

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP XYZ PEKANBARU

Naomi Renika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : souvyafithrie@unilak.ac.id

diterima: 10/3/2023; direvisi: 12/5/2023; diterbitkan: 07/6/2023

Abstract: This is the purpose of this study identify an impact in the be on duty environment job motivation regarding an evaluation about teachers at SMP Negeri 29 in Pekanbaru. The cohort examined in this study included all 34 teaching staff at the institution. Considering the relatively small population, This research employs census methods to ensure that every individual within the population is included sampled. Data were analyzed quantitatively employing multivariate regression. The research results reveal that work environment and work motivation exists an influence on teacher implementation at SMP Negeri 29 Pekanbaru, with an R-squared value of 81.9%, while the other 18.1% multivariate regression. The findings of hypothesis test show that the work environment (X1) displays a positive and significant impact with a calculated t value of 11,500. Likewise, the variable of motivation to work (X2) also has a beneficial and notable impact on teacher effectiveness, with a computed t score of 3.937 that exceeds the t table of 2.039 and a significance level of 0.000 which is less than 0.05.

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

PENDAHULUAN

Dalam usaha meningkatkan kualitas tenaga kerja, pendidikan berperan secara signifikan krusial. Peran dalam meningkatkan pendidikan dilakukan dengan mengembangkan potensi yang dimiliki agar dapat mengukur prestasi pada kehidupan masa depan. Sebagai penerus generasi muda Indonesia banyak sekali upaya yang dapat dilakukan pendidikan dalam kemajuan bangsa demi menciptakan generasi emas yang berkualitas.

Guru adalah pendidik yang mempunyai kewenangan membimbing, memberi petunjuk, memberi arahan dan membimbing peserta didik. Tugas pendidik adalah untuk mengembangkan potensi keberhasilan siswa dalam menyampaikan informasi. Seorang guru harus mampu menginspirasi dan memenuhi harapan semua orang khususnya masyarakat yang manaruh kepercayaannya kepada pendidik dan sekolah untuk membantu tumbuh

kembang anak. Faktor penentu keberhasilan ditentukan oleh kualitas pendidikan yang dilakukan oleh guru. Maka, peningkatan keterampilan guru harus berdampak positif pada mutu pendidikan.

Kinerja seorang pengajar memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan pembelajaran dan membedakan pendidikan bermutu tinggi dan rendah. SMP Negeri 29 Pekanbaru merupakan sekolah Negeri yang sudah lama berdiri, sekolah ini merupakan salah satu institusi yang berperan krusial dalam menawarkan pendidikan berkualitas tinggi kepada siswanya. Guru memiliki pengetahuan yang luas untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara profesional. Berikut adalah data guru sertifikasi dan lulusan peserta didik di sekolah SMP Negeri 29 Pekanbaru.

Tabel 1 Data Guru Sertifikasi Dan Lulusan Peserta Didik Di SMP Negeri 29 Pekanbaru Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Guru	Guru Sertifikasi		Presentase (%)	Lulusan Peserta Didik		Jumlah Peserta didik	Presentase (%)
		Belum	Sudah		LK	PR		
2019	36	14	22	61,11%	95	115	210	5,83%
2020	33	13	20	60,60%	82	85	167	5,06%
2021	33	13	20	60,60%	106	90	196	5,94%
2022	33	13	20	60,60%	98	104	202	6,12%
2023	34	13	21	61,76%	111	98	209	6,14%

Sumber: Sekolah, 2023

Pada data diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat persentase guru yang sudah tersertifikasi mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun 2019-2022 yaitu dari tahun 2019 guru yang tersertifikasi mengalami kenaikan 61,11% dengan lulusan peserta didik 5,83%, pada tahun 2020 guru yang tersertifikasi mengalami penurunan menjadi 60,60% dengan persentase lulusan peserta didik 5,06%. Pada tahun 2021 persentase guru tersertifikasi sama dengan tahun sebelumnya 60,60% dan jumlah lulusan peserta didik naik menjadi 5,94%.

Tahun 2022 guru yang tersertifikasi masih sama dengan tahun 2020 dengan lulusan peserta didik yang semakin meningkat 6,12%. Pada tahun 2023 tingkat persentase mengalami kenaikan sejumlah 61,76% dan persentase jumlah peserta didik naik sejumlah 6,14% . Dari data diatas dapat dilihat dari jumlah guru yang telah di sertifikasi dan jumlah peserta didik semakin bertambah mulai dari 2 tahun ajaran yang telah berlangsung.

