

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA GURU PPPK BERSERTIFIKAT PENDIDIK TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KORWIL NUSAWUNGU

Apriyanti^{1*}, Maximus Gorky Sembiring², Maria Ulpah³

UPBJJ Purwokerto, Indonesia¹

Program Pascasarjana, Universitas Terbuka, Indonesia²

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. SaifuddinZuhri Purwokerto, Indonesia³

Email: apriyantie1104@gmail.com^{1*}, gorky@ecampus.ut.ac.id²,

ulfah1511@yahoo.co.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru PPPK bersertifikat pendidik di Sekolah Dasar Negeri se-Korwil Nusawungu. Metode kuantitatif digunakan dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Analisis data menggunakan SmartPLS 3.3 dengan fokus pada Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted. Hasil uji coba kuesioner menunjukkan validitas yang memadai. Composite Reliability dan Average Variance Extracted menghasilkan nilai yang valid. R-square menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan sebesar 89,6%. Penelitian ini memberikan manfaat teoritis dalam pengembangan ilmu pendidikan dasar, khususnya terkait kinerja guru PPPK bersertifikat pendidik, dan manfaat praktis sebagai panduan bagi calon guru dan guru muda.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru PPPK

Abstract

This research aims to identify the influence of motivation and work environment on the performance of certified teacher civil servants (PPPK) in elementary schools in the Nusawungu sub-district. A quantitative method is employed using a questionnaire as the data collection instrument. Data analysis is conducted using SmartPLS 3.3, focusing on Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, and Average Variance Extracted. The questionnaire's pilot test indicates adequate validity, and Composite Reliability and Average Variance Extracted show valid results. R-square reveals that 89.6% of the performance variable can be explained. This study provides theoretical benefits for the development of basic education science, specifically regarding the performance of certified teacher civil servants, and practical benefits as a guide for prospective and young teachers.

Keywords: Motivation, Work Environment, PPPK Teacher Performance

Pendahuluan

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilalui melalui kegiatan pembelajaran untuk menumbuhkan kembangkan potensi yang ada dalam diri manusia. Tujuan pendidikan

How to cite:	Apriyanti, Sembiring, M. G., & Ulpah, M. (2024) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Guru PPPK Bersertifikat Pendidik terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Korwil Nusawungu. <i>Syntax Literate</i> . (9)1. http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i1
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

nasional adalah mencerdaskan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap, mandiri serta dapat bertanggung jawab dalam lingkungan masyarakat dan bernegara Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pendidikan yang bermutu dan berkualitas merupakan harapan seluruh warga masyarakat serta pemerintah. Pendidikan yang berkualitas dapat terwujud dengan adanya kolaborasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Faktor yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan antara lain: Jumlah ketersediaan guru, kompetensi yang dimiliki guru, sarana dan prasarana penunjang pembelajaran, bahan ajar yang dimiliki guru serta hubungan antara sekolah dan komite. Dari beragam faktor yang telah disebutkan ada faktor utama yang dapat menentukan kemajuan pendidikan di Indonesia yaitu guru. Guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Guru berperan sangat penting dalam menghantarkan peserta didiknya untuk mengoptimalkan pengetahuannya dalam proses pembelajaran. Maju tidaknya suatu pendidikan salah satunya dapat ditentukan oleh berhasil tidaknya guru dalam menransfer ilmu yang mereka miliki kepada peserta didik.

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah (Sagala, 2013). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005) tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dapat dikatakan bahwa guru memiliki tugas pokok untuk membimbing serta memberi pengarahan kepada peserta didik dalam belajar baik itu di dalam lingkungan sekolah maupun di luar sekolah.

