
**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU
SD ISLAM ROUDLOTUL MUJAHIDIN KAUMAN
KECAMATAN COMAL KAB. PEMALANG**

Siti Muyassaroh¹, Mohammad Bukhori², Widi Dewi Ruspitasari³

¹Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

²Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

³Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

¹smuyas940@gmail.com, ²M.bukhori@asia.ac.id, ³wididewi98@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan sangat penting di era globalisasi, terutama karena dapat meningkatkan kualitas hidup dan merupakan salah satu kebutuhan dasar semua manusia. Pendidikan Pendidikan pun menjadi salah satu faktor menunjang pembangunan nasional dan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan tingginya tingkat pendidikan di negara tersebut sehingga dan berperan dalam pembangunan negara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja non fisik dan sarana prasarana terhadap Motivasi kinerja guru SD Islam Roudlotul Mujahidin Kauman Comal Pemalang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden yang di tentukan dengan teknik sampling jenuh. Pengambilan data di lakukan dengan penyebaran quesioner melalui google form. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda melalui program SPSS versi 26. Hasil anasila data menunjukan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. 2) lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. 3) Saran Prasarana berpengaruh positif terhadap Kinerja guru, 4) Motivasi, Lingkungan kerja non fisik dan sarana prasarana secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja guru.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja non fisik, sarana prasarana, kinerja

ABSTRACT

Education is important in the era of globalitation, and has become a basic need for every human being. because by optaining human education will be able to improve the quality of life. education is also one of the factors supporting the progres of a country, the high level the education of the country can product quality human resources and take part in the development of the country. The objective of the research is to determine of motifation, physical work environment and infrastrukture have simultaneous or partial effecton theacher performance SD Islam Roudlotul Mujahidin Kauman, Comal, pelamlang. This study uses a sample of 40 respondents determined by the saturated sample technique. Data collected is done by distributing quesitionnaires via gogle form. Data analisys using multipel linear regression technique trouhg the SPSS program. The result of the data analysis show that: 1) motivation has a positive on theacher performance. 2) non physical work environment has a positive effect on the teacher performamce. 3) infrastructure has a positif effect on teacher performaance. 4) motivation, non physical work environment and infrastucture simultaneously affect theacer performance.

Keywords: motivation, non physical work environment, infrastructure, performance.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan sangat penting di era globalisasi, terutama karena dapat meningkatkan kualitas hidup dan merupakan salah satu kebutuhan dasar semua manusia. Pendidikan pun menjadi salah satu faktor menunjang pembangunan nasional dan pendidikan tinggi, yang dapat menghasilkan bakat yang berkualitas dan berperan dalam pembangunan nasional. Namun, hingga saat ini banyak anak-anak di tanah air yang belum terdidik dengan baik. Pendidikan Indonesia masih jauh tertinggal dari negara lain, dengan Indonesia menduduki peringkat ke-72 dari 77 negara dalam survei Program for International Student Assessment (PISA) 2019 di Paris. Berada di peringkat 6 dikalahkan oleh negara tetangga seperti Malaysia dan Brunei Darussalam.

Pihak yang paling sering berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, kualitas guru akan sangat berpengaruh pada kualitas hasil pendidikan. Kinerja guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat penting dalam proses pencapaian tujuan pendidikan Nasional baik dalam lingkup secara umum ataupun lingkup penyelenggara pendidikan itu sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat berasal dari dalam diri individu itu sendiri, seperti motivasi, ketrampilan, dan pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kinerja, tingkat gaji, lingkungan kerja dan sebagainya (Asf & Muatofa, 2013)

