MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDIT IBADURROHMAN TASIKMALAYA MELALUI MOTIVASI KERJA

Sri Nuryani[1], Arga Sutrisna [2], Barin Barlian [3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Srinuryani539@gmail.com , argasutrisna@unper.ac.id, barinbarlian@unper.ac.id

Abstract

This study aimed to analyze the effect of the work environment on teacher performance through work motivation at SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya. A quantitative research approach with path analysis was employed, involving a total sample of 40 teachers. Data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis procedures included the classical assumption test, path analysis, and the Sobel test to examine the mediating effect of work motivation.
The findings indicated that the work environment had a significant effect on work motivation, work motivation significantly affected teacher performance, and the work environment had a direct influence on teacher performance. Moreover, it was found that the work environment also indirectly influenced teacher performance through work motivation, and this indirect effect was statistically significant. Based on these findings, it can be concluded that work motivation acts as a mediating variable in the relationship between the work environment and teacher performance. This study suggests that schools should continuously improve the quality of their work environment to enhance teacher motivation and performance effectively.
Keywords: Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance, Path Analysis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur (path analysis). Sampel penelitian mencakup seluruh 40 guru di SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, analisis jalur, dan uji Sobel untuk menguji pengaruh mediasi.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (3) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; dan (4) lingkungan kerja juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, dengan pengaruh yang terbukti signifikan.
Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna mendorong motivasi dan kinerja guru secara optimal.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Analisis Jalur

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Menurut Asterina dan Sukoco (2019), kinerja guru adalah kemampuan pendidik dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Kinerja ini mencakup kemampuan dalam merancang rencana pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif, menciptakan suasana kelas yang kondusif, serta mengendalikan situasi belajar agar pembelajaran berlangsung efisien dan menghasilkan hasil belajar yang optimal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan yang nyaman dapat menciptakan rasa aman, semangat, dan motivasi kerja yang tinggi, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas. Di sisi lain, motivasi kerja juga memiliki peran besar dalam menentukan kinerja guru. Motivasi merupakan dorongan internal yang membuat seseorang bersemangat melaksanakan tugasnya dengan baik demi mencapai tujuan tertentu. Ketika motivasi kerja menurun, guru cenderung kehilangan arah dan tujuan dalam bekerja, yang akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran.

SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya merupakan salah satu sekolah dasar Islam terpadu yang menjadi objek dalam penelitian ini. Sekolah ini memiliki dua bangunan aktif, yaitu gedung baru dan gedung lama. Gedung baru digunakan untuk kegiatan administrasi, ruang kepala sekolah, serta tempat belajar siswa kelas 1 hingga kelas 3, sementara gedung lama digunakan untuk kelas 4 hingga kelas 6 dan dilengkapi fasilitas seperti ruang guru, perpustakaan, serta lapangan. Pembagian gedung yang terpisah ini menyebabkan koordinasi antar guru membutuhkan upaya komunikasi yang lebih intensif. Meskipun demikian, suasana religius dan kekeluargaan yang kental di lingkungan sekolah menciptakan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja.

Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang selaras dengan nilai-nilai sosial dan budaya dapat meningkatkan motivasi serta kinerja tenaga kerja, termasuk tenaga pendidik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Sri, perwakilan guru di SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya, diketahui bahwa meskipun gedung sekolah terpisah, koordinasi antar guru tetap berjalan efektif melalui pemanfaatan grup WhatsApp aktif dan kegiatan briefing rutin setiap hari Selasa dan Kamis pagi. Ibu Sri juga menambahkan bahwa motivasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor internal seperti rasa memiliki dan keinginan untuk memajukan sekolah, serta faktor eksternal seperti kenyamanan kerja dan suasana kekeluargaan yang hangat.

Berdasarkan data penilaian kinerja guru tahun pelajaran 2023/2024, sebagian besar indikator menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi. Namun, terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan, seperti kompetensi pengembangan diri dengan nilai rata-rata 3,59 pada semester 1 dan 3,55 pada semester 2, serta perencanaan pembelajaran dengan nilai rata-rata 3,83 pada semester 1 dan 3,82 pada semester 2. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja guru secara umum sudah baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan agar kualitas pembelajaran dapat terus berkembang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis memandang perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya melalui Motivasi Kerja.”.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Lingkungan Kerja (X)
Menurut Sari et al. (2020), lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja yang mampu memberikan rasa nyaman, aman, dan tenteram bagi karyawan, serta menumbuhkan rasa betah dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat serta efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi fasilitas kerja, tingkat kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja antar rekan maupun atasan. Keempat aspek ini berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

2. Motivasi Kerja (Z)
Menurut Marliani (2019), motivasi merupakan dorongan, kehendak, kebutuhan, keinginan, atau kekuatan internal seseorang yang menimbulkan semangat untuk bekerja. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama agar individu dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal demi mencapai tujuan organisasi. Indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, serta kebutuhan akan penghargaan sesuai kemampuan. Semakin terpenuhi kebutuhan tersebut, semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja.