Guru merupakan unsur utama bagi pemberdayaan dan pembelajaran bangsa yang belum dapat tergantikan dengan unsur manapun sejak zaman dahulu. Guru merupakan penentu keberhasilan peserta didik terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar di sekolah. Darmaningtyas dan Gusmian (2004) menyebutkan bahwa ada empat pengelompokan status guru di sekolah yaitu guru pegawai negeri sipil yang bertugas di sekolah negeri (Guru Negeri), guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di sekolah swasta atau biasa disebut guru yang diperbantukan (DPK), guru tetap di sekolah swasta atau biasa disebut Guru Tetap Yayasan (GTY), guru yang mengajar hanya untuk mengganti guru yang cuti dan terjadi di sekolah negeri atau disebut Guru Bakti, serta guru honorer yang bertugas di sekolah swasta dan juga sekolah negeri yang biasa disebut dengan guru tidak tetap (GTT).

Angka kebutuhan guru yang terus meningkat karena banyaknya guru PNS yang pensiun adalah salah satu faktor dimana kepala sekolah harus segera mengadakan rapat dengan komite sekolah untuk dapat mengangkat guru honorer atau GTT agar dapat segera menutup kekosongan guru di sekolah tersebut. Guru honorer merupakan guru yang

memiliki hak untuk memperoleh honor, baik perbulan maupun pertriwulan, mendapatkan perlindungan hukum dan cuti berdasarkan peraturan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan (Mulyasa, 2013). Di tingkat sekolah dasar apalagi di daerah pedesaan biasanya guru honorer diangkat oleh komite sekolah dengan gaji diambilkan dari dana sumbangan wali murid. Jika guru honorer tersebut sudah masuk dalam aplikasi Data Pokok Pendidikan (dapodik) maka guru tersebut dapat dianggarkan gajinya dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS).

Guru honorer memiliki andil yang sangat besar bagi dunia pendidikan. Guru honorer biasanya didominasi oleh guru-guru muda yang masih energik dan sangat potensial untuk dapat memajukan pendidikan. Menurut Mubin dan Masruri (2020), walaupun memiliki gaji yang tidak menentu namun tugas dan tanggung jawab guru honorer sama dengan tugas dan tanggung jawab guru tetap seperti PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang memiliki gaji tetap setiap bulannya. Terkadang sering kita dengar banyak guru honorer yang mendapat banyak tugas tambahan lain selain mengajar. Tugas tambahan yang mereka dapatkan antara lain sebagai operator sekolah, pengelola laporan BOS, administrasi sekolah dan Pembina ekstrakurikuler. Hal ini yang menjadikan beban kerja mereka menjadi lebih berat. Selain itu honor yang tidak menentu penerimaannya menjadikan beban mereka semakin berat lagi.

Tingkat kesejahteraan guru sangatlah penting untuk dipikirkan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di Indonesia. Dengan adanya kesejahteraan yang dirasakan oleh guru maka hal ini disinyalir dapat meningkatkan mutu dan kualitas guru untuk dapat mengemban tugas dan tanggung jawabnya di sekolah.

Untuk mengatasi kekurangan guru dan agar dapat lebih mensejahterakan guru honorer maka pada tahun 2021 pemerintah membuka rekrutment guru ASN yang dalam hal ini dikhususkan untuk PPPK. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Rekrutmen dilakukan secara besar-besaran di seluruh Indonesia. Pemerintah ingin menjawab kebutuhan guru di sekolah yang berjumlah mencapai satu juta guru. Proses rekrutmen ini dilakukan secara adil dan demokratis sehingga tidak pilih kasih kepada seluruh guru yang ada di Indonesia.

Untuk menjaga kualitas guru maka proses rekrutmen guru ASN PPPK dilakukan dengan proses seleksi ketat yang dilakukan dengan transparan. Seluruh mekanisme seleksi guru ASN PPPK telah teruang dalam PermenPANRB Nomor 28 Tahun, 2021 tentang Pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2021. Kriteria pendaftar guru PPPK antara lain guru yang memiliki usia maksimal 59 tahun pada tanggal 1 April 2021, memiliki pendidikan terakhir strata 1 yang relevan dengan kurikulum, wajib menandatangani Surat Pernyataan kesediaan untuk ditempatkan di Sekolah Negeri Kabupaten, Sekolah Negeri Kota, atau Sekolah Negeri Provinsi sesuai

lokasi tempat mengajar dan berdasarkan kebutuhan guru pada tahun 2021, guru honorer di sekolah negeri dan swasta termasuk guru eks-Tenaga honorer kategori 2, terdaftar di Data Pokok Pendidikan (Dapodik) atau dapat juga berasal dari lulusan Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang saat ini belum mengajar.

