

PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD YOS SUDARSO BATAM CENTER

Feliks Dabur¹, Laurensius Dihe Sanga², Florentius Padma Surya³

Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada Batam

email: felixpondo@gmail.com/ laurensiusdihesanga@gmail.com/ florentpadma.fp@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 49 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa dengan studi kepustakaan dan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,581 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,555 > t_{tabel} 1,677$. (2) Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,144 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,486 > t_{tabel} 1,677$. (3) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,903 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,223 > t_{tabel} 1,677$. (4) Variabel Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini terlihat dari nilai $F_{hitung} 3,348 > F_{tabel} 2,790$ dengan nilai signifikansi $0,127 > 0,05$.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, workload, and work environment on teacher performance at SD Yos Sudarso Batam Center. This research method uses quantitative research techniques. The sample method in this study used saturated sampling, so the number of samples used was 49 respondents. The data collection technique used in this research is literature study and distributing questionnaires. The results of the study with a significance level of 5% indicate that: (1) Motivation variable has a positive and significant effect on teacher performance, this can be seen from the significance value of $0.581 > 0.05$ and the t_{count} of $2.555 > t_{table} 1.677$. (2) Workload variable has a positive and significant effect on teacher performance, this can be seen from the significance value of $0.144 > 0.05$ and the value of $t_{count} 2.486 > t_{table} 1.677$. (3) The work environment variable has a positive and significant effect on teacher performance, this can be seen from the significance value of $0.903 > 0.05$ and the value of $t_{count} 2,223 > t_{table} 1,677$. (4) Motivation, Workload and Work Environment Variables together a positive and significant effect on Teacher Performance, this can be seen from the value of $F_{count} 3.348 > F_{table} 2.790$ with significance value 0.127 .

Keyword: Motivation, Workload, Work Environment and Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor sentral dalam sebuah organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi/lembaga didirikan berdasarkan berbagai visi untuk

kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Sekolah sebagai lembaga formal Pendidikan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara menyeluruh (Debora and Amir 2022:2).

Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat (Hayudiyani et al. 2020:3).

Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah (Fajrin 2018:9). Secara umum, strategi/teknik pembelajaran berpusat pada siswa lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa.

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang atau suatu kelompok untuk mencapai suatu tujuan agar dapat tercapai. Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Caissar et al. 2022:4).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rolos, Sambul, and Rumawas 2018:21).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017: 26).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Ferawati 2017).

Dari pengamatan penulis dan informasi yang diperoleh dari Kepala Sekolah dan beberapa guru, terdapat beberapa masalah yang penulis dapatkan dari sumber tersebut, antara lain; kurangnya motivasi guru dalam bekerja, beban kerja cukup tinggi, lingkungan kerja kurang mendukung, kinerja guru kurang maksimal.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mencoba mengangkat masalah ini dengan mengambil judul: “Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center.”

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Batam Center?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Batam Center?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Batam Center?
4. Apakah motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Batam Center?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu

persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum (Duli, 2019). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner akan disebarluaskan secara online menggunakan *Google Forms*.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Duli, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru SD Yos Sudarso Batam Center yang berjumlah 49 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Duli, 2019). *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019).

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiono, 2015: 85).

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah seluruh kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dan data

yang sesuai dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi dan data tersebut diperoleh dari jurnal, buku ilmiah, laporan penelitian dari para ahli.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi atau, mengajukan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden (Duli, 2019 p.77). Kuesioner pada penelitian ini menggunakan instrumen skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini berbentuk angket yang terdiri dari 7 butir pernyataan untuk variabel Motivasi (X1), 7 butir pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X2), 7 butir pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) dan 7 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Guru (Y). kuesioner (angket) yang disebarluaskan ini diberikan kepada 49 orang guru sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert Summated Rating (LSR).

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 kategori yaitu jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Berdasarkan data yang diperoleh dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan berjumlah 35 responden (71,4%), dan berjenis laki-laki berjumlah 14 responden (28,6%).
2. Karakteristik responden berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 25 s/d 35 tahun berjumlah 17 responden (34,7%), berusia 35 s/d 45 tahun berjumlah 13 responden (26,5%), berusia 45 s/d 55 tahun berjumlah 13 responden (26,5%), usia < 25 tahun

berjumlah 5 responden (10,2%), dan usia > 55 Tahun berjumlah 1 responden (2,0%).

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 45 responden (91,8%), tingkat Pendidikan SMA 2 responden (4,1%), tingkat Pendidikan Diploma 1 responden (2,0%) dan tingkat Pendidikan S2 1 responden (2,0%).
4. Karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja, mayoritas responden dengan tingkat Lama Bekerja 1 s/d 5 Tahun berjumlah 15 responden (30,6%), 10 s/d 15 Tahun berjumlah 14 responden (28,6%), > 25 Tahun berjumlah 9 responden (18,4%), 15 s/d 20 Tahun berjumlah 4 responden (8,2%), 20 s/d 25 Tahun berjumlah 4 responden (8,2%), < 1 Tahun berjumlah 2 responden (4,1%), dan 5 s/d 10 Tahun berjumlah 1 responden (2,0%).

