

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN BANTAR GEBANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Lili Sapari¹

¹Universitas Trilogi

Email : batosai.lili84@gmail.com

ABSTRACT

Elementary school teacher performance is a strategic factor in improving the quality of education, but its achievement is influenced by organizational and psychological factors. This study aims to analyze the influence of the work environment and school culture on elementary school teacher performance with work motivation as a mediating variable. The study used a quantitative approach with an explanatory survey design. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The results showed that the work environment had a positive and significant effect on teacher performance with a path coefficient of 0.342 ($p < 0.05$). School culture also had a positive and significant effect on teacher performance with a path coefficient of 0.279 ($T = 4.175$; $p < 0.05$). In addition, school culture had a strong effect on teacher work motivation with a path coefficient of 0.417, while the indirect effect of the work environment on teacher performance through work motivation had a coefficient of 0.135 ($T = 3.458$; $p = 0.001$), which confirmed the role of work motivation as a mediating variable. This finding proves that improving teacher performance is not only determined by the conditions of the work environment and the strength of the school culture directly, but also through strengthening teacher work motivation as an internal psychological mechanism.

Keywords: *Work Environment, School Culture, Bantargebang District Public Elementary School, Performance, Motivation.*

ABSTRAK

Kinerja guru sekolah dasar merupakan faktor strategis dalam peningkatan mutu pendidikan, namun pencapaiannya dipengaruhi oleh faktor organisasi dan psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien

jalur sebesar 0,342 ($p < 0,05$). Budaya sekolah juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,279 ($T = 4,175$; $p < 0,05$). Selain itu, budaya sekolah berpengaruh kuat terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,417, sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,135 ($T = 3,458$; $p = 0,001$), yang menegaskan peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja dan kekuatan budaya sekolah secara langsung, tetapi juga melalui penguatan motivasi kerja guru sebagai mekanisme psikologis internal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Sekolah, SD Negeri Kecamatan Bantargebang, Kinerja, Motivasi.

PENDAHULUAN

Kinerja guru sekolah dasar merupakan determinan utama mutu pendidikan karena guru berperan langsung dalam mengelola proses pembelajaran, menilai capaian belajar siswa, serta menanamkan nilai dan karakter pada fase awal perkembangan peserta didik. Penelitian mutakhir menegaskan bahwa kualitas kinerja guru berkorelasi erat dengan kualitas proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa, sehingga peningkatan kinerja guru menjadi prioritas strategis dalam pembangunan pendidikan dasar.

Dalam perspektif manajemen pendidikan modern, kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari konteks organisasi sekolah tempat guru bekerja. Lingkungan kerja, baik fisik (sarana prasarana) maupun nonfisik (hubungan kerja harmonis dan

dukungan kepemimpinan), berkontribusi terhadap meningkatnya motivasi dan kinerja guru. Selain itu, budaya sekolah yang positif, yang ditandai dengan nilai kolaborasi, disiplin, keterbukaan, dan orientasi mutu, mendorong guru untuk bekerja secara profesional dan berkomitmen terhadap tujuan sekolah.

Namun, data rekapitulasi kinerja guru di Kecamatan Bantar Gebang periode 2020–2025 menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak berlangsung secara konsisten dan merata, mencerminkan adanya persoalan struktural dan psikologis. Sebagian besar penelitian terdahulu masih memposisikan lingkungan kerja dan budaya sekolah sebagai faktor yang berdampak langsung terhadap kinerja guru. Terdapat gap penelitian di mana mekanisme internal (motivasi kerja) yang

memediasi pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja belum sepenuhnya dijelaskan dalam konteks sekolah dasar di wilayah ini.

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
5. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai mediasi?
7. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai mediasi?.

TINJUAN PUSTAKA

Landasan Teori

- **Kinerja Guru:** Merujuk pada tingkat pencapaian kerja profesional dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai standar. Dimensinya meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran, pengembangan profesional, dan disiplin kerja.
- **Lingkungan Kerja:** Keseluruhan

kondisi fisik dan nonfisik yang melingkupi individu dan memengaruhi perilaku serta kenyamanan kerja. Jenisnya meliputi lingkungan kerja fisik (sarana, tata letak) dan nonfisik (hubungan interpersonal, dukungan pimpinan).

- **Budaya Sekolah:** Seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh seluruh warga sekolah.
- **Motivasi Kerja:** Dorongan internal untuk mengarahkan perilaku, mengerahkan usaha, serta mempertahankan ketekunan dalam tugas.

Pengembangan Hipotesis

- **H1:** Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- **H2:** Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- **H3:** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- **H4:** Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
- **H5:** Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
- **H6:** Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
- **H7:** Motivasi kerja memediasi pengaruh budaya sekolah terhadap

kinerja guru.