Tahun 2021 ada kebijakan bahwa guru honorer sekolah asal harus memilih tetap mengajar di sekolah asal jika memang sekolah tersebut memiliki formasi PPPK. Hal ini dapat dimungkinkan situasi dan kondisi di sekolah tersebut tidak ada perubahan. Guru-guru yang mengajar di sekolah tersebut juga tetap personilnya dan yang berubah hanyalah status kepegawaiannya yang tadinya guru honorer sekarang menjadi guru PPPK. Dengan adanya rekrutmen ini, yang menjadi harapan pemerintah adalah guru honorer yang sudah terangkat menjadi PPPK akan lebih sejahtera sehingga dapat memacu peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Selain adanya program perekrutan guru PPPK, pemerintah juga meluncurkan program sertifikasi yang dapat dipergunakan untuk menjaring guru-guru profesional yang berkualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika dulu aturan pemberian sertifikasi hanya diperuntukkan bagi guru PNS dan guru honorer di sekolah swasta, maka saat ini program sertifikasi guru sudah diperuntukkan bagi guru honorer Sekolah Dasar (SD) yang mengajar di sekolah negeri yang memiliki surat tugas dari dinas pendidikan kabupaten. Oleh sebab itu banyak guru honorer di SD negeri yang telah terangkat menjadi guru PPPK sekaligus mengikuti program sertifikasi.

Dengan diluncurkannya program-program pemerintah tersebut maka diharapkan para guru di Indonesia memiliki kemampuan sesuai dengan standar yang diharapkan oleh pemerintah dan juga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Hal ini diharapkan menjadi pacuan semangat serta motivasi guru dalam melakukan kinerjanya agar dapat mendapatkan kesejahteraan hidup, karena motivasi akan menumbuhkan inovasi guru dalam pembelajaran (Schieb & Karabenick, 2011).

Motivasi merupakan faktor dari diri individu yang mengarah pada perilaku dan semangat kerja dalam memenuhi tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Menurut Fathurrohman (2015) motivasi kerja guru faktor penting yang ada di dalam diri guru untuk memberikan semangat kerja sehingga memaksimalkan dan mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Pemberian motivasi dimulai dari sebuah kebutuhan sehingga menimbulkan keinginan dan menciptakan sebuah tindakan dan menghasilkan keputusan. Tanpa adanya motivasi, kinerja guru tidak akan berjalan sesuai apa yang diharapkan. Sebagaimana diungkapkan Kristiawan dan Rahmat (2018) bahwa motivasi sangat membantu kerja guru seperti gaji dan bonus yang diterima setiap bulan.

Kesejahteraan guru merupakan salah satu aspek yang dapat memberikan semangat guru dalam melakukan kinerja yang lebih baik lagi. Barnawi et al. (2012) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Supardi (2012) menyatakan kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan

tujuan yang telah ditetapkan. Dapat diartikan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau satu kelompok tertentu agar dapat mencapai tujuan awal yang telah ditentukan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja, yaitu ungkapan rasa seseorang terhadap suatu pekerjaan yang digeluti sehingga pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan batin tersendiri bagi orang itu dan dilakukan dengan senang hati. Agar guru dapat memiliki kinerja yang baik, maka guru harus memiliki rasa senang terlebih dahulu terhadap pekerjaannya. Selain itu guru juga harus memiliki kompetensi yang baik dan harus lebih mengoptimalkan kompetensi yang ada dalam dirinya secara maksimal. Karena guru yang memiliki kompetensi yang tinggi akan sangat berpengaruh kepada tinggi rendahnya kinerja guru sehingga akan berdampak pula pada tingkat kemajuan pendidikan. Kinerja guru juga terlihat menjadi baik apabila dalam melakukan pekerjaan secara seimbang, dimana dari lingkungan serta beban kerja yang baik. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja memengaruhi tingkat kepuasan karyawan, dua hal yang paling penting adalah guru itu sendiri dan hubungan yang baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat umum (Mulyasa, 2021).

