

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Prestasi Belajar

Betty Herawati<sup>1</sup>, Syarwani Ahmad<sup>2</sup>, Achmad Wahidy<sup>3</sup>  
<sup>1</sup>SMP Negeri 1 Prabumulih, <sup>2,3</sup>Universitas PGRI Palembang  
e-mail: bettyherawati893@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja guru mampu memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa. Sampel berjumlah 41 orang guru yang diambil secara *purposive sampling* yaitu secara undian. Kuesioner digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini. Data dianalisis menggunakan SPSS *Versi 21*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih; 2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih; 3) Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih; 4) Lingkungan kerja dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih sebesar 19,4%; 5) Motivasi kerja guru dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih sebesar 36,4%; 6) Lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih sebesar 56,9%, sedangkan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Prestasi Belajar*

### Abstract

This study aims to analyze the effect of the work environment and work motivation of teachers being able to contribute jointly to student achievement. The sample consisted of 41 teachers who were taken by purposive sampling, namely by lottery. The study used the questionnaire. The data were analyzed using SPSS Version 21. The results showed that: 1) There was a significant effect of the work environment on the learning achievement of elementary school students in Prabumulih Utara District, Prabumulih City; 2) There is a significant effect of teacher work motivation on the learning achievement of elementary school students in Prabumulih Utara District, Prabumulih City; 3) There is a significant influence on the work environment and work motivation of teachers together on the learning achievement of elementary school students in Prabumulih Utara District, Prabumulih City; 4) The work environment in this study was able to contribute to the learning achievement of elementary school students in Prabumulih Utara District, Prabumulih City by 19.4%; 5) The work motivation of the teachers in this study was able to contribute to the learning achievement of elementary school students in Prabumulih Utara District, Prabumulih City by 36.4%; 6) The work environment and work motivation in this study are able to contribute to the effect together on the learning achievement of elementary school students in Prabumulih Utara District, Prabumulih City by 56.9%, while the remaining 43.1% is influenced by other factors that are not mentioned in this study.

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, and Learning Achievement*

## PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan SDM yang terlibat dalam proses pendidikan. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh penyempurnaan sistemik terhadap seluruh komponen pendidikan, seperti peningkatan kualitas dan pemerataan guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai (Danim, 2013).

Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah masalah efektifitas, efisiensi dan standarisasi pengajaran (Choirul, 2015). Permasalahan khusus dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya sarana fisik, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan dan mahal biaya pendidikan (Zubaedi, 2011).

Menurut Purwanto (2010) kunci dalam dunia pendidikan adalah guru. Maka lingkungan kerja guru harus benar-benar diperhatikan karena lingkungan kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah motivasi kerja guru itu sendiri. Dalam model yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah mengenai faktor dari luar yaitu lingkungan kerja dan faktor dari dalam yaitu motivasi kerja guru.

Lingkungan kerja adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan di sekitar tempat kerja tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya (Hasibuan, 2014). Menurut Sudrajat (2014), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja bagi karyawan. Alrubi (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memprediksi tingkat niat untuk tetap bekerja. Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. McCoy & Evans (2015) menyatakan bahwa lingkungan fisik menyediakan alat intervensi yang berpotensi kuat untuk meningkatkan kerja yang terorganisir.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015), ditemukan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Hardiyono, (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan sumbangan terhadap produktifitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kualitas suatu pendidikan dapat terlihat dari tingkat profesional guru dalam mengajar. Profesional guru tidak dapat terjadi secara langsung tetapi melalui proses (Mulyasa, 2016).

Dalam menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran (Hamalik, 2014).

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Kristiawan dan Rahmat, 2018; Fitriani dkk, 2019). Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas (Yamin, 2015).

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa,

kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output (Nawawi, 2016).

Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya (Naim, 2010). Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya. Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik (Bangun, 2012).

Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performanya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi (Rusyan, 2016). Guru sangat berperan dalam menentukan kualitas lulusan sekolah. Artinya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal. Sedangkan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal dapat diperoleh bila ditunjang oleh kepemimpinan yang baik (Sukadi, 2009).