SD Islam Roudlotul Mujahidin merupakan salah satu sekolah penyelenggara pendidikan di kecamatan Comal, Kabupaten pemalang yang berdiri sejak tahun 2013. Namun dua tahun terakhir ini ditemukan masalah pada para guru yang mengajar, sehingga terjadi penurunan kinerja diantaranya, kurangnya inovasi dalam pengelolaan kelas dalam proses pembelajaran. Beberapa guru menjalankan aktivitas belajar hanya sekadar masuk dan memberikan pelajaran saja. Terlihat juga komunikasi yang kurang baik antara guru dengan peserta didik dimana sekarang terlihat guru kurang respon terhadap keluhan – keluhan peserta didik, tidak lagi terlihat keakraban seperti sebelumnya. Kedisiplinan guru, seperti ketepatan hadir di sekolah, mengerjakan tugas – tugas harian juga terlihat mengalami penurunan, hal ini di lihat dari hasil supervisi yang di lakukan oleh kepala sekolah.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa guru, hal ini disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah. Guru merasa hasil kerja mereka, kedisiplinan mereka tidak mendapat penghargaan dari kepala sekolah. Beberapa guru yang berprestasi dalam hal pendidikan juga terkesan di abaikan. Hal ini menjadikan beberapa guru kurang bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik seperti komunikasi antara guru dan kepala sekolah mempunyai pengaruh langsung terhadap para guru. Lingkungan kerja non fisik yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat dan akhirnya menurunkan motivasi kerja guru. Berikut kondisi lingkungan kerja non fisik pada sekolah ini:

Tabel 1. Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Indikator	Kondisi
1	Komunikasi Kepala sekolah terhadap guru	Kurang Baik
2	Hubungan antara sesama guru	Kurang baik
3	Hubungan antara kepala sekolah dengan karyawan sekolah	Kurang Baik
4	Hubungan guru dengan karyawan sekolah	Baik

5	Suasana nyaman dalam bekerja	Kurang Baik
---	------------------------------	-------------

Sarana prasarana yang kurang memadai juga di anggap menjadi sebuah masalah di SD Islam Roudlotul Mujahidin kauman Comal. Salah satunya ialah peralatan laboratorium dan jumlah kelas yang tidak sesuai dengan banyaknya peserta didik, sehingga kegiatan praktikum seringkali tidak maksimal. Berikut ini sarana prasarana berdasarkan kenyataan dan kebutuhan:

Tabel 2. Sarana dan Prasarana

No	Jenis sarana dan prasarana	<i>Reality</i>	<i>Needs</i>	Ket
1	Ruang Kelas	10	12	Masih Kurang
2	Laboratorium	1	2	Kurang
3	Lcd	10	12	Kurang
4	Alat Olahraga	8	12	Kurang
5	Kantor	1	1	Cukup
6	Kamar Mandi	12	12	Cukup
7	Mushola	1	1	Cukup

Ada pula penelitian lain yang menunjukkan hasil yang berbeda, dimana penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru, dan pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dan variabel sarana prasarana terhadap kinerja guru meskipun tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa ada banyak faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam sekolah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru bukan hanya dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja non fisik dan sarana prasarana saja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Kinerja Guru

Kinerja guru ialah suatu perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas (Nasrun, 2016). Indikatornya ialah penyusunan program kegiatan pembelajaran yang mengutamakan kualitas pekerjaan, mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), kemampuan guru menguasai bahan ajar, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan media dan sumber belajar, mengevaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil belajar.

2. Motivasi

Menurut Afandi (2018) motivasi ialah dorongan yang datang dari dalam diri guru karena terinspirasi, didorong dan dimotivasi untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas, gembira dan ikhlas sehingga hasil kegiatan dapat tercapai dengan hasil dan kualitas yang baik. Indikator motivasi yang diperlukan untuk sukses ialah kompensasi, kondisi kerja, dan kesuksesan. Sedangkan indikator motivasi dalam kebutuhan beresikat ialah pengakuan dari atasan dan karyawan itu sendiri. Indikator motivasi dalam kebutuhan prestasi ialah balas jasa, kondisi kerja dan pencapaian. Sedangkan indikator motivasi dalam kebutuhan afiliasi ialah pengakuan dari atasan dan pekerja itu sendiri.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Isyandi, lingkungan kerja ialah suatu yang ada di lingkungan para guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi,

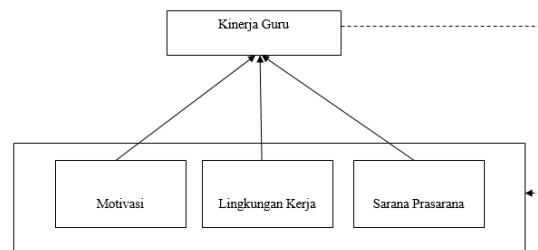
penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Indikator lingkungan kerja secara fisik yaitu penerangan temperatur kelembapan, sirkulasi udara, keinsinyuan dan kenyamanan. Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan dengan atasan dan hubungan kerja sesama rekan kerja.