Banyak informasi yang menyebutkan bahwa tingkat kesejahteraan guru akan berpengaruh pada kinerja guru. Seperti yang dinyatakan oleh Wahyudin (2020) yang telah melakukan penelitian di SMK Insan Kamil dan SMA Pramita Kabupaten Tangerang tentang pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan beban kerja guru terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di SMK Insan Kamil dan SMA Pramita Kabupaten Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan nilai t hitung didapatkan nilai sebesar 9.864 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan yang didapatkan oleh guru maka semakin meningkat pula kinerja yang dilakukan oleh guru. Begitu juga sebaliknya jika tingkat kesejahteraan guru kurang maka akan berdampak pada rendahnya kinerja guru.

Program pemerintah dalam pemberian sertifikasi guru serta mengangkat guru honorer menjadi guru PPPK merupakan salah satu upaya pemerintah untuk dapat meningkatkan kesejahteraan guru. Diharapkan dengan adanya peningkatan kesejahteraan tersebut maka guru memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya dan diharapkan kinerja guru menjadi meningkat sehingga dapat menciptakan pendidikan yang berkualitas. Hal ini yang mendorong keinginan penulis untuk meneliti lebih lanjut tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Guru PPPK Bersertifikat Pendidik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Korwil Nusawungu.

Penelitian ini difokuskan pada permasalahan "Bagaimanakah Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Guru PPPK Bersertifikat Pendidik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Korwil Nusawungu?" dengan tujuan mengidentifikasi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru PPPK bersertifikat pendidik. Manfaat teoritis penelitian ini mencakup kontribusi pada pengembangan ilmu pendidikan dasar, khususnya dalam konteks kinerja guru PPPK bersertifikat pendidik dengan memperhatikan faktor

motivasi dan lingkungan kerja. Di sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga bagi calon guru dan guru muda, menekankan pentingnya peran guru PPPK bersertifikat pendidik dalam menciptakan kinerja guru yang optimal di lingkungan sekolah dasar.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mendapatkan data lapangan mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku antar variabel, dan pengujian hipotesis sosial dan psikologis pada guru PPPK yang telah bersertifikat di SD Negeri Se-Korwil Nusawungu. Sampel sebanyak 63 responden dipilih dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian melibatkan skala Likert untuk mengukur variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Kuesioner berisi pernyataan positif dan negatif dengan skor tertentu untuk setiap jawaban. Analisis data menggunakan metode SmartPLS 3.3 dengan tahapan Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, Average Variance Extracted, dan Cronbach Alpha. Uji coba kuesioner menunjukkan validitas indikator yang memadai. Hasil analisis data menunjukkan bahwa mayoritas indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,70, memenuhi syarat validitas. Composite Reliability dan Average Variance Extracted juga memperlihatkan hasil yang valid. R-square menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan sebesar 89,6%, sementara analisis inner model melibatkan Koefisien Determinansi (R²) dan Predictive Relevance (Q²). Proses analisis data mengacu pada model Miles dan Huberman, mencakup pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

A. Deskripsi Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah guru PPPK bersertifikat pendidik di Sekolah Dasar Negeri Se-Korwil Nusawungu. Deskripsi secara rinci mengenai objek penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Profil SD Negeri Se-Korwil Nusawungu

Koordinator wilayah bidang pendidikan kecamatan Nusawungu berada di Jl. Jenderal Sudirman no. 77 Nusawungu Kecamatan Nusawungu, dimana persebaran SD Negeri di Korwil Nusawungu tersebar menjadi 15 wilayah, diantaranya adalah:

a. Banjareja

- 1) SD Negeri Banjareja 01 Nusawungu
- 2) SD Negeri Banjareja 02 Nusawungu
- 3) SD Negeri Banjareja 03 Nusawungu

b. Banjarsari

- 1) SD Negeri Banjarsari 01 Nusawungu
- 2) SD Negeri Banjarsari 02 Nusawungu
- 3) SD Negeri Banjarsari 03 Nusawungu