METODE PENELITIAN

1. **Desain Penelitian** Penelitian ini menggunakan **pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori**. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan Skala Likert 1-5.
2. **Populasi dan Sampel** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN di Kecamatan Bantar Gebang yang berjumlah 150 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin (error 5%), diperoleh sampel sebanyak **109 responden**. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*.
3. **Teknik Analisis Data** Analisis data dilakukan menggunakan **Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)** dengan perangkat lunak SmartPLS
4. **Evaluasi** dilakukan dalam dua tahap:
 1. **Outer Model (Model Pengukuran)**: Uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.
 2. **Inner Model (Model Struktural)**: Uji R-square, Q-square, dan pengujian hipotesis (bootstrapping).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data primer, profil responden adalah sebagai berikut:

- **Status Kepegawaian:** 51,4% PNS dan 48,6% PPPK.
- **Umur:** Didominasi usia 35–49 tahun (35,8%).
- **Jenis Kelamin:** 60,6% Perempuan dan 39,4% Laki-laki.
- **Tingkat Pendidikan:** Mayoritas lulusan S1 (79,8%).

2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

- **Validitas Konvergen:** Nilai *outer loading* untuk seluruh indikator berada di atas **0,70** (rentang 0,769 hingga 0,892). Nilai **AVE** semua konstruk di atas **0,50** (X1=0,732; X2=0,745; Z=0,650; Y=0,733).
- **Reliabilitas:** Nilai *Composite Reliability (rho_c)* dan *Cronbach's Alpha* seluruh konstruk di atas **0,70**, menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi.
- **Validitas Diskriminan:** Hasil *cross loading* menunjukkan setiap indikator memiliki pemuatan tertinggi pada konstraknya masing-masing.

3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

- **Koefisien Determinasi (R²):**

- Kinerja Guru (Y): **0,562**, artinya 56,2% variasi kinerja dijelaskan oleh lingkungan kerja, budaya sekolah, dan motivasi.
- Motivasi Kerja (Z): **0,361**, artinya 36,1% variasi motivasi dijelaskan oleh lingkungan kerja dan budaya sekolah.

• **Predictive Relevance (Q²):**

Diperoleh nilai **0,720**, menunjukkan model memiliki daya prediksi yang kuat ($Q^2 > 0$).

4. Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung).

Jalur Hubungan	Koefisien	T-Statistik	P-Value	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Guru (Y)	0,342	4,530	0,000	H1 Diterima
Budaya Sekolah (X2) -> Kinerja Guru (Y)	0,279	4,175	0,000	H2 Diterima
Lingkungan Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,372	4,857	0,000	H3 Diterima
Budaya Sekolah (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,417	5,536	0,000	H4 Diterima
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,364	5,174	0,000	H5 Diterima

(Sumber: Data primer diolah, 2026)

5. Pengujian Efek Mediasi (Pengaruh Tidak Langsung)

Jalur Hubungan	Koefisien	T-Statistik	P-Value	Keterangan
X1 -> Z -> Y	0,135	3,458	0,001	H6 Diterima
X2 -> Z -> Y	0,152	3,637	0,000	H7 Diterima

(Sumber: Data primer diolah, 2026)

Pembahasan

1. **Lingkungan Kerja terhadap Kinerja:** Hasil membuktikan pengaruh positif signifikan (0,342). Hal ini selaras dengan **JD-R Theory**, di mana sumber daya kerja fisik dan

nonfisik memungkinkan guru bekerja optimal.

2. **Budaya Sekolah terhadap Kinerja:** Terbukti signifikan (0,279), namun kekuatannya lebih rendah dibanding motivasi. Budaya sekolah berfungsi sebagai kerangka nilai yang harus diinternalisasi sebelum menjadi performa nyata.

3. **Peran Mediasi Motivasi Kerja:** Motivasi terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja. Budaya sekolah memiliki pengaruh tidak langsung (0,152) yang lebih kuat dibanding lingkungan kerja (0,135) dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi. Ini menunjukkan bahwa penguatan nilai-nilai organisasi lebih efektif dalam memicu dorongan internal guru

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Penelitian menyimpulkan bahwa **kinerja guru sekolah dasar dipengaruhi secara simultan oleh faktor struktural organisasi (lingkungan dan budaya) serta faktor psikologis (motivasi).** Lingkungan kerja dan budaya sekolah masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi motivasi

kerja. **Motivasi kerja berperan sebagai jembatan strategis** yang menerjemahkan kondisi organisasi menjadi capaian kinerja profesional yang optimal.

Methods for Business

Saran

1. **Dinas Pendidikan:** Diharapkan memperbaiki sarana sekolah dan memperkuat budaya kolaboratif.
2. **Kepala Sekolah:** Perlu memberikan penghargaan, pengakuan, dan menjadi teladan dalam nilai-nilai profesionalisme untuk menjaga motivasi guru.
3. **Guru:** Harus terus mengembangkan inisiatif mandiri dan komitmen profesional dalam pembelajaran.
4. **Peneliti Selanjutnya:** Disarankan menambah variabel lain seperti *perceived organizational support* atau efikasi diri guru untuk meningkatkan daya jelaskan model.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands–resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Hair, J. F., et al. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- OECD. (2021). *Teachers and School Resources for Effective Science Learning*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research*