Tabel 2 Data Absensi Guru SMP Negeri 29 Pekanbaru Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah guru	Jumlah hari efektif	Jumlah hari efektif guru	Absensi				
				S	I	A	Jumlah	Persentase (%)
2019	36	246	8.856	61	42	21	124	1,40
2020	33	203	6.699	64	88	15	167	2,49
2021	33	205	6.765	73	39	-	112	1,65
2022	33	243	8.019	64	53	-	117	1,45
2023	34	249	8.466	87	47	-	134	1,58

Sumber: Sekolah, 2023

Dari data tabel diatas dijelaskan bahwa pada tahun 2019 dengan jumlah guru 36 orang dan hari efektif kerja 246 hari dengan tingkat persentase absensi 1,40%, pada tahun 2020 jumlah guru menurun menjadi 33 orang dengan hari efektif kerja 203 hari dan tingkat persentase absensi meningkat 2,49% dari tahun sebelumnya, dan tahun 2021 dengan jumlah guru yang sama pada tahun sebelumnya dengan hari efektif kerja bertambah menjadi 205 dengan tingkat persentase absensi 1,65%, kemudian pada tahun 2022 jumlah guru masih tetap sama dengan 2 tahun sebelumnya ada 33 orang dengan hari efektif kerja 243 hari dan tingkat persentase absensinya menurun menjadi 1,45%, lalu pada tahun 2023 terdapat jumlah guru yang meningkat menjadi 34 orang dan hari efektif kerja 249 dengan tingkat persentase absensi meningkat 1,58% dari tahun sebelumnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kata manajemen yang berarti “seni mencipta dan mengelola”, berasal dari bahasa prancis kuno. Sedangkan *management* dalam bahasa inggis adalah kata manajemen yang mengacu pada pengendalian, kepemimpinan, pengelolaan, dan pengurusan.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) Lingkungan Kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar yang dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Semangat mengajar

dapat didorong oleh tempat kerja yang menyenangkan, dan menciptakan suasana yang positif dan produktif yang dapat memengaruhi individu. Menurut Siagian (2014:59) mengemukakan indikator lingkungan kerja yaitu “lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Lingkungan fisik (Bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas) dan lingkungan non fisik (hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, kerjasama antar karyawan)”.
 Menurut Muhammad Busro (2018:51) Motivasi adalah “penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi yang tepat, karyawan akan semakin terdorong untuk berbuat semampu mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka meyakini bahwa dengan adanya keberhasilan organisasi akan mencapai tujuan dan juga kepentingan-kepentingan pribadinya akan aman”.

Menurut Abraham Maslow dalam Sutrisno (2017:122), Indikator motivasi yaitu “kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri”.

Supardi (2016:54) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan “kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”.

Menurut Supardi (2014:73) yang menjadi indikator kinerja guru yaitu “kemampuan menyusun rencana pembelajaran. Kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, kemampuan melaksanakan remedial”.

Menurut Supardi (2014:73) yang menjadi indikator kinerja guru yaitu “kemampuan menyusun rencana pembelajaran. Kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan pengayaan, kemampuan melaksanakan remedial”.

METODE PENELITIAN

Jumlah keseluruhan dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh guru di SMP Negeri 29 Pekanbaru, yang berjumlah 34 orang.

Metode pengambilan sampel digunakan peneliti yaitu sampel jenuh atau teknik sampling jenuh (sensus). Analisis data yang digunakan dalam studi ini merupakan data numerik, yakni jenis data yang diukur dan dihitung secara tepat. Untuk memperoleh data yang sesuai dilakukan melalui wawancara, dokumentasi dan angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan adanya penelitian ini maka dapat dilihat hubungan variabel terikat adalah kinerja dengan faktor bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Pada uji validitas nilai Korelasi butir-total terkoreksi pada indikator “lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru” mempunyai nilai 0,597 sampai dengan 0,766 lebih besar di bandingkan pada nilai r tabel yaitu 0,329.

Tabel 3 Uji Reabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of item	Cronbach's alpha	Standar reabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	6	0,812	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	5	0,717	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	6	0,700	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian 2024

Tabel Uji reabilitas diatas pada penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka instrumen penelitian reliabel. Nilai koefisien reliabilitas variabel Lingkungan Kerja $0,812 > 0,60$ kemudian nilai *Cronbach Alpha* variabel Motivasi Kerja $0,717 > 0,60$ dan *Cronbach Alpha* variabel Kinerja Guru $0,700 > 0,60$.

Hasil uji normalitas menunjukkan terdapat signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka data tersebut terdistribusi secara normal. Hasil uji multikolinieritas terdapat nilai toleransi kedua variabel bebas sebesar

0,992 > 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,008 < 10. Hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa skor tersebut tersebar secara acak dan tersebar di seluruh dan di bawah angka nol.

Hasil analisis autokorelasi yang didapat nilai Durbin Watson sebesar 2.230 dengan jumlah sampel 34 dan variabel independen 2. Dengan melihat nilai DW lebih besar, maka dapat disimpulkan ($du < dw < 4-du$) atau ($1.580 < 2.230 < 2.420$) atau tidak terdapat autokorelasi.