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Guru PPPK Bersertifikat Pendidik Terhadap
Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Korwil Nusawungu

- c. Banjarwaru
 - 1) SD Negeri Banjarwaru 01 Nusawungu
 - 2) SD Negeri Banjarwaru 02 Nusawungu
 - 3) SD Negeri Banjarwaru 03 Nusawungu
 - 4) SD Negeri Banjarwaru 04 Nusawungu
- d. Danasri
 - 1) SD Negeri Danasri 01 Nusawungu
 - 2) SD Negeri Danasri 02 Nusawungu
 - 3) SD Negeri Danasri 04 Nusawungu
 - 4) SD Negeri Danasri Kidul 01 Nusawungu
 - 5) SD Negeri Danasri Kidul 02 Nusawungu
 - 6) SD Negeri Danasri Lor 01 Nusawungu
 - 7) SD Negeri Danasri Lor 02 Nusawungu
- e. Jetis
 - 1) SD Negeri Jetis 01 Nusawungu
 - 2) SD Negeri Jetis 02 Nusawungu
 - 3) SD Negeri Jetis 03 Nusawungu
 - 4) SD Negeri Jetis 04 Nusawungu
 - 5) SD Negeri Jetis 05 Nusawungu
- f. Karangtawang
 - 1) SD Negeri Karangtawang 01 Nusawungu
 - 2) SD Negeri Karangtawang 02 Nusawungu
 - 3) SD Negeri Karangtawang 03 Nusawungu
- g. Karangpakis
 - 1) SD Negeri Karangpakis 01 Nusawungu
 - 2) SD Negeri Karangpakis 02 Nusawungu
 - 3) SD Negeri Karangpakis 03 Nusawungu
 - 4) SD Negeri Karangpakis 04 Nusawungu
 - 5) SD Negeri Karangpakis 05 Nusawungu
- h. Karangputat
 - 1) SD Negeri Karangputat 01 Nusawungu
 - 2) SD Negeri Karangputat 02 Nusawungu
- i. Karangsembung
 - 1) SD Negeri Karangsembung 01 Nusawungu
 - 2) SD Negeri Karangsembung 02 Nusawungu
 - 3) SD Negeri Karangsembung 03 Nusawungu
- j. Kedungbenda
 - 1) SD Negeri Kedungbenda 01 Nusawungu
 - 2) SD Negeri Kedungbenda 02 Nusawungu
 - 3) SD Negeri Kedungbenda 03 Nusawungu
- k. Klumprit
 - 1) SD Negeri Klumprit 01 Nusawungu

- 2) SD Negeri Klumprit 04 Nusawungu
 - l. Nusawangkal
 - 1) SD Negeri Nusawangkal 01 Nusawungu
 - 2) SD Negeri Nusawangkal 02 Nusawungu
 - m. Nusawungu
 - 1) SD Negeri Nusawungu 02 Nusawungu
 - 2) SD Negeri Nusawungu 03 Nusawungu
 - 3) SD Negeri Nusawungu 04 Nusawungu
 - 4) SD Negeri Nusawungu 05 Nusawungu
 - n. Purwadadi
 - 1) SD Negeri Purwadadi 01 Nusawungu
 - 2) SD Negeri Purwadadi 03 Nusawungu
 - o. Sikanco
 - 1) SD Negeri Sikanco 01 Nusawungu
 - 2) SD Negeri Sikanco 02 Nusawungu
2. Letak Geografis Korwil Nusawungu

Kecamatan Nusawungu memiliki total wilayah seluas 5.100.012 Ha. Dengan jarak ke ibu kota Kabupaten Cilacap sejauh 46 km, Batasan wilayah di sebelah utara dengan Kabupaten Banyumas, sebelah timur dengan Kabupaten Kebumen, sebelah selatan dengan Samudra Hindia, dan sebelah Barat dengan Kecamatan Kroya dan Kecamatan Binangun.

B. Hasil

Analisis model pengukuran (Outer Model) dilakukan dengan beberapa tahapan pengujian, yaitu individual item realibility, internal consistency reliability, average variance extracted, dan discriminant validity serta analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi.

