choiriyah, C. &. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*.
- Fathurrahman, M. (2015). *Model-Model Pembelajaran*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Kristiawan, M. &. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 373-390.
- Mulyasa, H. (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.