4. Sarana Prasarana

Menurut Ananda (2018), sarana prasana ialah alat yang secara langsung dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan seperti ruang, buku, perpustakaan, laboratorium dan sebagainya. Sedangkan Prasarana merupakan alat yang tidak secara langsung dapat mendukung tercapainya tujuan seperti lokasi atau tempat, lapangan olahraga, uang dan sebagainya. Indikator sarana ialah alat praktik dan alat tulis, sedangkan indikator prasarana ialah ruang praktik ketrampilan, ruang laboratorium dan musholla.

B. Kerangka Konsep

Digambarkan secara sistematis kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar1. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teoritis diatas, hipotesis dalam penelitian ini ialah:

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Islam Roudlotul Mujahidin.
- H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Islam Roudlotul Mujahidin.
- H3: Sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Islam Roudlotul Mujahidin.
- H4: Motivasi, Lingkungan kerja non fisik, dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Islam Roudlotul Mujahidin.

III. METODE PENELITIAN

1. Pendekatan penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik kemudian dari menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ialah semua guru di SD Islam Roudlotul Mujahidin Kauman Comal sebanyak 40 orang. Sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampling apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling yaitu seluruh anggota guru di SD Islam Roudlotul Mujahidin Kauman Comal.

3. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, kuesioner sebagai metode pengumpulan data dari sejumlah responden. Pernyataan akan menggunakan skala Likert dengan penjelasan sebagai berikut:

- SS Sangat Setuju Skor: 5
- S Setuju Skor: 4
- N Netral Skor: 3
- TS Tidak Setuju Skor: 2
- STS Sangat Tidak Setuju Skor: 1

4. Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS yang akan membantu penulis dalam melakukan perhitungan secara numerik. Dengan pengujian data menggunakan analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji instrument, uji hipotesis.

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Dari 40 responden yang diteliti oleh penulis jumlah responden didominasi oleh responden perempuan sebanyak 30 orang dengan presentasi 75% responden berjenis kelamin perempuan, sedangkan sisanya 25% atau sebanyak 10 responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3. Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	30	75,0	75,0	75,0
	Laki-Laki	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

2. Pendidikan Terakhir

Responden didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 36 orang dengan presentasi 90%. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 2 orang dengan presentasi 5% dan responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang dengan presentasi 5%.

Tabel 4. Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	2	5,0	5,0	5,0
	S1	36	90,0	90,0	95,0
	S2	2	5,0	5,0	100,0
	S3	0	0	0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

3. Lama Pengabdian

Responden dari 40 responden yang diteliti oleh penulis didominasi oleh responden dengan lama pengabdian 0-5 tahun sebanyak 26 orang dengan presentase 65%, sedangkan responden dengan lama pengabdian 6-10 tahun sejumlah 9 orang dengan presentase 22,5%, responden dengan lama pengabdian 11-15 tahun sejumlah 2 orang dengan presentase 5%, responden dengan lama pengabdian 16-20 tahun sejumlah 2 orang dengan presentase 5%, dan responden dengan lama pengabdian >25 tahun sejumlah 1 orang dengan presentase 2,5%.

Tabel 5. Lama Pengabdian

Lama Mengabdi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 Tahun	26	65,0	65,0	65,0
	6-10Tahun	9	22,5	22,5	87,5
	11-15Tahun	2	5,0	5,0	92,5
	16-20 Tahun	2	5,0	5,0	97,5
	>25Tahun	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

4. Usia

Dari 40 responden didominasi oleh responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 26 orang dengan presentase 65%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 25%, dan responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 10%.

Tabel 6. Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	26	65,0	65,0	65,0
	31-40 Tahun	10	25,0	25,0	90,0
	41-50 Tahun	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

B. Hasil Pengujian

1. Uji Validitas

Uji validitas ialah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Berdasarkan hasil uji validitas, item pertanyaan untuk seluruh variabel dinyatakan valid.