Keterangan Variabel:

1. KNJ : Kinerja
2. LKG : Lingkungan Kerja Guru
3. MTV : Motivasi

Individual Item Realibility

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai dari *Standardized Loading Factor*. Nilai tersebut menggambarkan besarnya korelasi antar indikator dengan variabel, apabila terdapat nilai diatas 0,6 maka dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Loading Factor SmartPLS

	KNJ	LKG	MTV
KNJ1	0.679		
KNJ2	0.803		
KNJ3	0.863		
KNJ4	0.773		
KNJ5	0.786		
KNJ6	0.659		

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Guru PPPK Bersertifikat Pendidik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Korwil Nusawungu

	KNJ	LKG	MTV
KNJ7	0.627		
KNJ8	0.828		
KNJ9	0.741		
KNJ10	0.711		
KNJ11	0.658		
KNJ12	0.815		
KNJ13	0.846		
KNJ14	0.893		
KNJ15	0.875		
KNJ16	0.698		
KNJ17	0.610		
KNJ18	0.831		
KNJ19	0.819		
KNJ20	0.790		
LKG1		0.904	
LKG2		0.634	
LKG3		0.816	
LKG4		0.775	
LKG5		0.862	
LKG6		0.852	
LKG7		0.607	
LKG8		0.840	
LKG9		0.948	
LKG10		0.701	
LKG11		0.892	
LKG12		0.842	
LKG13		0.785	
LKG14		0.675	
LKG15		0.089	
LKG16		0.024	
LKG17		0.519	
LKG18		0.731	
LKG19		0.802	
LKG20		0.877	
MTV1			0.709
MTV2			0.889
MTV3			0.832
MTV4			0.951
MTV5			0.770
MTV6			0.844
MTV7			0.924
MTV8			0.866
MTV9			0.908
MTV10			0.885
MTV11			0.885
MTV12			0.765
MTV13			0.627

	KNJ	LKG	MTV
MTV14			0.730
MTV15			0.894
MTV16			0.747
MTV17			0.747
MTV18			0.804
MTV19			0.813
MTV20			0.935

Pada tabel diatas menunjukkan nilai 0,7 pada rata-rata *loading factor* dimana hal tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dilanjutkan, karena syarat valid di nilai minimum 0,6.

Internal Consistency Reliability

Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai *composite realibility* dengan batas nilai di atas 0,6. Berikut adalah hasil dari pengujian *SmartPLS*.

Tabel 2. Hasil Uji Composite Realibility SmartPLS

	Composite Reliability
Kinerja	0.966
Lingkungan Kerja Guru	0.958
Motivasi	0.978

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *Composite Realibility* diatas 0,6 maka nilai diatas dapat dikatakan tidak ada masalah atau valid pada uji *Composite Realibility*

Average Variance Extracted

Pengujian convergent validity dengan melihat pada kolom nilai *average variance extracted (AVE)*. Nilai AVE untuk memperlihatkan besaran varian dalam variabel yang ada pada variabel laten. Standar minimal pada nilai *AVE* sebesar 0,5 dalam menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Berikut merupakan hasil pengujian dari *SmartPLS*.

Tabel 3. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE) SmartPLS

	AVE
Kinerja	0.593
Lingkungan Kerja Guru	0.561
Motivasi	0.690

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* memiliki nilai diatas 0,5 maka dapat dikatakan valid dan tidak ada masalah pada pengujian *AVE*.

Discriminant Validity

Pengujian ini dilakukan dengan melakukan *cross loading*, dengan membandingkan nilai akar *AVE*. *cross loading* adalah ukuran dalam membandingkan

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Guru PPPK Bersertifikat Pendidik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Korwil Nusawungu

korelasi indikator satu dengan indikator lainnya dalam variabel. Apabila korelasi antar indikator dengan konstruksya lebih tinggi maka hal ini menunjukkan bahwa bahwa nilai tersebut lebih baik dari lainnya. Berikut merupakan hasil pengujian dari *SmartPLS*.