3. Kinerja Guru (Y)
Menurut Joen et al. (2022), kinerja guru merupakan perwujudan kemampuan seorang pendidik dalam menghasilkan karya nyata melalui kompetensinya. Kinerja guru berkaitan erat dengan kompetensi yang dimilikinya, karena tanpa kompetensi yang baik, guru tidak dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Indikator kinerja guru meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan di sekolah. Seluruh indikator tersebut mencerminkan sejauh mana guru mampu menjalankan perannya dalam meningkatkan mutu pendidikan.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian
Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitan yang mempunyai tujuan utuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi seccara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian
Lokasi yang direncanakan dijadikan tempat penelitian bertempat di SD Islam Terpadu Ibadurrohman Jl. Parakanyasag No II, RT.02/RW.11, Parakanyasag,Kec.Indihiang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46151.

Populasi dan Sampel
Populasi
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh guru di SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya, yang berjumlah 40 orang.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian, sampel merupakan representasi dari populasi yang dijadikan sumber data penelitian. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu 40 orang guru, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (metode sensus), sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi sebenarnya secara menyeluruh

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Khairunnisa (2023) Mengemukakkan uji validitas menunjukkan bahwa jika r hitung > r tabel, maka pernyataan dari kuesioner tersebut valid dan Jika r hitung < r tabel, maka pernyataan dari kuesioner tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui seluruh pernyataan variabel Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru memiliki r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,312). Hal ini membuktikan bahwa semua item pernyataan setiap variabelnya dinyatakan valid. Hasil uji validitas pada penelitian ini dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.37
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X)

No	r hitung	Perbandingan	r tabel	Keterangan
1	0,691	>	0,312	Valid
2	0,804	>	0,312	Valid
3	0,781	>	0,312	Valid
4	0,718	>	0,312	Valid
5	0,833	>	0,312	Valid
6	0,783	>	0,312	Valid
7	0,602	>	0,312	Valid
8	0,769	>	0,312	Valid

Sumber: Output SPSS 26, diolah (2025)

Tabel 4.38
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Z)

No	r hitung	Perbandingan	r tabel	Keterangan
1	0,712	>	0,312	Valid
2	0,833	>	0,312	Valid
3	0,692	>	0,312	Valid
4	0,795	>	0,312	Valid
5	0,845	>	0,312	Valid
6	0,793	>	0,312	Valid
7	0,838	>	0,312	Valid
8	0,759	>	0,312	Valid

Sumber: Output SPSS 26, diolah (2025)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4.39
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

No	r hitung	Perbandingan	r tabel	Keterangan
1	0,831	>	0,312	Valid
2	0,824	>	0,312	Valid
3	0,824	>	0,312	Valid
4	0,553	>	0,312	Valid
5	0,842	>	0,312	Valid
6	0,793	>	0,312	Valid
7	0,825	>	0,312	Valid
8	0,705	>	0,312	Valid
9	0,817	>	0,312	Valid
10	0,745	>	0,312	Valid

Sumber: Output SPSS 26, diolah (2025)

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) menujukkan bahwa jika nilai koefisien reliabilitas > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas dan Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,60 maka instrument yang di uji tersebut adalah tidak reliabilitas.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada masing masing variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga uji reliabilitas seluruh variabel dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan uji validitas dari pengolahan data SPSS 26 dapat dilihat dilampiran 6 (Hal 127)

Tabel 4.40
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,894	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,907	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,936	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, diolah (2025)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residualdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan diuji statistic non-parametrik kolmogrov- simov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dilakukan normal apalabila nilai signifikansi >0,05 Ghozali (2018). Berikut adalah output pengujian dari SPSS 26 dan dapat disajikan di bawah tabel ini:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4.41
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

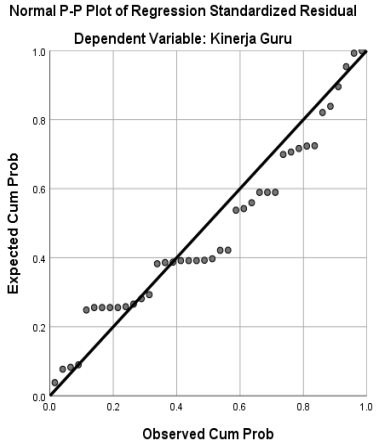
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42151078
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.075
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 26, diolah (2025)

Berdasarkan hasil output SPSS Tabel 4. Di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Selain itu, apakah data terdistribusi normal atau tidak juga dapat dilakukan metode yang handal yaitu dengan melihat Normal Porbality Plot. Model regresi yang baik ialah data berditribusi normal, yaitu dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu melihat besaran dari nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yaitu adalah nilai *VIF* < 10.00 dan nilai *Tolerance* > 0, 10.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4.42
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
(Constant)	10.903	4.389		2.484	.018		
Lingkungan Kerja X	.993	.282	.816	3.526	.001	.186	5.376
Motivasi Kerja Z	-.031	.293	-.024	-.104	.918	.186	5.376

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Y

Sumber: Outfut SPSS 26, diolah (2025

Berdasarkan Tabel 4.42 menunjukkan bahwa nilai tolerance Variabel Lingkungan kerja (X) dan Motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,186 (> 0,10) serta nilai VIF sebesar 5,378 (<10). Maka dari itu penelitian ini dikatakatak tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas nilai absolute residual terhadap variabel independen Ghozali (2018). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika Rnilai p value >0,05 maka Ho ditolak, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
b. Jika nilai p value < 0,05 maka Ho ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian ini dapat diperoleh nilai signifikansi (p-value) sebagai berikut:

Tabel 4.43
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.218	2.934		1.438	.159
	Lingkungan Kerja X	-.057	.183	-.117	-.314	.755
	Motivasi Kerja Z	-.011	.194	-.021	-.057	.955

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Outfut SPSS 26, diolah (2025

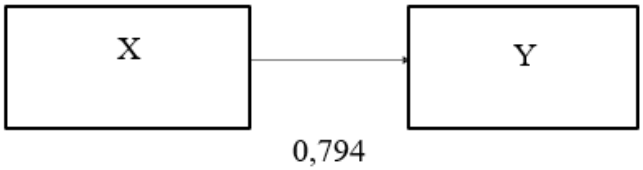
Berdasarkan Tabel 4.43 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang diperoleh nilai siginifikan pada variabel *indefendent* yaitu Lingkungan Kerja dengan sig 0,755 dan Motivasi Kerja 0,955. Artinya dinyatakan bahwa nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Jalur (*Path Analisys*)

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil analisis untuk menilai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pada Guru SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya yang dapat dilihat dari indikator indikator yang mempengaruhinya. Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



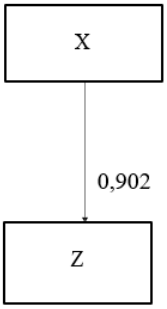
Gambar 4. 3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan tingkat signifikan hasil penelitian ini Melalui SPSS 26 dapat diperoleh dari Standar Coefficient Beta sebesar 0,794 dan uji t menunjukkan t hitung sebesar 8.062 > t tabel (1.683) dengan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya. Selain itu, hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru termasuk kuat berdasarkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,794, dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,631 menunjukkan bahwa 63,1% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa factor lingkungan kerja memiliki peran yang kuat dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya. Hasil ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dikemukakkan (Ayu Wahyuni dan Budiono 2022:776) mengaemukakkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik lingkungan kerja, semakin besar kinerja karyawan. Kinerja karyawan meningkat ketika mereka bekerja dalam lingkungan kolaboratif berupa fasilitas kerja yang mendukung dalam pelayanan nasabah dan hubungan kerja yang bagus dengan atasan. Hal ini mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memiliki semangat keja yang tinggi. Kinerja karyawan meningkat jika mereka bekerja di lingkungan yang bersih, nyaman dan mendorong hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil analisis untuk menilai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja pada Guru SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya yang dapat dilihat dari indikator indikator yang mempengaruhinya. Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359



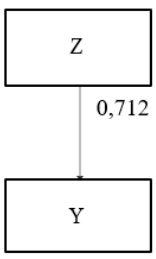
Gambar 4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji jalur (*Path Analisys*) menggunakan SPSS 26 didapatkan koefisien korelasi (R) variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja didapatkan nilai sebesar 0,902 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan korelasi kedua variabel tersebut Sangat Kuat. Dengan demikan Lingkungan Kerja (X) dapat dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (Z) dengan koefisien determinasi sebesar 0,814 atau sebesar 81,4 %.

Berdasarkan tingkat signifikansi pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja maka dilakukan uji hipotesis dari perhitungan SPSS 26 dapat diketahui bahwa nilai dari *standardized coefficients Beta* sebesar 0,902. Dan hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 12.895 > t tabel (1.683) dengan nilai sig 0,000 (< 0,05) artinya terdapat berpengaruh signifikan pada Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Caksana, 2019) yang menyatakan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja guru di SMA 1 Tulungagung maka semakin lingkungan kerja baik akan meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini mendukung teori Indriyati (2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung atau tidak langsung yang memengaruhi pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan Kerja yang baik dapat memberikan rasa aman dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil analisis untuk menilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada guru SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya yang dapat dilihat dari indikator indikator yang mempengaruhinya. Pengaruh dari Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

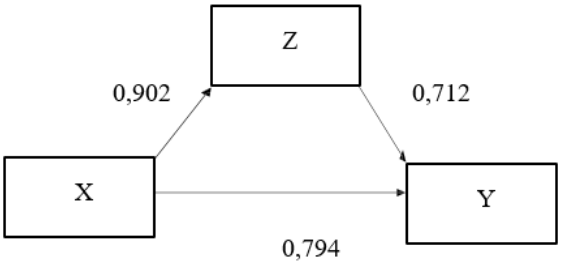
Berdasarkan hasil perhitungan Uji jalur (*Path Analisys*) yang menggunakan SPSS 26 didapatkan koefisien korelasi (R) variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) didapatkan nilai sebesar 0,712 yang menununjukkan bahwa tingkat hubungan korelasi kedua variabel tersebut Kuat. Dengan demikian, Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,507 atau dengan sebesar 57 %.

Berdasarkan tingkat signifikansi pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru maka dilakukan uji hipotesis dari perhitungan SPSS 26 dapat diketahui bahwa nilai dari *standardized coefficients Beta* sebesar 0,712 dan hasil Uji t menunjukkan t hitung sebesar 6.255 > t tabel (1.683) dengan nilai sig 0,000 (< 0,05) artinya terdapat berpengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor Motivasi kerja memiliki peran yang kuat dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakkan (Simanjutak et.all 2022) yang menyatakan bahwa hasil pengujian H5 pengaruh Motivasi akan meningkatkan kinerja dapat dibuktikan dengan melihat nilai estimet dengan koefisien jalur sebesar 0,473 dengan nilai titik kritis (t statistic) sebesar3,221 (>1,95) atau p- value 0,001 lebih kecil dari a = 0,05 yang berarti signifikan. Motivasi adalah kemauan individu untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujua organisasi. Motivasi merupakan suatu usaha yang dapta memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan yang dinginkan. Penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakkan (Widiarti 2020) motivasi kerja merupakan pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar meraka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memulai suatu factor yang mendorong perbuatan tersebut.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh siggnifikan terhadap kinerja guru SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimilki oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki dorongan kuat untuk berprestasi, memenuhi tanggung jawab serta mencapai tujuannya akan lebih optimal dalam melaksanakan tugas tugasnya. Hasil pengujian data dari pengolahan SPSS 26 ini dapat dilihat dilampiran (Hal 133).

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melaui Motivasi Kerja Di SDIT IBadurrohman Tasikmalaya.

Berdasarkan hasil analisis untuk menilai pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Guru(Y) melaui motivasi kerja (Z) yang dapat dilihat dari indikator indikator yang mempengaruhinya. Pengaruh tidak langsung dari ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4.44
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Guru Terhadap Motivasi Kerja

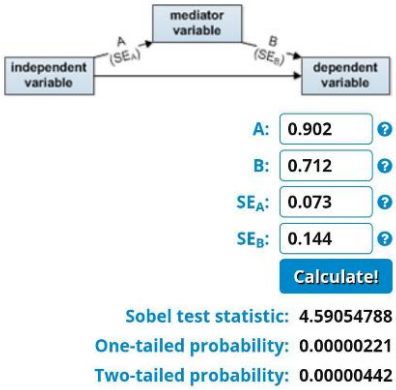
No	Nama Variabel	Formula	Hasil
Lingkungan Kerja (X)			
1	a. Pengaruh Langsung X terhadap Y	(0,794)(0,794)	0,630
	b. Pengaruh Tidak Langsung X Melalui Z Terhadap Y	(0,902) (0,712) (0,642)	0,412
	Pengaruh X Total Terhadap Y	a+b. (1)	1,042
Motivasi Kerja (Z)			
2	c. Pengaruh Langsung Z Terhadap Y	(0,712) (0,712)	0,506
	d. Pengaruh Z Total Terhadap Y	C (2)	0,506
	Total Pengaruh X, Z Total Terhadap Y	(1) + (2) = kd	1,548

Pada Tabel 4.44 menunjukkan bahwa secara keseluruhan Variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0,630 dengan persentase sebesar 63%. Selain itu terdapat juga pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y) Melaui Motivasi Kerja (Z) yaitu sebesar 0,412 dengan persentase sebesar 41,2 %. Dengan demikian total pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung adalah sebesar 1,042 dengan persentase sebesar 104,2 %. Selanjutnya Variabel Motivasi Kerja (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 1,548 dengan persentase sebesar 154,8 %.

Melihat hasil tersebut dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja guru dikelola dengan baik yang kondusif, nyaman, serta mendukung kegiatan belajar mengajar, maka kondisi ini akan meningkatkan Motivasi Kerja guru. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan merasa terdorong untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dengan tugasnya sehingga berdampak positif terhadap peningkatan Kinerja Guru.

Kemudian untuk mengetahui dan menentukan tingkat signifikansi pengaruh tidak langsung dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya Melaui Motivasi Kerja., maka ditunjukkan uji sobel (*Sobel Test*) pada Gambar berikut:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359



Gambar 4.7 Hasil Uji sobel

Berdasarkan Gambar 4.7 di atas bahwa, hasil perhitungan uji sobel (*Sobel Test*) diperoleh sebesar 4,5905 yang lebih besar dari Z Tabel 1,96 pada taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut dinyatakan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakkan (Simanjutak, et.all 2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Melalui Motivasi Guru SMP Negeri di Nanga Bulik. Dengan koefisien jalur sebesar 0,333 dan t statistic sebesar 3,718 dengan p value 0,000 maka keterangannya diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di SDIT Ibadurrohman Tasikmalaya secara umum berada dalam kategori sangat baik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap ketiga variabel penelitian. Lingkungan kerja dinilai sudah kondusif, nyaman, dan mendukung pelaksanaan tugas guru. Motivasi kerja guru juga tergolong tinggi, yang tercermin dari semangat, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja guru pun berada pada kategori sangat baik, baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, maupun evaluasi hasil belajar.

Selain itu, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, serta berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Begitu pula, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Lebih lanjut, penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja guru, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja mereka.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

DAFTAR PUSTAKA

1. Anastasya, D dan Rosalina, S.S. (2022). " Lingkungan Kerja Work From Home Selama Pandemi Covid-19:Apakah Berdampak Pada Kinerja Karyawan". Jurnal Manjemen, 12 (1), 56-83.
2. Andini (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepusan Kerja". Skripsi. Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Tidak dipublikasikan.
3. Arifa, S. N dan Muhsin. (2018). "Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja". Jurnal Manjemen Indonesia, Vol 7, No 2.
4. Asterina F dan Sukoco. (2019)." Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru". Jurnal Akuntanbilitas Manajemen Pendidikan. Volume 7, No 2.
5. Asnora, F.H. (2024). "Penerapan Fungsi Manjemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan perusahaan". OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manjemen. Vol.4, No.3,hal 66-75.
6. Basori, dan Prahyawan. (2017). "Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening". Jurnal riset Bisnis dan Manjemen Tirtayasa, Vol 1, No 2.
7. Caksana, N. P. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepakla sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening pada SMAN 1 Tulungagung". Jurnal Penelitian Manajemen Terapan Penataran, Vol 4, No 1.
8. Darmadi. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret cabang kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah MAnjemen Forkamma. Univeritas Pamulang.
9. Ewirawan. (2023). "Bab III Metode Penelitian". Repository.stei.ac.id.
10. Enny, M. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Ubhara Surabaya .Manjemen Press 1, 1-153.
11. Fachrezi, H dan Khair, H. (2020). "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu". Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manjemen.E-ISSN 2632-2634
12. Fajar, F. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 24 Kota Jambi". Skripsi. Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi. Dipublikasikan.
13. Ghozali. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9". Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN:979-704-015-1.
14. Hidayat, R. (2024). "Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organitational Citizenship Behavior (OCB) Di PT Asia Tritunggal Jaya Cihideung". Skripsi. Univeritas Perjuangan Tasikmalaya. Tidak Dipublikasikan.
15. Handoko, H.T. (n.d). "Manajemen Edisi 2". Yogyakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
16. Indriani F. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Sri Wijaya Propertirindo Jaya. AKUA: Jurnal Akuntasi dan Keuangan. Vol 1 N0 3. 291-297