

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA
PENDIDIK MADRASAH RAUDHTAUL ATHFAL SE- KECAMATAN PARAKANSALAK
KAB SUKABUMI**

Neng Siti Hamidah¹, Umban Adi Jaya²
Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Kota Sukabumi.

Abstrak

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang telah dicapai tenaga pendidik dalam satu periode tertentu karena tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam mencerdaskan anak bangsa saat ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Raudhatul Athfal se Kecamatan Parakansalak dengan jumlah 8 Madrasah yang diteliti. Populasi penelitian ini berjumlah 30 tenaga pendidik dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu, semua jumlah populasi diambil untuk menjadi sampel. Dalam hal ini ini untuk mengkonfirmasi hipotesis teknik penelitian data primer yang dikumpul melalui kuesioner dengan menggunakan pendekatan kuantitatif kemudian akan dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda yang didukung oleh alat aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Kata Kunci: Motivasi , Lingkungan kerja dan kinerja tenaga pendidik

Abstract

Performance assessment is used to find out what teaching staff have achieved in a certain period because teaching staff have a very important role in educating the nation's children today. This research aims to analyze the influence of motivation and work environment on the performance of teaching staff. This research was conducted at Raudhatul Athfal Madrasas in Parakansalak District with a total of 8 Madrasas studied. The research population was 30 teaching staff using a saturated sampling technique, that is, the entire population was taken to be the sample. In this case, to confirm the hypothesis, primary data research techniques collected through questionnaires using a quantitative approach will then be analyzed using multiple regression analysis techniques supported by the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) application tool version 29. The research results show that simultaneously motivation and the work environment has a positive and significant effect on the performance of teaching staff.

Keywords: *Motivation, work environment and performance of teaching staff.*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu tombak utama untuk membentuk karakter , kepribadian , mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan adalah kebutuhan manusia . Pendidikan selalu mengalami perubahan, perkembangan dan perbaikan sesuai dengan perkembangan di segala bidang kehidupan. Perubahan dan perbaikan dalam bidang pendidikan meliputi berbagai komponen yang terlibat di dalamnya baik itu pelaksana pendidikan di lapangan (kompetensi guru dan kualitas tenaga pendidik), mutu pendidikan, perangkat kurikulum, sarana dan prasarana pendidikan dan mutu manajemen pendidikan termasuk perubahan dalam metode dan strategi pembelajaran yang lebih inovatif.

Belajar menurut Spears dalam Suprijono (2009:2) adalah mengamati, membaca, meniru, mencoba sesuatu, mendengar dan mengikuti arah tertentu. Jadi belajar adalah proses perubahan perilaku secara aktif, proses mereaksi terhadap semua situasi yang ada di sekitar individu, proses yang diarahkan kepada suatu tujuan, proses berbuat melalui berbagai pengalaman, proses melihat, mengamati, memahami sesuatu yang dipelajari Dalam proses belajar mengajar guru dituntut untuk dapat mewujudkan dan menciptakan situasi yang memungkinkan siswa

untuk aktif dan kreatif. Proses belajar adalah suatu proses yang dengan sengaja di ciptakan untuk kepentingan siswa, agar senang dan nyaman saat mengikuti proses pembelajaran.

Motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi ini maka akan dapat membuat seseorang bersemangat dalam menyelesaikan segala pekerjaannya dengan tepat pada waktunya. Menurut Veithzal (2014) motivasi mengacu seseorang untuk dapat bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan prasarvei awal yang dilakukan pada Madrasah Raudhatul athfal Unwanul Falah Kabupaten Sukabumi tentang motivasi kerja maka tenaga pendidik memiliki motivasi yang kurang baik karena disebabkan karena tidak adanya apresiasi dari pimpinan sekolah mengenai hasil kerja tenaga pendidik, sehingga tenaga pendidik juga kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang dijalankannya. Masalah motivasi adalah factor yang penting bagi peserta didik. Apakah artinya anak didik pergi ke sekolah tanpa motivasi untuk belajar. Hanya saja motivasi sangat bervariasi dari segi tinggi rendahnya maupun jenisnya. Guna mewujudkan tujuan itu bukan suatu hal yang mudah. Sehingga sangatlah dibutuhkan sebuah tekad dari berbagai pihak guna meraih kebersamaan tujuan dan visi yang sama dalam menciptakan keterpaduan pencapaian dalam tujuan pembelajaran. Bapak Pendidikan Indonesia ini terkenal dengan semboyan yang khas “Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani”. Ki Hajar Dewantara mengartikan pendidikan sebagai suatu upaya untuk memajukan bertumbuhnya pendidikan budi pekerti (kekuatan batin dan karakter), pikiran, serta tubuh anak.

Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2000:159) . Semakin baiknya lingkungan pekerjaan pada suatu organisasi maka akan semakin baik juga motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik . Seorang guru atau pengajar memang memiliki tingkat kesabaran yang lebih tinggi tetapi lingkungan kerja tetap harus tercipta dengan sebaik – baiknya agar proses belajar – mengajar tercapai dengan baik . Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2009:27). Apalagi seperti lingkungan pada sekolah taman kanak – kanak ini tentu harus tercipta lingkungan pendidikan yang ceria , hangat , nyaman dan aman agar anak – anak tak ketika sedang dalam proses belajar tidak merasa cepat jenuh dan ingin cepat kembali kerumah . Tak jarang juga jika kondisi lingkungan sesama pendidik kurang baik maka akan berdampak pada cara proses belajar.

Penilaian kinerja guru merupakan salah satu upaya dalam melaksanakan tugas serta fungsi pada jabatan fungsional yang dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk dapat menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Hal tersebut

bukan untuk menyulitkajn guru tetapi untuk dapat mewujudkan guru yang lebih profesional karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Kinerja merupakan evaluasi yang dilakukan dalam satu periode tertentu untuk melihat pencapaian dari seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja seorang guru dikatakan baik apabila guru tersebut dapat memenuhi berbagai unsur yang telah ditetapkan seperti kesetiaan dan komitmen yang tinggi dalam tugas mengajarnya, dapat menguasai materi pembelajaran secara baik untuk diajarkan kepada peserta didik, memiliki kreativitas yang tinggi dalam mengembangkan materi yang diajarkan agar mudah dipahami oleh peserta didik, mampu memberikan contoh perilaku-perilaku yang baik kepada peserta didik dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan dalam proses belajar mengajar peserta didik selama di sekolah agar dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas.

Madrasah Raudhtaul Athfal merupakan salah satu sekolah yang dan berdedikasi mendidik anak anak usia dini yaitu usia 3 – 6 tahun, yang berada dibawah binaan kementerian Agama dan sekolah berbasis untuk anak – anak ini adalah termasuk kedalam sekolah formal nantinya jika anak – anak lulus dari madrasah Raudhatul Athfal maka akan mendapatkan ijazah yang bisa digunakan untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya. Untuk dapat mengembangkan madrasah Raudhatul Athfal maka semua tenaga pendidik dan unsur – unsur yang terkait harus mempunyai kreativitas dan motivasi serta memiliki ilmu pengetahuan yang memadai agar dapat mendukung dalam melaksanakan tugas untuk dapat mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian .sehingga dapat diperoleh mengenai gambaran yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Raudhatul Athfal Raudhatul Athfal se Kecamatan Parakansalak dengan jumlah 8 Madrasah Raudhatul Athfal yang diteliti . Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini mulai dari penelitian hingga dengan penyelesaian diperkirakan dari bulan April hingga bulan Mei . Populasi menurut Sugiyono mendefinisikan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik Madrasah Raudhatul Athfal Raudhatul Athfal se Kecamatan Parakansalak sebanyak 30 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik Madrasah Raudhatul Athfal se Kecamatan Parakansalak Hal ini dilakukan mengingat jumlah populasi hanya sedikit sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 30 orang. Penentuan cara pengambilan

sampel pada penelitian dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu, seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi yang sedikit. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 Hasil Uji F
ANOVA^a

Uji statistik F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependen

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.562	2	193.281	10.145	<,001 ^b
	Residual	514.404	27	19.052		
	Total	900.967	29			

- a. Dependent Variable: kinerja tenaga pendidik
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi
 Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang diperoleh 10.145 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ketika nilai Fhitung > Ftabel maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen nilai Ftabel pada penelitian ini yaitu, F tabel = (=FINV(0,05;2;27)= 3,36 Maka nilai Fhitung > F tabel atau (10.145 > 3,36 dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2 Hasil Uji T
Coefficients^a