Tabel 7. Uji Validitas

Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,653	0,2638	Valid
X1.2	0,707	0,2638	Valid
X1.3	0,644	0,2638	Valid
X1.4	0,681	0,2638	Valid
X1.5	0,414	0,2638	Valid
X2.1	0,646	0,2638	Valid
X2.2	0,734	0,2638	Valid
X2.3	0,739	0,2638	Valid
X2.4	0,840	0,2638	Valid
X3.1	0,547	0,2638	Valid
X3.2	0,836	0,2638	Valid
X3.3	0,918	0,2638	Valid
X3.4	0,823	0,2638	Valid
X3.5	0,613	0,2638	Valid
Y1.1	0,673	0,2638	Valid
Y1.2	0,804	0,2638	Valid
Y1.3	0,740	0,2638	Valid
Y1.4	0,553	0,2638	Valid
Y1.5	0,647	0,2638	Valid
Y1.6	0,267	0,2638	Valid
Y1.7	0,489	0,2638	Valid

2. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,608	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,716	Reliabel
Sarana Prasarana (X3)	0,814	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,708	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, item pertanyaan untuk seluruh variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,21703351
Most Extreme Differences	Absolute	,295
	Positive	,128
	Negative	-,295
Test Statistic		,295
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

Dapat dilihat dari tabel yang menunjukkan angka signifikansi 0,295 atau 29,5% yang berarti lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal, karena tingkat signifikansi berada diatas 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas ialah suatu keadaan dimana terjadi kolerasi linear yang sempurna diantara semua atau beberapa variabel bebas dalam model regresi. Jika hal ini terjadi akan mempersulit proses pengidentifikasian antara variabel-variabelnya. Hasil analisis sebagai berikut.

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	23,727	4,736		5,010	,000		
MOTIVASI	,076	,175	,073	,435	,666	,688	1,453
LINGKUNGAN KERJA	-,124	,212	-,098	-,583	,564	,691	1,448
SARANA PRASARANA	,462	,122	,533	3,797	,001	,996	1,004

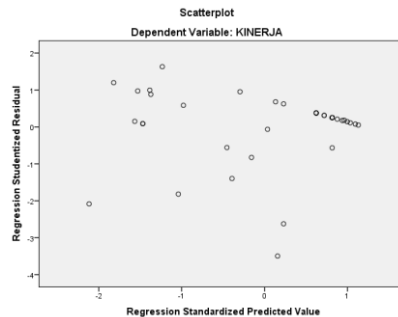
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah

Diketahui bahwa nilai Tolerance pada ketiga variabel ialah variabel Motivasi dengan nilai Tolerance 0,688, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan nilai Tolerance 0,691, dan variabel Sarana Prasarana dengan nilai Tolerance 0,996. Sedangkan nilai VIF ketiga variabel ialah, variabel Motivasi 1,453, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik 1,448, dan variabel Sarana Prasarana 1,004. Nilai Tolerance ketiga variabel bernilai lebih dari sama dengan 0,10 dan nilai VIF ialah kurang dari sama dengan 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas dalam persamaan ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas mengakibatkan varian menjadi tidak minimum atau varian memiliki sifat seperti variabel sehingga adanya heteroskedastisitas membuat model menjadi tidak efisien (Setyo,2016). Hasil analisis sebagai berikut.



Gambar 2. Scatterplot Heteroskedastisitas

Pada gambar dapat dilihat bahwa grafik Scatterplot menunjukkan persebaran yang acak dan tidak menggerombol pada suatu tempat, hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 11. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,104	3,199		1,596
	MOTIVASI	-,155	,118	-,239	-,307
	LINGKUNGAN KERJA	,185	,143	,236	1,288
	SARANA PRASARANA	-,178	,082	-,331	-2,171

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,200, variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,206, dan nilai variabel sarana prasarana sebesar 0,370. Ketiga variabel memiliki nilai signifikansi $>0,05$, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = 23,727 + 0,76X_1 + 0,124X_2 + 0,462 + 4,736$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

- Konstanta pada persamaan diatas ialah sebesar 23,727 menunjukkan nilai kinerja guru sebelum dipengaruhi oleh variabel motivasi, lingkungan kerja non fisik, dan sarana prasaran.
- Koefisien βX_1 ialah 0,76 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin variabel motivasi akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,76. Jika nilai variabel motivasi semakin baik, maka nilai kinerja guru akan meningkat.
- Koefisien βX_2 ialah 0,124 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin variabel motivasi akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,124. Jika nilai variabel lingkungan kerja non fisik semakin baik, maka nilai kinerja guru akan meningkat.
- Koefisien βX_3 ialah 0,462 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin variabel motivasi akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,462. Jika nilai variabel sarana prasarana semakin baik, maka nilai kinerja guru akan meningkat.

