
PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD SCB

Florentina Alma Oktaviani Lastuti¹, Tin Agustina Karnawati², Fathorrahman³

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Malang

e-mail: ¹florentina.alma@gmail.com, ²agustina@asia.ac.id, ³faturrahman@asia.ac.id

Abstract: Education is a fundamental aspect of developing high-quality human resources. Educational success is largely determined by various interconnected components, one of which is the teacher the primary implementer of the learning process. Teachers play a strategic role in shaping students' competencies, character, and skills. Optimal teacher performance directly impacts student quality and the achievement of educational goals; consequently, teacher performance serves as a crucial indicator for assessing the quality of education within an institution. Teachers exert significant influence and play a vital role in achieving organizational objectives within the educational quality system. This study aims to analyze the impact of work motivation, work environment, and work experience both individually and simultaneously on the performance of teachers at SCB Elementary School. The Slovin formula was used for sampling, resulting in a total of 96 SCB Elementary School teachers participating as respondents. Data were collected via Google Forms questionnaires and analyzed using SPSS version 26. The results indicate that work motivation, work environment, and work experience each have a positive and significant effect on the performance of SCB Elementary School teachers. Furthermore, these three variables work motivation, work environment, and work experience collectively and simultaneously exert a significant influence on teacher performance at the school.

Keyword: Work Motivation, Work Environment, Work Experience, Teacher Performance.

Abstrak: Pendidikan merupakan aspek fundamental dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh berbagai komponen yang saling terkait, salah satunya adalah guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru memiliki peran strategis dalam membentuk kompetensi, karakter, dan keterampilan peserta didik. Kinerja guru yang optimal akan berdampak langsung pada kualitas peserta didik dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi indikator penting dalam menilai kualitas pendidikan di suatu lembaga. Dalam proses pendidikan, guru mempunyai pengaruh besar dan mempunyai peran sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dalam sistem mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (SD) SCB. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Guru SD SCB yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 96 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner melalui google form. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS ver 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD SCB, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD SCB, variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD SCB. Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SD SCB.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan krusial dalam mencetak sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi. Keberhasilan sistem pendidikan sangat bergantung pada peran strategis guru sebagai penentu utama kualitas pembelajaran, karakter, dan keterampilan siswa. Guru mempunyai pengaruh besar dan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan sehingga kinerja guru menjadi indikator penting dalam menilai kualitas pendidikan pada suatu lembaga (Jaisah et al., 2024). Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jaisah et al., 2024). Kinerja guru yang optimal tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga memengaruhi kepuasan siswa dan orang tua, sehingga peningkatan kinerja guru menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh setiap lembaga pendidikan.

Perkumpulan Strada merupakan salah satu lembaga pendidikan berbasis agama Katolik tertua di wilayah Jawa Barat dan DKI Jakarta dengan usia mendekati 102 tahun. Lamanya usia lembaga ini menjadi salah satu daya tarik bagi orang tua murid, didukung oleh banyaknya cabang yang tersebar di Jawa Barat dan DKI Jakarta serta biaya pendidikan yang terjangkau. Perkumpulan Strada memegang lima nilai dasar, yaitu pelayanan, kejujuran, disiplin, kepedulian, dan keunggulan, yang menjadi acuan dalam mewujudkan misi lembaga untuk menyelenggarakan pendidikan unggul bagi generasi muda agar berkembang menjadi pribadi yang cerdas, peduli, berkarakter, mandiri, dan cinta tanah air. Kinerja guru menjadi salah satu penentu utama tercapainya misi tersebut. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kompetensi guru.

Setiap unit sekolah di Perkumpulan

SCB memiliki karakteristik operasional, dinamika budaya, serta tantangan yang beragam. Keberagaman ini memicu variasi pengalaman kerja tenaga pendidik dan kependidikan yang secara langsung memengaruhi lingkungan kerja di masing-masing unit. Perbedaan kondisi fisik maupun psikologis antarunit tersebut pada akhirnya berdampak pada naik turunnya motivasi kerja guru, yang menjadi faktor krusial dalam menjaga mutu pendidikan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku manusia menuju pencapaian tujuan, yang dikelompokkan menjadi motivasi intrinsik berupa dorongan internal seperti kepuasan pribadi atas pekerjaan, dan motivasi ekstrinsik berupa stimulus eksternal seperti insentif, upah, dan pengakuan (Adelse Prima Mulya & Budi Sujatmiko, 2023). Kombinasi kedua jenis motivasi tersebut dapat meningkatkan kinerja guru, meskipun motivasi intrinsik cenderung memberikan dampak jangka panjang yang lebih besar. Di lapangan ditemukan bahwa motivasi guru sering kali hanya didorong oleh faktor ekstrinsik, seperti gaji atau tunjangan yang belum memadai, sementara motivasi juga dapat menurun apabila guru tidak memperoleh dukungan atau pembinaan yang memadai dari pihak sekolah, pemerintah, maupun kolega (Ernawati, 2025).