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Sudrajat, 2014). Menurut Sukadi (2009), guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut (Fathoni, 2016). Lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja (Supardi, 2013). Dalam melakukan tugas dan kewajibannya di organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya (Sedarmayanti, 2015).

Pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan. Pada awalnya dari rantai motivasi dimulai dengan kebutuhan yang dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku yang berorientasi pada tujuan, pembangkit kinerja, menimbulkan imbalan dan hukuman (Semiawan, 2013). Kebutuhan yang tidak terpenuhi dinilai dari keputusan, tegangan, dorongan, perilaku pencarian, kebutuhan dipuaskan, dan pengurangan tegangan (Siregar, 2014).

Faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi belajar siswa adalah adanya lingkungan kerja guru yang kondusif dan motivasi kerja guru itu sendiri. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi (Ruhimat, 2011). Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut (Hamalik, 2014).

Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1967) yang dikutip Mangkunegara (2011), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Kemampuan siswa untuk mandiri belum terwujud, sehingga prakarsa siswa untuk memulai sesuatu tidak terlampau sering ditemukan. Penguasaan siswa lebih terfokus pada pengetahuan faktual karena itulah yang dituntut dalam ujian akhir (Purwanto, 2010).

Pangkal penyebab dari semua ini tentu sangat banyak tetapi tudingan utama banyak ditujukan kepada guru karena gurulah yang merupakan ujung tombak di lapangan yang bertemu dengan siswa secara terprogram. Oleh karena itu, guru dianggap sebagai pihak yang paling bertanggung jawab terhadap prestasi yang dicapai oleh siswa (Sudrajat, 2014).

Penelitian tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD Negeri di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih adalah salah satu fenomena yang terjadi di setiap sekolah, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan memberikan dampak kepada motivasi kerja guru dan dampak ini tentu akan memberikan pengaruh negatif terhadap prestasi belajar siswa sekolah dasar.

Berdasarkan data awal peneliti yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kota Prabumulih, bahwa Sekolah Dasar yang ada di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih sebanyak 15 (lima belas), yaitu: 1) SD Negeri 2 Prabumulih, 2) SD Negeri 7 Prabumulih, 3) SD Negeri 9 Prabumulih, 4) SD Negeri 14 Prabumulih, 5) SD Negeri 18 Prabumulih, 6) SD Negeri 19 Prabumulih, 7) SD Negeri 21 Prabumulih, 8) SD Negeri 26 Prabumulih, 9) SD Negeri 33 Prabumulih, 10) SD Negeri 35 Prabumulih, 11) SD Negeri 36 Prabumulih, 12) SD Negeri 40 Prabumulih, 13) SD Negeri 42 Prabumulih, 14) SD Negeri 44 Prabumulih, dan 15) SD Negeri 45 Prabumulih.

Hasil observasi awal peneliti di SD Negeri 19 Prabumulih, SD Negeri 33 Prabumulih dan SD Negeri 45 Prabumulih, diperoleh keterangan dari masing-masing tenaga ketatausahaan bahwa jumlah guru yang ada di SD Negeri 19 Prabumulih sebanyak 15 orang guru yang terdiri dari 8 orang guru PNS, dan 7 orang guru honorer. Jumlah siswa sebanyak 196 orang siswa untuk tahun pelajaran 2019/2020, sebanyak 6 (enam) rombongan belajar. Prestasi non akademik yang pernah di raih adalah juara 1 tenis meja tingkat provinsi, dan pernah juara 4 tenis meja se Indonesia di Bogor.