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, menunjukkan nilai pada ketiga variabel, yaitu variabel motivasi, variabel lingkungan kerja non fisik, serta nilai variabel sarana prasaran memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja guru.

a. Uji Hipotesis

1) Uji Statistik t

Tabel 12. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,727	4,736		5,010	,000
MOTIVASI	,076	,175	,073	,435	,666
LINGKUNGAN KERJA	,124	,212	,098	,583	,564
SARANA PRASARANA	,462	,122	,533	3,797	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari hasil Uji t didapat hasil sebagai berikut:

- Tingkat signifikansi variabel motivasi ialah $0,666 > 0,05$ maka dapat disimpulkan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dilihat dari nilai t hitung $0,435 < t$ table 1,68709. Artinya variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan.
- Tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja ialah $0,564 > 0,05$ maka dapat disimpulkan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dilihat dari nilai t hitung $0,583 < t$ table 1,68709. Artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan.
- Tingkat signifikansi variabel sarana prasarana ialah $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dilihat dari nilai t hitung $3,797 > t$ table 1,68709. Artinya variabel sarana prasarana memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2) Uji Statistik F

Uji ini dilakukan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 13. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,134	3	8,045	5,014	,005 ^b
	Residual	57,766	36	1,605		
	Total	81 900	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), SARANA PRASARANA, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Hasil tabel menunjukkan hasil signifikansi 0,005 yang artinya kurang dari 0,05. Hal ini mengartikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel motivasi, variabel lingkungan kerja non fisik, dan variabel sarana prasarana secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

3) Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel independent.

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.295	.236	1,26673

a. Predictors: (Constant), SARANA PRASARANA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

V. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Motivasi terbukti memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru di SD Islam Roudlotul Mujahidin kauman. Oleh karena itu, kepala sekolah selaku atasan harus memberikan penghargaan sebagai salah satu bentuk motivasi kepada guru yang berprestasi, memberikan penghargaan terhadap ide – ide guru yang positif demi pencapaian tujuan organisasi, menghargai perasaan guru ketika sedang menjalankan tugas dan memperhatikan kenyamanan serta kesejahteraan guru untuk dapat memotivasi guru SD Islam Roudlotul Mujahidin.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup suasana kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru, oleh karena itu lingkungan kerja non fisik yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang di inginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada

3. Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Lingkungan Kerja

Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru melalui pengoptimalan terhadap sarana dan prasarana yang efektif dengan melakukan identifikasi terhadap perlengkapan dan peralatan di dalam proses mengajar yang di butuhkan guru, oleh karena itu sarana prasarana yang lengkap akan memberikan dorongan terhadap guru dalam memenuhi tugasnya dalam proses belajar mengajar di kelas.guru akan lebih mudah dalam mengembangkan potensi yang di miliki untuk menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan menarik sehingga tujuan pembelajaran akan lebih mudah di capai.

4. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja

Secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Roudlotul Mujahidin kauman – Comal. Variabel motivasi, variabel lingkungan kerja dan variabel sarana prasarana memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru sebesar 29,5% sedangkan sisanya terdapat faktor lain diluar penelitian yang memengaruhi kinerja guru.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan, dapat di simpulkan bahwa:

1. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Roudlotul Mujahidin Kauman – Comal.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Roudlotul Mujahidin Kauman – Comal.
3. Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Roudlotul Mujahidin Kauman _ Comal. Nilai pada variabel sarana prasarana yang menunjukkan nilai 0,462.

4. Motivasi, lingkungan kerja non fisik dan sarana prasarana secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Roudlotul Mujahidin kauman – Comal. Variabel motivasi, variabel lingkungan kerja dan variabel sarana prasarana memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja guru sebesar 29,5% sedangkan sisanya terdapat faktor lain diluar penelitian yang memengaruhi kinerja guru.