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.

Distribusi frekuensi variabel penelitian berdasarkan jawaban setuju dan sangat setuju untuk setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1)

Berdasarkan data yang terkumpul yang diolah menggunakan program SPSS versi 20. Distribusi jawaban dari responden yang menjawab setuju terhadap pernyataan variabel motivasi sebanyak 24 responden (49%) dan sangat setuju sebanyak 19 responden (39%).

2. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X2)

Distribusi jawaban dari responden dengan menjawab setuju terhadap pernyataan variabel beban kerja sebanyak

23 responden (46%) dan sangat setuju sebanyak 18 responden (36%).

3. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Distribusi jawaban dari responden dengan menjawab setuju terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja sebanyak 25 responden (51%) dan sangat setuju sebanyak 15 responden (33%).

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

Distribusi jawaban dari responden dengan menjawab setuju terhadap pernyataan variabel kinerja guru sebanyak 26 responden (53%) dan sangat setuju sebanyak 17 responden (35%).

Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Jika peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukur (Duli, 2019, p.103). Dalam hal ini digunakan item pertanyaan dengan harapan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Untuk mengukur tingkatan validitas item-item pertanyaan kuesioner terhadap tujuan pengukuran adalah dengan cara membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} di mana jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa masing-masing pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,278. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing pernyataan dalam variabel yang diteliti pernyataan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran

tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga dan tingkat reabilitas suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0.60$.

Berdasarkan hasil reliabilitas diketahui bahwa seluruh nilai Cronbach Alpha lebih besar 0,06. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel pada nilai residualnya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi nilai $< \alpha = 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

Dari hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal, karena nilai Kolmogorv-Smirnov memiliki tingkat Signifikansi $0,602 > 0,05$. Maka residual terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya akan menjadi terganggu. Uji multikolinearitas dapat

dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, jika nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolienaritas terhadap data yang diuji. Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS 20 adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji multikolienaritas terlihat bahwa nilai tolerance dari ketiga variable lebih besar dari 0,1 yaitu dengan nilai toleransi motivasi 0,441, beban kerja 0,338, dan lingkungan kerja 0,759 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Hasil perhitungan nilai VIF motivasi 2,431, beban kerja 2,580 dan lingkungan kerja 1,318 juga menunjukkan nilai lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variable.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yakni (Ghozali, 2018, p.137):

Jika nilai signifiakansi $\alpha > 0,05$, kesimpulannya adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, kesimpulannya terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi $0,772 > 0,05$, variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi $0,354 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,553 > 0,05$, menunjukkan bahwa variabel independent dalam penelitian ini tidak memiliki atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda juga digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat digunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,008 + 0,335X_1 + 0,751X_2 + 0,153X$$

Fungsi regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,008 mengandung pengertian bahwa jika variabel motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja bersifat konstan maka kinerja guru bersifat positif.
- b. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas motivasi sebesar 0,335 yang memiliki arti, jika motivasi meningkat atau menurun 1 skor, maka kinerja guru akan meningkat atau menurun sebesar 0,335 skor.
- c. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas beban kerja sebesar 0,751 yang memiliki arti jika beban kerja meningkat atau menurun 1 skor, maka kinerja guru akan meningkat atau menurun sebesar 0,751 skor.
- d. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas lingkungan kerja sebesar 0,153 yang memiliki arti jika lingkungan kerja meningkat atau menurun 1 skor, maka kinerja guru akan meningkat atau menurun sebesar 0,153 skor.

2. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda disebut juga R Square (R^2), nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang berbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini

merupakan ukuran ketetapan/kecocokan garis regresi yang diperoleh dari pendugaan yang diobservasi atau diteliti. Uji pada penelitian ini dapat dilihat dari table sebagai berikut:

Tabel 4.3 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.427 ^a	0.183	0.128	7.10521

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Nilai R^2 dapat diinterpretasikan sebagai presentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y yaitu 12,80% variabel motivasi, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 87,20 % variabel kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan antara variabel Motivasi, Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Batam Center. Pengujian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Untuk mempermudah dalam menganalisis data, semua pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20.

1. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS 20 dengan pendekatan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel bebas

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.1 Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error				Beta
1	(Constant)	3,008	13,271		2,227	0,822
	TOTAL_X1	0,335	0,603	0,117	2,555	0,581
	TOTAL_X2	0,751	0,506	0,322	2,486	0,144
	TOTAL_X3	0,153	0,428	0,119	2,223	0,903

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 20

2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS 20 dengan pendekatan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan olah data program SPSS 20 diperoleh data dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507,282	3	169,094	3,349	0,127 ^a
	Residual	2271,779	45	50,484		
	Total	2779,061	48			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru. Dari responden yang diteliti, guru didominasi oleh guru berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang (71,4%), sedangkan dari segi usia di dominasi oleh guru dengan usia 25 s/d 35 tahun sebanyak 17 orang (34,7%), dari tingkat pendidikan didominasi tingkat S1 sebanyak 45 orang (91,8%) dan dari segi lama bekerja didominasi oleh guru yang lama bekerja antara 1 s/d 5 tahun sebanyak 15 orang (30,6).

Berikut ini dipaparkan penjelasan dari hipotesis penelitian:

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center. Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar $2,555 > t_{tabel}$ 1,677 dan nilai signifikansi $0,581 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center. Berdasarkan perhitungan diperoleh $t_{hitung} 2,486 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai signifikansi $0,144 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center. Berdasarkan perhitungan diperoleh $t_{hitung} 2,223 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai signifikansi $0,903 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

4. Pengaruh Motivasi, Beban kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru SD Yos Sudarso batam Center.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center, berdasarkan hasil uji simultan atau uji F diperoleh $F_{hitung} 3,349 > F_{tabel} 2,790$ dan nilai signifikansi $0,127 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD Yos Sudarso batam Center.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 49 responden dengan judul Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam

Center. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Yos Sudarso Batam Center. Hal ini berdasarkan perhitungan t_{hitung} sebesar $2,555 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai signifikansi $0,581 > 0,05$ artinya H_a diterima. Dan nilai konstanta 3,008 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,335. Semakin baik Motivasi maka semakin meningkat juga kinerja Guru di SD Yos Sudarso Batam Center.
2. Secara parsial Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center. Hal ini berdasarkan perhitungan t_{hitung} sebesar $2,486 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai signifikansi $0,144 > 0,05$ artinya H_a diterima. Dan nilai konstanta 3,008 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,751. Artinya semakin berkurang beban kerja yang diberikan sekolah maka semakin meningkat Kinerja Guru di SD Yos Sudarso Batam Center.
3. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center. Hal ini berdasarkan perhitungan $t_{hitung} 2,223 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai signifikansi $0,903 > 0,05$ artinya H_a diterima. Dan nilai konstanta 3,008 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,153. Artinya semakin baik Lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja Guru di SD Yos Sudarso Batam Center.
4. Secara simultan Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center. Hal ini berdasarkan hasil uji simultan diperoleh $F_{hitung} 3,349 > F_{tabel} 2,299$ dan nilai signifikansi $0,127 > 0,05$ maka H_a diterima. Dan koefisien

determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel bebas berkontribusi sebesar 12,80% sedangkan sisanya yaitu 87,20% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kesimpulan di atas menegaskan bahwa variabel Motivasi, Beban kerja Dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD Yos Sudarso Batam Center baik secara parsial maupun secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, and Kadir Kadir. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 2.
- Debora, Petrus &., and Jaya Amir. 2022. "Kualitas Kompetensi Guru Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Smk Negeri 1 Mamasa." *Jurnal Sosio Sains* 8
- Fajrin, Rakhil. 2018. "Strategi Implementasi Sekolah Manajemen Berbasis." *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*
- Ferawati, Apfia. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada." *Jurnal Agora* 5.
- Hayudiyani, Meila, Bagus Rachmad Saputra, Maulana Amirul Adha, and Nova Syafira Ariyanti. 2020. "Strategi Kepala Sekolah Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Program Unggulan Sekolah." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 8.
- Kristianti, Lily Setyawati, Azhar Affandi, Nurjaya Nurjaya, Denok Sunarsi, and Achmad Rozi. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta." *Jurnal Ilmiah PERKUSI* 1.
- Lisa, Handayani, and Suryani & Nanik. 2019. "Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan." *Economic Education Analysis Journal*.
- Luh Tesi Riani, Ni, and Made Surya Putra. 2017. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6.
- Panjaitan, Maludin, Sunyoto. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." *Management Analysis Journal* 3.
- Paramitadewi, K. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6.
- Riyadi, Slamet, and Aria Mulyapradana. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan." *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*
- Rolos, J., S. Sambul, and W. Rumawas. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." *Jurnal Administrasi Bisnis* 6.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11
- Sitepu, Agripa T. 2013. "Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado.” *Jurnal EMBA* 1
- Tjibrata, Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, and Lucky Dotulang O.H. 2017. “The Influence Of Workload And Workplace Of The Perfomance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado.” *Jurnal EMBA* 5 No.2.
- Umar Bakti, Hairudin, and Maria Septijantini Alie. 2020. “Pengaruh Kualitas Pelayanan, Produk Dan Harga Terhadap Minat Beli Pada Toko Online Lazada Di Bandar Lampung.” *Jurnal Ekonomi* 22.
- Utari, Kania Teja, and Rasto Rasto. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4.