Observasi peneliti di SD Negeri 33 Prabumulih diperoleh keterangan jumlah guru yang ada sebanyak 12 orang guru, 6 orang guru PNS dan 6 orang guru honorer, jumlah siswa sebanyak 211 orang siswa yang terdiri dari 6 (enam) rombongan belajar. Prestasi belajar yang pernah di raih oleh siswa SD Negeri 33 Prabumulih diantaranya adalah juara 3 lomba cerdas cermat tahun 2019 tingkat Gugus, Juara 5 lomba siswa berprestasi tingkat kota Prabumulih, sedangkan prestasi non akademik yang diraih oleh siswa SD Negeri 33 Prabumulih adalah Juara 1 lomba renang tingkat Kota, Juara 1 Karate se Provinsi, dan Juara II Karate tingkat Kota.

Observasi awal peneliti di SD Negeri 45 Prabumulih, diperoleh keterangan jumlah guru sebanyak 14 orang guru, yang terdiri dari 6 orang guru PNS dan 8 orang guru honorer. Jumlah siswa sebanyak 191 orang yang terdiri dari 6 (enam) rombongan belajar. Prestasi akademik yang pernah diraih siswa di SD Negeri 45 Prabumulih diantaranya dua kali juara 1 cerdas cermat tingkat SD Negeri se Kecamatan Prabumulih Utara. Prestasi non akademik diantaranya adalah pernah menjuarai lomba catur tingkat Nasional, Juara 1 atletik dan Juara 1 tingkat kota dan Juara 1 terbaik tata boga Pramuka se Kecamatan Prabumulih Utara.

Proses pembelajaran di SD Negeri 19 Prabumulih, SD Negeri 33 Prabumulih dan di SD Negeri 45 Prabumulih dilaksanakan pada pagi hari dari pukul 07.00 WIB sampai dengan 12.15 WIB, aktivitas pembelajaran sangat padat dan terjadwal. Lingkungan kerja di masing-masing SD Negeri tersebut berada di lokasi pinggir jalan, sehingga kebisingan lalu lintas sedikit mengganggu. Hasil wawancara awal peneliti dengan masing-masing kepala sekolah di SD Negeri tersebut, diterangkan bahwa proses pembelajaran yang disampaikan oleh guru kelas bervariasi, namun motivasi kerja guru terhadap peserta didik dianggap belum optimal. Karena guru itu sendiri terkadang masih ada yang datang terlambat, juga masih ada guru ketika mengajar tidak melakukan mengulang pelajaran yang baru saja dilalui, tetapi guru tersebut langsung menutup pelajaran dan ditutup dengan doa.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD Negeri

di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih melalui kajian sebuah penelitian. Hal ini didasari dari fenomena yang ada di masing-masing sekolah sebagaimana yang telah peneliti kemukakan di atas, disamping itu juga peneliti melihat belum ada peneliti lain yang melakukan kajian dengan judul serupa. Untuk memperkuat kajian penelitian ini, peneliti melihat beberapa kajian penelitian yang relevan seperti yang diteliti oleh Eliyanto (2018) dalam jurnal pendidikannya yang berjudul: *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen."* Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mulyanti (2018) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul: *"Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SD Muhammadiyah Condong Catur."*

Berdasarkan kajian teori dan penelitian relevan yang dikemukakan di atas, menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: *"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa SD Negeri di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih"*. Dengan harapan kiranya dapat dijadikan acuan bagi sekolah untuk memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi kerja guru agar prestasi belajar siswa di SD Negeri Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih dapat ditingkatkan lagi.

## METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *survey*. Sejalan dengan penelitian ini, menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data-data tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan angket/kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar di SD Negeri 2 Prabumulih, SD Negeri 7 Prabumulih, SD Negeri 14 Prabumulih, SD Negeri 19 Prabumulih, SD Negeri 33 Prabumulih, dan SD Negeri 45 Prabumulih sebanyak 41 orang guru. Populasi yang ada hanya berjumlah 41 orang guru yang diambil secara *purposive sampling* yaitu secara undian yang diambil hanya tiga sekolah, SD Negeri 19 Prabumulih, SD Negeri 33 Prabumulih, dan SD Negeri 45 Prabumulih.

Teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner dan dokumentasi. Sebelum angket/kuesioner didistribusikan kepada responden dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data korelasi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan program *SPSS For Windows Versi 21*. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi: (1) analisis deskriptif, (2) uji persyaratan analisis (uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas), dan (3) uji hipotesis.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
**Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Belajar Siswa SD Negeri di**  
**Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,323 <sup>a</sup>	,104	,081	,16471

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Belajar Siswa

**Tabel 2**  
**Hasil Koefisien Analisis Regresi Linear Sederhana**  
**Secara Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja**  
**Terhadap Prestasi Belajar Siswa**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,514	,382		11,801	,000
Lingkungn Kerja	,222	,104	,323	2,132	,039

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar Siswa

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
**Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,604 <sup>a</sup>	,364	,348	,13877

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variabel: Prestasi Belajar Siswa

**Tabel 4**  
**Hasil Koefisien Analisis Regresi Linear Sederhana**  
**Secara Parsial Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Belajar Siswa**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,449	,265		9,229	,000
	Motivasi Kerja	,345	,073	,604	4,727	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar Siswa

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Secara Simultan Terhadap Prestasi Belajar Siswa**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,422	,318		10,755	,000
Lingkungn Kerja	,317	,075	,462	4,254	,000
Motivasi Kerja	,397	,062	,696	6,405	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar Siswa

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru**  
**Terhadap Prestasi Belajar Siswa**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 <sup>a</sup>	,569	,547	,11571

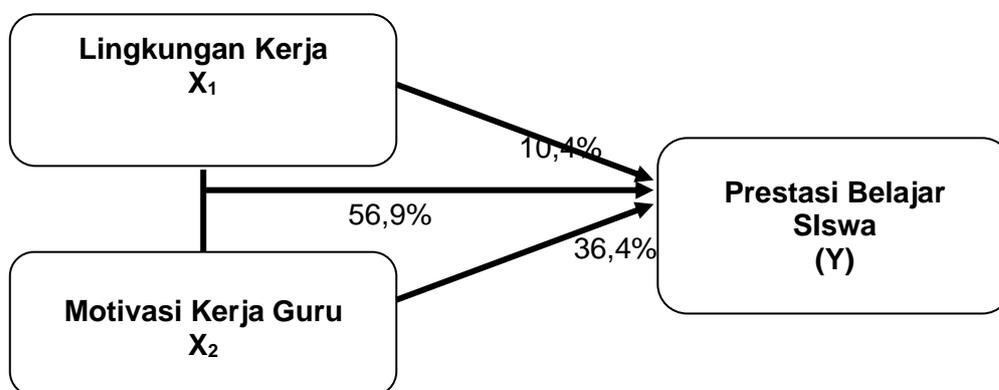
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Prestasi Belajar Siswa

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,673	2	,336	25,119	,000 <sup>b</sup>
	Residual	,509	38	,013		
	Total	1,181	40			

a. Dependent Variable: Prestasi Belajar Siswa  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear Uji-t dan Uji-f di atas, maka dapat ditunjukkan melalui pola teoritis kerangka berpikir penelitian besaran sumbangan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih, digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 1**  
**Hasil Kerangka Berpikir Penelitian**

Berdasarkan penjelasan gambar 1 di atas, model teoritis kerangka berpikir penelitian menunjukkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih sebesar 10,4%.
2. Motivasi kerja guru dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih sebesar 36,4%.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih sebesar 56,9%.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa:

1. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.
3. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.

Berdasarkan hasil sumbangan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini diketahui hasil sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih sebesar 10,4%.
2. Motivasi kerja guru dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih sebesar 36,4%.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih sebesar 56,9%.

Berdasarkan penelitian relevan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini memperkuat dugaan peneliti dalam melakukan penelitian seperti penelitian yang dilakukan sebagai berikut.

Pertama, penelitian Eliyanto (2018) menjelaskan penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,699. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Perbedaannya adalah penelitian Eliyanto (2018) meneliti, "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*", sedangkan peneliti melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD Negeri di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.

Kedua, penelitian Mulyanti (2018) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, terdapat lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, serta tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti lingkungan kerja. Perbedaannya adalah penelitian Mulyanti (2018) meneliti, "*Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SD Muhammadiyah Condong Catur*", sedangkan peneliti melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD Negeri di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.

Ketiga, penelitian Agni (2016) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Pasundan 6 dan SMK Pasundan 3 Bandung. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti lingkungan kerja. Perbedaannya adalah penelitian Agni (2016) meneliti, "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung*", sedangkan peneliti melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD Negeri di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.

Keempat, Penelitian Rifa (2019) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul: "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi*." Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti lingkungan kerja. Perbedaannya adalah penelitian Rifa (2019)

meneliti, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi*," sedangkan peneliti melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD Negeri di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.

Kelima, penelitian Pratiwi (2018) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa kinerja tidak semata-mata diukur melalui bagaimana seorang guru mampu bertanggungjawab terhadap siswanya, melainkan bagaimana guru tersebut mampu untuk mendedikasikan diri mereka terhadap perkembangan pendidikan di sekolah tersebut (lingkungan kerja). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti lingkungan kerja dan motivasi kerja guru. Perbedaannya adalah penelitian Pratiwi (2018) meneliti, "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi*," sedangkan peneliti melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD Negeri di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.

Keenam, penelitian Yulianingsih (2017) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa mengajar guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa, baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti prestasi belajar siswa. Perbedaannya adalah penelitian Yulianingsih (2017) meneliti, "*Kinerja Mengajar Guru Sebagai Faktor Determinan Prestasi Belajar Siswa*," sedangkan peneliti melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD Negeri di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.

Ketujuh, penelitian Fauzan (2016) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa dari analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja guru berada pada kategori cukup tinggi dan prestasi belajar siswa berada pada kategori cukup tinggi. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti prestasi belajar siswa. Perbedaannya adalah penelitian Fauzan (2016) meneliti, "*Upaya Peningkatan Prestasi Belajar Siswa dengan Disiplin Kerja Guru*," sedangkan peneliti melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD Negeri di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.

Kedelapan, penelitian Chrischayani (2015) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa untuk meningkatkan prestasi belajar siswa yang ditinjau dari motivasi belajar siswa dan disiplin siswa adalah perlu diberikan *treatment* yang lebih pada disiplin siswa baik itu secara langsung ataupun tidak langsung. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti prestasi belajar siswa. Perbedaannya adalah penelitian Chrischayani (2015) meneliti, "*Strategi Peningkatan Prestasi Belajar Siswa SD X di Salatiga Ditinjau dari Motivasi Belajar dan Kedisiplinan*," sedangkan peneliti melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD Negeri di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.

Kesembilan, penelitian Silvia (2013) menyimpulkan hasil penelitiannya: 1) Motivasi kerja guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota dalam ketekunan di peroleh skor rata-rata dan termasuk kategori tinggi (4,31); 2) Motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota dalam semangat kerja di peroleh skor rata-rata dan termasuk kategori tinggi (4,16); 3) Motivasi kerja guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota dalam kedisiplinan di peroleh skor rata-rata dan termasuk kategori tinggi (3,83); 4) Motivasi kerja guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota dalam tanggungjawab kerja di peroleh skor rata-rata dan termasuk kategori tinggi (4,01); 5) Secara keseluruhan motivasi kerja guru SMP Negeri 1 di Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota diperoleh skor rata-rata kategori tinggi (4,07). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti motivasi kerja guru. Perbedaannya adalah penelitian Silvia (2013) meneliti, "*Motivasi Kerja Guru dalam Melaksanakan Tugas di SMP Negeri 1 Kecamatan Guguak Kabupaten Lima Puluh Kota*," sedangkan peneliti melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD Negeri di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.

Kesepuluh, penelitian Nastiti (2018) mengemukakan hasil penelitiannya sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SMA/MA di Kota Mataram sejumlah 13,1%; (2) terdapat pengaruh antara disiplin kerja guru

terhadap prestasi belajar siswa SMA/MA di Kota Mataram sejumlah 9,9%; (3) terdapat pengaruh antara kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa SMA/MA di Kota Mataram sejumlah 7,8%; (4) motivasi kerja guru, disiplin kerja guru dan kedisiplinan siswa secara bersama-sama mempengaruhi prestasi belajar siswa SMA/MA di Kota Mataram sejumlah 34%. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti motivasi kerja guru dan prestasi belajar siswa. Perbedaannya adalah penelitian Nastiti (2018) dengan judul, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa.," sedangkan peneliti melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD Negeri di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih.

Kesebelas, penelitian Muhammad Kartini dan Kristiawan (2019) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa Tunjangan profesi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Muara Sugihan sebesar 25,33%. Pada penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa ada persamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji tentang motivasi kerja guru. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada objek yang dijadikan sumber data penelitian dan tempat penelitian.

Keduabelas, penelitian Nova Asvio (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi belajar dan lingkungan belajar terhadap prestasi mahasiswa  $F_{count} > F_{table}$  ( $57,631 > 3,07$ ). Pada penelitian ini dapat peneliti simpulkan bahwa ada persamaan dan perbedaan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji tentang motivasi dan lingkungan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang dijadikan sumber data penelitian dan tempat penelitian.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih. Lingkungan kerja dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih sebesar 19,4%. Motivasi kerja guru dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih sebesar 36,4%. Lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi belajar siswa SD di Kecamatan Prabumulih Utara Kota Prabumulih sebesar 56,9%, sedangkan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agni, P. T. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 3 Nomor 2, Juli 2016. Halaman 147-162.*
- Alrub, J. (2015). *Exploring the Relationship between Work Environment, Job Satisfaction, and Intent to Stay of Jordanian Nurses in Underserved Area. Applied Nursing Research.*
- Asvio, N. (2017). "The Influence of Learning Motivation and Learning Environment on Undergraduate Students' Learning Achievement of Management of Islamic Education, Study Program of Iain Batusangkar In 2016". *Noble International Journal of Social Sciences Research, 2(2).*
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.

- Choirul. (2015). *Mutu Pendidikan*. Jakarta: Dian Pustaka.
- Danim, S. (2013). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Eliyanto. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen". *Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 3 Nomor 1, September 2018. Halaman 103-118*.
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *ABDIMAS UNWAHAS, 4(1)*.
- Jayaweera, T. (2015). "Impact of Work Environment Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England". *International Journal of Business and Management*. Vol.10, No.3, on Oct 2015. Page 312-327.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, 6(1), 25-33*.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan, 3(2), 373-390*.
- McCoy, J. M., & Evans, G. (2015). *Physical Work Environment*. In J. Barling, E.K. Kelloway, & M. Frone Ends. *Handbook of work stress. Thousand Oaks, CA: Sage Publication*.
- Mangkunegara. (2011). Jurnal: *Kinerja Guru dan Upaya Meningkatkanannya*. Jakarta: [www.emaskuwinggo-mangkunegara.html](http://www.emaskuwinggo-mangkunegara.html). (Diakses pada 4 November 2019).
- Mulyanti, A. S. (2018). Manajemen Pendidikan. "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SD Muhammadiyah Condong Catur". Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, Jurnal.
- Pratiwi, Indah, Sari. (2018). Jurnal. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi". Jambi: Universitas Batanghari Jambi.
- Purwanto, Ngalm. (2010). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rifa, E. (2019). Jurnal. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi". *Jurnal Al-Hikmah Vol.1 Tahun 2019*.
- Ruhimat, T. (2011). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju.
- Semiawan. (2013). *Motivasi Belajar*. Jakarta: Raja Graffindo Persada.
- Siregar, Eveline dan Hartini Nara. (2014). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sudrajat. R. (2014). *Supervisi Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukadi. (2009). *Guru Powerfull, Kunci Sukses Menjadi Guru Efektif*. Bandung: Kolbu.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.