2. Saran

- a. Motivasi terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SD islam Roudlotul Mujahidin Kauman Comal. Demi terwujudnya visi misi sekolah yang optimal maka kinerja maksimal dari para guru sangatlah menentukan keberhasilan suatu sekolah. Oleh karena itu ada beberapa saran yang dapat menjadi perhatian bagi kepala sekolah, yaitu:
 1. Memberi penghargaan kepada guru atas prestasi kerja yang di peroleh guru untuk meningkatkan motivasi.
 2. Memeberikan sanksi tegas kepada guru yang melanggar aturan sesuai dengan peraturan sekolah.
 3. Guru di sarankan meningkatkan motivasi kerja yang maksimal, karena sesungguhnya motivasi bukan hanya di peroleh dari eksternal saja, melainkan juga dari dalam diri sendiri.
- b. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SD Islam Roudlotul Mujahidin Kauman Comal, oleh karenanya kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman dan kondusif.
- c. Sarana prasarana memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru SD Islam Roudlotul Mujahidin Kauman Comal, oleh karena itu sekolah di harapkan meningkatkan pengadaan sarana prasarana yang memadai guna terwujudnya cita cita sekolah, mengoptimalkan kemampuan dan kreatifitas guru dalam kegiatan belajar mengajar serta menciptakan variasi belajar yang menyenangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi. P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator), Riau, Zanafa Publishing
- Ambarita Biner Dan Nasrun. (2016) Manajemen Pendidikan Dan Peningkatan Mutu. Bandung: Alfabeta
- Amirono Dan Daryanto, (2016), Evaluasi Dan Penilaian Pembelajaran Kurikulum 2013, Yogyakarta: Gavamedia.
- Amirin M. Tatang. (Mei 2011). Manajemen Pendidikan. Yogyakarta. Uny Press.
- Ananda, Rusydi Dan Oda Kinata Banurea, Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan, Medan: Widya Puspita 2017.
- Alex, Nitisemito (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Bandung.
- Bekti Handayani (2005) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri Karangdowo Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2005
- C. Eka Ardiana (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akutansi Smk Di Kota Madiun. Ahyaningrum (2020)
- Daryanto (2015). Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah. Gafa Media: Yogyakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2003. Undang – Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta. Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. Undangng – Undang No. 14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen, Jakarta. Depdiknas.

- Depdiknas. 2008. Peraturan Pemerintah Ri No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta, Depdiknas.
- Dwi Sampurna (2015) Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)* 3(2) 168-180
- Edi, Sutrisno (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakrta.
- Eliyanto (2018) Pegaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madsrah* 3 (1)169-181
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program Ibm Spss 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah B. Uno, (2017) Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Pt Bumi Aksara.
- H. A. S Moenir. 2014. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia. Jakarta, Bumi Akasara.
- Ilyas Yas Lis, 2012. Kinerja, Teori, Penilaian Dan Penelitian. Jakarta, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fkm Universitas Indonesia.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok, Pt Rajagrafindo Persada.
- Luh Putu Santiari (2020) Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Lab. Undiksa Singaraja. *Jurnal Aministrasi Pendidikan Indonesia* 11 (1) 1-10
- Mukhlis Catyo (2020) Analisa Pengaaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi* 17 (02) 16-26
- Nitisemito. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung; Pustaka Setia
- Undang Undang No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. Jakarta, Pt Media Pustaka Mandiri.
- Pratiwi Indah Sari 9 (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma N 10 Kecamatan Sungai Gelang, Kabupaten Muaro, Jambi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan* 1 (1),1-10
- Sahlan Lubis (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6 (1) 17-25
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Ke 5, Pt Refika Aditama, Bandung.
- Simamorang Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Stiey.
- Sinulingga, Sukaria. 2018. Metode Penelitian. Medan: Usu Press.
- Sitoyo, Sandu Dan Sidik, A. 2015. Dasar Metodolgi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Soleh Sofian (2020) Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Muhammadiyah Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis* 11 (2a),44-55
- Sugiyono. 2017 Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Wahjosumidjo. 2011. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Pt. Rajagrafindo Persada, Jakarta.