Hubungan antara kinerja guru dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja diteliti dengan menggunakan model regresi berikut:

Berdasarkan tabel hasil perhitungan analisis regresi berganda tersebut disusun persamaan regresi sebagai berikut :
 $'Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e'$
 $Y = 790 + 0,720 X_1 + 0,329 X_2 + e$

Tabel 4 Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.790	2.309		.734
	Lingkungan Kerja (X1)	.720	.063	.881	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.329	.084	.302	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian 2024

Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,720$ menyatakan bahwa setiap penambahan Lingkungan Kerja (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 29 Pekanbaru sebesar 0,720 satuan. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,329$ menyatakan bahwa setiap penambahan Motivasi Kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 29 Pekanbaru sebesar 0,329 satuan.

Analisis hipotesis variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel

terikat yaitu Kinerja Guru (Y). berikut hasil uji t yang di peroleh:

Tabel 5 Coefficients

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.790	2.309		.734
	Lingkungan Kerja (X1)	.720	.063	.881	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.329	.084	.302	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian 2024

1. Karena nilai t hitung sebesar 0,05 maka dapat diartikan H1 diterima. Artinya faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan semua pihak sekolah
2. Karena nilai t hitung sebesar 0,05 maka dapat diartikan H1 diterima. Berarti faktor Motivasi kerja mencakup pengaruh dalam menciptakan lingkungan yang lebih produktif serta berdampak positif.

Tabel 6 Uji F

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	181.069	2	90.534	70.337
	Residual	39.902	31	1.287	
	Total	220.971	33		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data Olahan Penelitian 2024

Dalam penelitian nilai F tabel, maka anova yang di peroleh SPSS dapat dilihat dari nilai F hitung > F tabel atau nilai sig < 0,05 yaitu 70,337 > 3,30 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru. Untuk koefisien determinasi, dapat dilihat hasil uji R antara lain:

Tabel 7 Uji F

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.808	1.13453

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian 2024

Terdapat nilai Koefisien determinasi sebesar 0,819, situasi ini menunjukkan bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 81,9% dan sisanya 18,1% terpengaruh oleh faktor lain.

Dengan melihat hasil perhitungan uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui sebagaimana $t_{hitung} 11,500 > t_{tabel} 2,039$ dengan taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan sebagaimana H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif secara signifikan dari variabel lingkungan kerja (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y).

Dengan melihat hasil perhitungan uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui sebagaimana $t_{hitung} 3,937 > t_{tabel} 2,039$ dengan taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga diberi kesimpulan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif secara signifikan dari variabel motivasi kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y).

Dengan melihat hasil perhitungan uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa $F_{hitung} 70,337 > F_{tabel} 3,30$ dengan taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan sebagaimana H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif secara signifikan dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru.

Sesuai dengan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

SMP Negeri 29 Pekanbaru dengan hal ini dapat mendukung dengan meningkatkan lingkungan yang kondusif bagi proses mengajar, dapat meningkatkan motivasi guru pada pengembangan professional dan dapat meningkatkan kesejahteraan guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 29 Pekanbaru. Lingkungan Kerja yang mendukung peningkatan indikator kinerja guru khususnya kerjasama dengan rekan kerja. Hal ini menyatakan bahwa dengan saling mendukung dan saling membantu, guru dapat mencapai hasil yang baik dalam pendidikan siswa.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 29 Pekanbaru. Motivasi Kerja yang mendukung peningkatan indikator pengakuan untuk prestasi, hal ini menyatakan bahwa pengakuan untuk prestasi karena dapat mendorong kinerja guru dan meningkatkan semangat kerja.
3. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi variabel kinerja guru, sebesar 81,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah SMP Negeri 29 pekanbaru.

Saran

Dari beberapa kesimpulan yang diperoleh, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan: sekolah harus melakukan perbaikan terhadap aspek lingkungan kerja yang dinilai dari kerja sama dengan rekan kerja yang masih rendah agar dapat membantu membangun hubungan yang kuat. Untuk motivasi kerja yang dapat diambil sekolah agar tercapai hasil yang lebih optimal yaitu dengan memberikan penghargaan kepada guru agar mendorong guru dalam mencapai tugas yang telah dilakukan, dan kinerja guru sebaiknya meningkatkan kinerja dalam mengajar dan melaksanakan segala tugas sebagai pendidik seperti menyusun rencana pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ar-Ruzz MediaBudiasa, I Komang, 2021, *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV Pena Persada
- Bernawi, & Arifin, M, 2017, *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta:
- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Darmadi, 2018, *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Bogor: Guepedia
- Faida, Eka, W, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sudoarjo: Indomedia Pustaka
- Firmansyah, M, Anang, 2018 *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenegoro
- Imron, 2018, *Aspek Spritualitas dalam Kinerja*. Magelang: Unimma Press
- Kasmir, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja RosdakaryaMelayu S.P, Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nurmansyah 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru : Unilak Press
- Nurmansyah 2020, *Pengantar Manajemen Modern*. Pekanbaru : Unilak Press
- Nurmansyah, SR, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori & Penelitian*. Pekanbaru : Unilak Press
- Rivai, Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manajemen Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge, 2014, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat
- Sedarmayanti, 2017, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber daya Manusia : Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktifitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, S, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana