

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Se- Kecamatan Cibitung.

Abdul Rohma¹, Bonse Aris Mandala Simangunsong²

Universitas Nusa Putra

Abstract: *This study aims to evaluate the extent to which the work environment is conducive to ASN achievement motivation in improving teacher performance. This research can help improve working conditions and improve the quality of teaching in schools. This thesis uses a quantitative method by collecting data using a questionnaire distributed online. In this study, used was 230 civil servant teacher respondents in the Cibitung sub-district. The results of this study show that the work environment and motivation have an influence on improving the performance of ASN teachers throughout Cibitung District.*

Keywords: *Work environment, Motivation, ASN Teachers*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana lingkungan kerja yang kondusif terhadap motivasi berprestasi ASN dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini dapat membantu memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah. Skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan secara daring. Dalam penelitian ini yang digunakan yaitu 230 orang atau responden guru ASN se- kecamatan cibitung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Lingkungan Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Peningkatan Kinerja pada Guru ASN Se- Kecamatan Cibitung.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Motivasi, Guru ASN

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menjadikan negara berdaya saing di era globalisasi. Saat ini, ada kebutuhan untuk menciptakan sumber daya manusia sadar peluang untuk menjadikannya kekuatan yang kompeten. Meningkatkan kualitas dan pekerjaan. Lembaga pendidikan harus memiliki sikap dan peran yang benar-benar dinamis dan proaktif, artinya pendidikan harus mampu dengan cepat mengatasi hambatan dan menanggung segala resiko untuk mempercepat terwujudnya upaya tersebut. Dalam hal ini guru memegang peranan yang sangat penting, pemahaman yang komprehensif tentang keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Penelitian ini mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, motivasi seorang guru, karakter pribadi, keterampilan komunikasi dan hubungan interpersonal dengan siswa. Penelitian ini sangat penting karena seorang guru memiliki peran penting dalam proses pendidikan. Guru tidak hanya bertanggung jawab untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada siswa, tetapi mereka juga bertanggung jawab untuk membentuk, mendukung dan memotivasi karakter dan etika siswa. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan guru dapat membantu pihak-pihak terkait, seperti

sekolah dan pemerintah, meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, kajian guru yang mendalam juga dapat membantu guru meningkatkan pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik yang efektif dan profesional.

Oleh karena itu, kinerja guru yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi, dan peningkatan kinerja pegawai tentunya membutuhkan waktu dan proses yang panjang. Selain meningkatkan pembinaan dan pendampingan, lembaga pendidikan juga melakukan penilaian tingkat keberhasilan guru. Dalam proses pendidikan, guru merupakan unsur yang sangat penting bagi keberhasilan siswa dan dipadukan dengan unsur pendukung lainnya seperti program pembelajaran, metode dan tujuan, sarana dan prasarana, lingkungan dan evaluasi, penilaian hasil belajar.

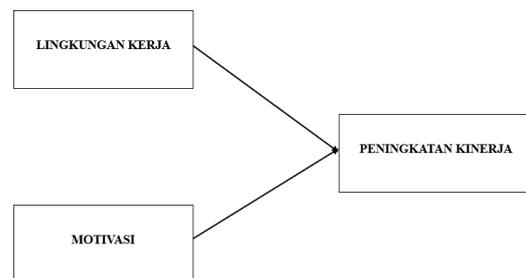
Guru diidentifikasi sebagai faktor terpenting yang mampu memahami, mengkaji atau menguasai, melaksanakan dan mencapai tujuan pendidikan. Jika guru tidak mendidik dengan benar di sekolah, proses ini juga akan gagal. Hasilnya adalah krisis multidimensi dimana sebagian besar pemerhati pendidikan sepakat bahwa gurulah yang paling bertanggung jawab atas kegagalannya sistem pendidikan nasional dan hanya bisa menghasilkan alumni terbaik yang kurang berkualitas. Untuk

mencapai sistem pendidikan yang berkualitas, diperlukan guru yang berkualitas. Dengan demikian, guru-guru yang mumpuni di bidangnya dapat menanam benih-benih unggul untuk kelangsungan bangsa, terus mengikuti perkembangan dan mengembangkan insan terdidik dalam situasi sosial terkini untuk mengembangkan bidang kehidupan lainnya seperti kesehatan, pertanian dan kebudayaan lainnya.

Saat ini profesi guru merupakan profesi yang penting dan strategis dalam pembangunan bibit-bibit berkualitas dengan didasari pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab untuk memberikan pendidikan dan pembelajaran kepada siswa mereka sehingga mereka dapat menjadi anggota masyarakat yang berwawasan, kreatif dan mandiri. Karir guru sangat erat kaitannya dengan sejarah dunia pendidikan. Sejak zaman Yunani kuno, para filsuf seperti Plato dan Aristoteles telah memperhatikan peran penting guru dalam membentuk generasi yang baik. Di beberapa negara, pendidikan kejuruan dianggap sebagai profesi yang mulia dan dihormati. Namun kenyataannya, mengajar tidak selalu dipandang sebagai profesi yang menjanjikan dan memiliki banyak tantangan. Guru sering menghadapi beban kerja yang berat, seperti persiapan mengajar, penilaian, dan tuntutan

administratif lainnya. Selain itu, gaji guru seringkali tidak sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja. Pemerintah dan masyarakat hendaknya menggalakkan penghormatan terhadap profesi guru dan memberikan dukungan yang memadai bagi guru untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan profesional. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan profesional, meningkatkan kesejahteraan guru dan mengakui peran guru sebagai pilar penting pembangunan pendidikan.

MODEL PENELITIAN



Hipotesis

Rumusan masalah penelitian yang telah diberikan dalam bentuk pertanyaan memiliki solusi sementara berupa hipotesis. Sebagai tanggapan teoretis, bukan empiris, terhadap pernyataan topik penelitian, hipotesis juga dapat diartikulasikan. Hipotesis kerja dan hipotesis nol adalah dua jenis hipotesis penelitian. Pernyataan positif memperkenalkan hipotesis kerja, sedangkan kalimat negatif

memperkenalkan hipotesis nol. Hipotesis nol dibuat karena dipertanyakan keandalan teori yang digunakan, sedangkan hipotesis kerja didasarkan pada teori yang dianggap dapat diandalkan. Berdasarkan penjelasan diatas, merupakan suatu jawaban yang disimpulkan berdasarkan teori untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian. Berdasarkan hubungan variable dalam kerangka pemikiran, maka hipotesis yang dibuat dalam penelitian ini yang sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja.

H1 : Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan kinerja.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap peningkatan kinerja.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013:13). “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, digunakan untuk mempelajari pada populasi atau sampel tertentu, metode pengambilan sampel biasanya acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic. tujuan adalah untuk menguji hipotesis yang dikonfirmasi.” Dimana penelitian ini

dilakukan untuk menganalisis dan menjelaskan variable yang dirumuskan, yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi Aparatur Sipil Negara (X2) Peningkatkan kinerja guru (Y). (Nana & Elin, 2018)

Populasi Penelitian

Dalam Jurnal (Agama & Karawang, 2010) Menurut Sugiyono (2007: 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Guru Se-Kecamatan Cibitung 230 guru.

Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi ASN dan peningkatan kinerja guru.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil pihak

lapangannya. Data sekunder ini diperoleh dari hasil studi kepustakaan dan dokumen-dokumen yang memenuhi.