Uji ini digunakan untuk membuktikan tingkat signifikansi terhadap pengaruh variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.183	15.336		3.533	.002
	Motivasi	-.779	.277	-.427	-2.809	.009

Lingkungan kerja	.510	.200	.388	2.556	.017
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: kinerja tenaga pendidik

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas dimana hasil uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja tenaga pendidik (Y)

Berdasarkan Tabel 2 di atas nilai t hitung untuk motivasi kerja 2.809 sedangkan nilai t tabel 2,051 . Maka diketahui t hitung > t tabel atau (2,809 > 2.051) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,009. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja tenaga pendidik (Y)

Berdasarkan Tabel 2 di atas nilai t hitung untuk lingkungan kerja 2.556 , sedangkan nilai t tabel 2.051 . Maka diketahui t hitung > t tabel atau (2,556 > 2.051) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,017 . Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil di atas maka dapat diketahui arah pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dimana ketika nilai beta menunjukkan arah pengaruh variabel independent dapat bernilai positif maupun negatif. Apabila hasilnya bernilai positif maka kenaikan variabel independen dapat disebabkan pada kenaikan variabel dependen, tetapi ketika nilai yang dihasilkannya negatif maka kenaikan tersebut terjadi pada variabel independen yang disebabkan akibat penurunan pada variabel dependen

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik

Berdasarkan hasil statistik t yang telah dilakukan maka diperoleh nilai dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,09 dengan arah positif artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Madrasah Raudhatul Athfal Se Kecamatan Parakansaalak . Dengan demikian maka hipotesis kedua diterima. Adanya dorongan motivasi yang diberikan kepada tenaga pendidik akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan proses belajar mengajar kepada siswa dan tenaga pendidik .

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik

Berdasarkan hasil statistik t yang telah dilakukan maka diperoleh nilai dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,17 dengan arah positif artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Madrasah Raudhatul Athfal Se Kecamatan Parakansalak Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiyani & Nugrahaeni, (2017), Widhiastana et al., (2017) dan Surijadi & Musa, (2020) yang berpendapat

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya semakin baik lingkungan kerja yang didapatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja menjadi bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam suatu aktivitas kerja seorang pegawai karena di tempat kerjalah seseorang dapat mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikiran untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik Raudhatul Athfal Se-Kecamatan Parakansalak dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada kinerja tenaga pendidik Raudhatul Athfal Se-Kecamatan Parakansalak
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik Raudhatul Athfal Se-Kecamatan Parakansalak .

Berdasarkan simpulan tersebut, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Motivasi tenaga pendidik di Raudhatul Athfal Se-Kecamatan Parakansalak sudah cukup baik, sebaiknya agar dapat dipertahankan atau ditingkatkan lagi maka
2. Lingkungan Madrasah Raudhatul Athfal Se-Kecamatan Parakansalak sudah cukup baik dan sebaiknya untuk dapat dipertahankan dan jika bisa lebih ditingkatkan lagi mengenai kondisi lingkungan kerja yang dijadikan dalam proses belajar mengajar agar tenaga pendidik serta siswa dan siswi merasa nyaman pada saat proses belajar mengajar berlangsung.
3. Diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain di luar dari penelitian ini seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan lain sebagainya

Daftar Referensi

- Alex, S Nitisemito. "Manajemen Personalialia." Jakarta, Ghalia Indonesia, 2008 Bangun, Wilson. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta, Erlangga, 2012 Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 23." Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016 Hasibuan, Malayu S.P. "Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah." Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara, 2009 Mangkunegara, Anwar Prabu.
- https://youtu.be/UJh8boc_z4c?si=BMPzSw6kkV9oAcb6 "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan." Bandung, PT. Remaja Rosda Karya. 201
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. IKAPI. Sujarweni, W. (2016). Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS.

- Pustaka Baru Press. Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulai Desa Caringin KulOn Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 9 (2), 21-36.
- Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. F. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 223-250. Zuraida, L., Ariani, I. D., & Lestari, R. F. (2023).
- Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 34-42. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.68>