Tabel 4. Hasil Uji *Discriminant Validity SmartPLS*

	Kinerja	Lingkungan Kerja Guru	Motivasi
KNJ1	0.679	0.445	0.547
KNJ2	0.803	0.576	0.696
KNJ3	0.863	0.650	0.765
KNJ4	0.773	0.533	0.670
KNJ5	0.786	0.536	0.646
KNJ6	0.659	0.416	0.506
KNJ7	0.627	0.431	0.500
KNJ8	0.828	0.479	0.601
KNJ9	0.741	0.435	0.541
KNJ10	0.711	0.355	0.465
KNJ11	0.658	0.525	0.538
KNJ12	0.815	0.487	0.601
KNJ13	0.846	0.502	0.625
KNJ14	0.893	0.590	0.709
KNJ15	0.875	0.561	0.684
KNJ16	0.698	0.503	0.584
KNJ17	0.610	0.661	0.685
KNJ18	0.831	0.819	0.899
KNJ19	0.819	0.823	0.885
KNJ20	0.790	0.877	0.903
LKG1	0.725	0.904	0.924
LKG2	0.379	0.634	0.624
LKG3	0.640	0.816	0.816
LKG4	0.580	0.775	0.752
LKG5	0.678	0.862	0.820
LKG6	0.648	0.852	0.784
LKG7	0.374	0.607	0.454
LKG8	0.569	0.840	0.743
LKG9	0.732	0.948	0.885
LKG10	0.507	0.701	0.653
LKG11	0.645	0.892	0.795
LKG12	0.593	0.842	0.732
LKG13	0.554	0.785	0.696
LKG14	0.410	0.675	0.548
LKG15	-0.013	0.089	0.028
LKG16	-0.014	0.024	-0.002
LKG17	0.249	0.519	0.371
LKG18	0.585	0.731	0.702
LKG19	0.654	0.802	0.769
LKG20	0.790	0.877	0.903
MTV1	0.893	0.590	0.709

	Kinerja	Lingkungan Kerja Guru	Motivasi
MTV2	0.699	0.855	0.889
MTV3	0.783	0.743	0.832
MTV4	0.766	0.924	0.951
MTV5	0.547	0.707	0.770
MTV6	0.621	0.783	0.844
MTV7	0.725	0.904	0.924
MTV8	0.653	0.829	0.866
MTV9	0.697	0.865	0.908
MTV10	0.732	0.948	0.885
MTV11	0.732	0.948	0.885
MTV12	0.863	0.650	0.765
MTV13	0.749	0.542	0.627
MTV14	0.569	0.750	0.730
MTV15	0.750	0.821	0.894
MTV16	0.574	0.646	0.747
MTV17	0.567	0.671	0.747
MTV18	0.650	0.741	0.804
MTV19	0.713	0.706	0.813
MTV20	0.864	0.856	0.935

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai konstruk yang di blok tebal lebih besar dibandingkan dengan nilai yang tidak di blok tebal, maka dapat dikatakan model penelitian yang digunakan sudah memiliki karakteristik yang baik dalam pengujian yang dilakukan.

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi merupakan pengujian untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil dari pengujian *SmartPLS*.

Tabel 5. Hasil nilai R-square SmartPLS

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.789	0.781

Berdasarkan tabel 5 nilai R-square menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja sebesar 78,9% dengan sisa nilai variabel dipengaruhi oleh faktor lainnya. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa model penelitian yang dilakukan telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan pada pengujian structural model (*inner model*).

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil dari pengujian Model Struktural (*Inner Model*) yang meliputi nilai dari koefisien parameter, t-statistik, dan p-value. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan software *SmartPLS*. Nilai tersebut dilihat dari hasil *bootstrapping*. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini yaitu t-statistik $>1,96$ dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 dan koefisien bernilai positif. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Path Coefficients SmartPLS

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Lingkungan Kerja Guru -> Kinerja	-0.495	-0.472	0.275	1.802	0.072
Motivasi -> Kinerja	1.334	1.319	0.245	5.437	0.000

Hipotesis Pertama menguji Lingkungan Kerja Guru terhadap Kinerja dengan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien Lingkungan Kerja Guru terhadap Kinerja sebesar -0,495 dan t-statistik sebesar $1,802 > 1,96$ serta p-value $0,072 < 0,05$ sehingga hasil tersebut dinyatakan bahwa hipotesis pertama ditolak. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Guru tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.

Hipotesis Kedua menguji Motivasi terhadap Kinerja dengan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien Motivasi terhadap Kinerja sebesar 1.334 dan t-statistik sebesar $5,437 > 1,96$ serta p-value $0,000 < 0,05$ sehingga hasil tersebut dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan penelitian ini dengan menggunakan *SmartPLS* sebanyak 63 responden yang merupakan guru PPPK bersertifikat pendidik di Sekolah Dasar Negeri Se-Korwil Nusawungu. Dimana secara fakta yang terjadi di lapangan membuktikan bahwa lingkungan kerja guru tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, Hal ini secara nyata menunjukkan bahwa guru merasa di kondisi lingkungan kerja yang bagaimanapun tidak mempengaruhi kinerja dari para guru PPPK yang telah bersertifikasi, sedangkan hasil yang didapatkan dilapangan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti bahwa guru PPPK yang bersertifikat pendidik memiliki motivasi dalam bekerja yang mana hal tersebut menunjukkan kinerja yang baik dalam pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terutama dalam konteks pembahasan mengenai kinerja guru dan pegawai, disarankan untuk penelitian berikutnya yang menggunakan metode serupa agar lebih mempertimbangkan beberapa poin penting berikut ini: pertama, melakukan pendalaman pernyataan pada setiap indikator untuk memperkuat hasil penelitian. Kedua, menambahkan variabel lanjutan guna meningkatkan kualitas penelitian dan melengkapi aspek-aspek yang mungkin belum tercakup. Ketiga, melakukan pengkajian lebih lanjut terhadap variabel yang memiliki nilai rendah untuk

mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Terakhir, perluasan cakupan responden diharapkan dapat memberikan detail yang lebih komprehensif dan representatif. Saran-saran ini diharapkan dapat meningkatkan ketelitian dan keberagaman dalam penelitian yang akan datang.

BIBLIOGRAFI

- Agustini, F. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera.
- Barnawi, Arifin, M., & Ratri, R. K. (2012). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Ar-Ruzz Media.
- Darmaningtyas, & Gusmian, I. (2004). *Pendidikan yang memiskinkan* (1st ed.). Galang Press. <https://doi.org/LK> - <https://worldcat.org/title/1223479571>
- Fathurrohman, M. (2015). Model-Model Pembelajaran. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373–390.
- Kusumawati, E. (2023). Optimalisasi Mutu Pendidikan melalui Kepemimpinan Inovatif. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(1), 107-111.
- Kusumawati, E. (2021). Effects of Self-Awareness and Sense of Belonging on Teachers' Professionalism. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(2), 2725-2728.
- Kusumawati, E. (2020). Mediation of motivation in improving teacher's performance: personality traits support. *Int. J. Sci. Technol. Res*, 9(3), 4868-4873.
- Mulyana. (2018). *Kearifan lokal Indonesia: mengungkap nilai-nilai luhur bangsa Indonesia*. Tiara Wacana. <https://books.google.co.id/books?id=ea2DzgEACAAJ>
- Mulyasa, E. (2013). *Manajememen Pendidikan Karakter*. PT Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun. (2005). *Tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Permendiknas Nomor 41. (2007). *Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*.
- Sagala, H. S. (2013). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan: Pemberdayaan Guru, Tenaga Kependidikan dan Masyarakat Dalam Manajemen Sekolah*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta, 15(2010).
- Supardi. (2012). *Kinerja Guru*. Rajawali Pers PT. RajaGrafindo Persada.
- Wahyudin, D. (2020). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru terhadap kinerja Guru. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 5 No 2* (2020): Desember 2020, 135–148. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/annidhom/article/view/4376/2976>

Copyright holder:

Apriyanti, Maximus Gorky Sembiring, Maria Ulpah (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