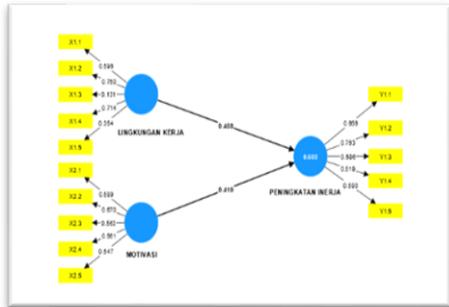
- Tahap pengumpulan data meliputi :
 - a. Editing
proses yang dilakukan setelah data terkumpul melihat apakah jawaban pada kuesioner telah lengkap.
 - b. Coding
proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban di kuesioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.
 - c. Pemberian Skor
Menggunakan skala Likert dengan menggunakan lima kategori dengan rincian sebagai berikut :
 - 1) Jawaban (Sangat Setuju) diberi nilai 5
 - 2) Jawaban (Setuju) diberi nilai 4
 - 3) Jawaban (Netral) diberi Nilai 3
 - 4) Jawaban (Tidak Setuju) diberi nilai 2
 - 5) Jawaban (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1
 - d. Tabulasi
Pengelompokkan atas jawaban yang diteliti dan teratur kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel atau perhitungan uji yang berguna.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi Dasar Model Struktural Pengujian Instrumen

Penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. *Partial Least Square* merupakan *factor interdependency* metode analisis yang *powerful* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu dan dapat digunakan dengan jumlah sampel yang kecil. PLS dapat digunakan untuk konfirmasi teori dengan tujuan mendapatkan nilai variabel laten untuk prediksi. Selain itu, PLS juga dapat menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis SEM-PLS terdiri dari dua sub-model, yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau sering disebut *inner model*. Model pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya, sedangkan model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Pengukuran *convergen validity* digunakan untuk melihat seberapa besar indikator menggambarkan variabel latennya. Nilai *convergen validity* dilihat berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score*. Nilai yang digunakan untuk mengukur *convergent validity* adalah nilai *loading factor*. Dilakukan pengujian tahap pertama

menggunakan perhitungan algoritma SEM dengan sebagai berikut:



Measurement Model (Outer Model)

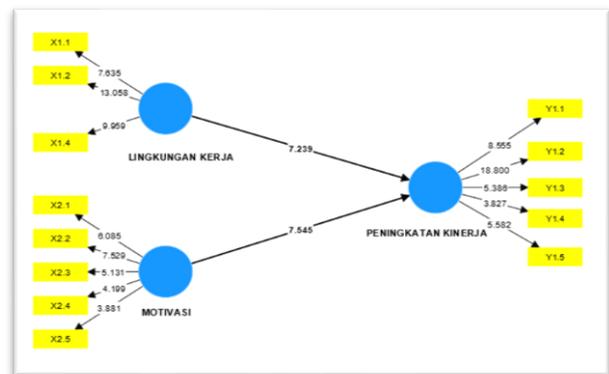
1. Convergent Validity

Convergent Validity adalah konsep dalam metodologi penelitian dan psikometri yang mengacu pada sejauh mana suatu instrumen pengukuran memiliki hubungan yang kuat dengan instrumen lain yang seharusnya mengukur konsep yang serupa atau setidaknya serumpun. Dengan kata lain, konvergent validity menguji sejauh mana suatu instrumen atau metode pengukuran konsisten dalam mengukur konstruk yang sama atau serupa. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut ini adalah pengolahan data pertama berdasarkan 3 variabel dengan jumlah 15 pernyataan:

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji hipotesis pengaruh langsung adalah sebuah langkah penting dalam analisis statistik yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan apakah terdapat pengaruh yang

signifikan antara satu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam dunia penelitian, ini seperti menganalisis apakah perubahan dalam satu faktor benar-benar berdampak pada perubahan dalam faktor lainnya. Berikut pengujian hipotesis dengan perhitungan *Bootstrapping*:



Gambar Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)

Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (< 0.05) atau t-statistik sebesar (> 1.96). Besarnya P-value dan juga T-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS 4 dengan menggunakan metode bootstrapping. Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang terdiri dari 2 hipotesis berikut ini:

H1 = Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja.

H2 = Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja.

Uji Hipotesis X1

Pengolahan data menggunakan *Structure Equation Model* (SEM) dari uji hipotesis pertama, yaitu pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja terdapat Nilai T-Statistics dan PValue Sebagai berikut:

Tabel Direct Effect X1

Kriteria	Lingkungan Kerja	Peningkatan Kinerja
T- <i>Statistics</i>	7.239	
P- <i>Value</i>	0.000	

Ho: Tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja.

H1: Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja.

Uji Hipotesis X2

Pengolahan data menggunakan *Structure Equation Model* (SEM) dari uji hipotesis pertama, yaitu pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja terdapat Nilai T-Statistics dan P-Value Sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Direct Effect X2

Kriteria	Motivasi	Peningkatan Kinerja
T- <i>Statistics</i>	7.545	
P- <i>Value</i>	0.000	

Ho: Tidak ada pengaruh Internal terhadap Peningkatan Kinerja.

H1: Ada pengaruh Internal terhadap Kinerja Peningkatan Kinerja.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan daring, yakni dengan menyebar kuesioner kepada guru- guru PNS dengan sampel 137 orang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Untuk menganalisis hubungan antar variabel, penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.

Berdasarkan penelitian analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Peningkatan Kinerja pada Guru-Guru PNS Se- Kecamatan Cibitung. Maka penelitian ini menghasilkan pernyataan yang dimana hasil pengolahan data SEM dari pengaruh Peningkatan Kinerja (Lingkungan Kerja dan Motivasi) Guru- Guru PNS Se- Kecamatan Cibitung dapat disimpulkan bahwa faktor Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Peningkata Kinerja,

faktor Motivasi memiliki pengaruh terhadap Peningkatan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Achyanadia, S. (2016). Peran Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 5(1), 11–21.

<https://doi.org/10.32832/tek.pend.v5i1.486>

Agama, K., & Karawang, K. (2010). Jurnal Manajemen Vol.10 No.1 Oktober 2012 1038. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 1038–1046.

Ardiana, T. E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU AKUNTANSI SMK DI KOTA MADIUN.*

Ariesta, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>

Bastian, D. A. (2014). Analisa Pengaruh Citra Merek (Brand Image) dan Kepercayaan Merek (Brand Trust) Terhadap Loyalitas Merek (Brand Loyalty) ADES PT. Ades Alfindo Putra Setia. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra*, 2(1), 1–9.

Cahyani, N. M. D. M., & Mujiati, N.

W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3193. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p22>

Dzulhidayat. (2022). No Titleהכי קשה

לראות את מה שבאמת לנגד העיניים. 7477, 13(8.5.2017), 2003–2005.

Indah, U. (2018). Kinerja Pegawai Pada Sub Protokol Dan Perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal.Untad.Ac.Id*, 6(3), 88–93.

Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027. <https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>

Leonshen, H. (2017). *PENGARUH FAKTOR PENDIDIKAN, UMUR DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PEKERJAAN UMUM PENATA RUANG, PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN KAPUAS KALIMANTAN TENGAH. 3.*

Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>

Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Karwanto, Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., Hastuti, P., Sofwan, Ahdiyati, M., Desembrianita, E., & Purnomo, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue February). https://books.google.co.id/books?id=D_tjEAAAQBAJ

Nana, D., & Elin, H. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 5(1), 288. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonomologi/article/view/1359>

Pusparani, M. (2021). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>

Rifai, A. (2015). Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-Sem) Untuk Mengukur Ekspektasi Penggunaan Repositori Lembaga (Pilot Studi Di Uin Syarif Hidayatullah Jakarta). *Al-Maktabh*, 14, 56–65.

Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>

Setyawan, I., Suparwati, Y. K., & Kusumaningtyas, M. (2018). PENGARUH MODAL INTELEKTUAL DAN PERTUMBUHAN MODAL PERUSAHAAN (Studi pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Magisma*, 5(2), 1–14.

Sholehati, P., & Hadijah, H. S. (2019). Determinan Kinerja Guru: Kompensasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 168. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18011>

Simarmata, R. H. (2014). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 654–831.

Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 9.