Selain motivasi, kinerja guru juga dipengaruhi oleh lingkungan tempatnya bekerja. Ketersediaan lingkungan fisik dan nonfisik yang kondusif memberikan kenyamanan bagi guru untuk tampil maksimal, sedangkan hambatan fisik seperti sarana belajar yang kurang memadai, ruang kelas yang tidak nyaman, atau kerusakan fasilitas sekolah dapat menurunkan mutu pengajaran (Aini & Rofiqoh, 2025). Beban tugas administratif yang berlebihan turut membatasi waktu dan energi guru untuk mengajar secara maksimal. Lingkungan nonfisik, seperti hubungan antara guru dan atasan, hubungan antarsesama guru, serta

hubungan antara guru dan siswa, juga berperan penting karena kondisi emosional guru sangat dipengaruhi oleh suasana tempat kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa nyaman sehingga waktu yang tersedia dapat difokuskan secara produktif untuk mengasah keterampilan mengajar. Kondisi yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa beberapa SD di SCB memiliki lokasi yang kurang ideal, seperti terlalu dekat dengan terminal, berada di pinggir jalan yang ramai, atau berada di area yang kurang luas, sementara hubungan kerja antarsesama guru terkadang belum terjalin secara utuh akibat perbedaan usia yang cukup jauh.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja guru adalah pengalaman kerja. Pendidik yang telah lama berkecimpung di dunia pendidikan memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika sekolah dan mampu memanfaatkan ilmu yang dimilikinya untuk mendorong keberhasilan proses belajar mengajar (Ivana & Karnawati, 2025). Seiring bertambahnya jam mengajar, guru menjadi lebih adaptif dalam mengendalikan kelas, merumuskan strategi instruksional, serta menyelesaikan kendala akademik siswa, sehingga tingkat pengalaman kerja berbanding lurus dengan peningkatan efektivitas dan kinerja guru.

Penelusuran terhadap studi-studi empiris menunjukkan adanya perbedaan hasil (research gap) terkait pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru. Motivasi kerja ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada satu studi (Adelse Prima Mulya & Budi Sujatmiko, 2023), namun pada studi lain ditemukan tidak berpengaruh signifikan (Ivana & Karnawati, 2025). Demikian pula lingkungan kerja, yang pada satu studi ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Zakaria et al., 2023), sementara studi lain menunjukkan hasil sebaliknya (Alie, 2024). Variabel pengalaman kerja juga menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada satu studi (Sari, 2023), tetapi hanya berpengaruh positif tanpa signifikansi pada studi lainnya (Salsabila & Widhianingrum, 2024).

Berdasarkan uraian latar belakang serta adanya kesenjangan hasil penelitian (research gap) tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar (SD) SCB.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2019), penelitian kuantitatif bertumpu pada pengolahan data berbasis angka dari proses pengumpulan hingga pelaporannya. Sementara itu, Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa pendekatan ini bertujuan menguji hipotesis melalui pengumpulan data berinstrumen pada populasi atau sampel tertentu dengan teknik analisis kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan di sekolah SD SCB dengan melibatkan seluruh guru SD di lingkungan SCB sebagai subjek penelitian. Merujuk pada pandangan Sugiyono (2013) populasi merupakan himpunan sebarang objek yang memenuhi kriteria tertentu untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 125 guru SD SCB. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebanyak 96 responden. Penelitian ini memanfaatkan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari subjek penelitian melalui penyebaran kuesioner. Pengukuran terhadap respon instrument dilakukan mengacu pada Skala Likert. Dalam penelitian ini, pengumpulan data sekunder ditempuh melalui studi pustaka. Metode ini dilaksanakan dengan mengkaji berbagai literatur, seperti artikel ilmiah, jurnal, buku teks dan sumber informasi terpercaya yang relevan dengan fokus

kajian. Penelitian ini mengukur persepsi responden melalui empat variabel utama, yang terdiri atas motivasi kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Setelah dilakukan uji prasyarat,

kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis dengan langkah awal uji signifikansi simultan (uji statistik F) yang digunakan untuk menilaikelayakan model regresi secara keseluruhan (*goodness of fit*) sekaligus menguji apakah seluruh variabel independent secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Hasil uji F dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1395.588	3	465.196	65.237	.000 ^b
	Residual	656.037	92	7.131		
	Total	2051.625	95			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Output SPSS versi 26.0

Dasar pengambilan keputusan uji F simultan adalah jika nilai $\text{Sig.} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil Uji Simultan F pada tabel 1. menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $,000 < \alpha 0,05$ dan berdasarkan perbandingan nilai $F_{\text{hitung}} = 65,237 > F_{\text{tabel}} = 2,704$ hal ini berarti variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dengan kata lain hipotesis ke 4 yaitu variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja guru SD SCB.

Selanjutnya dilakukan uji statistic t yang bertujuan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi secara parsial (individual). Kriteria pengambilan keputusannya didasarkan pada nilai signifikansi ($\alpha = 0,05$); apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independent terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel independent disimpulkan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji statistic t:

Tabel 2 Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.335	2.289		3.641	.000
	X1	.293	.117	.241	2.515	.014
	X2	.213	.075	.284	2.855	.005
	X3	.298	.077	.379	3.895	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Output SPSS versi 26.0

Dasar pengambilan keputusan uji t parsial adalah jika nilai Sig. $< 0,05$ atau jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dari tabel 2 diketahui nilai T_{hitung} dan signifikansi dari masing-masing variabel bebas (X) secara berurutan adalah dari data model regresi diketahui $t_{tabel} = 1,9861$. Dari tabel 2., menunjukkan hasil uji t untuk variabel-variabel independent dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja (X1) mempunyai nilai Sig. sebesar $0,014 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 2,515 > t_{tabel} 1,9861$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja $< 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis (H1) diterima atau dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai Sig. sebesar $0,005 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 2,855 > t_{tabel}$, yaitu $1,9861$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel lingkungan

kerja $< 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis (H2) diterima atau dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengalaman kerja (X3) mempunyai nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} 3,895 > t_{tabel} 1,9861$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel pengalaman kerja $< 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis (H3) diterima atau dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dilanjutkan dengan uji koefisien determinasi yang bertujuan melihat besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen dapat diidentifikasi melalui nilai koefisien determinasi (R^2). Memiliki rentang nilai antara 0 hingga 1, indikator ini mencerminkan seberapa kuat kapasitas model dalam menjelaskan variabilitas variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat melalui *Adjusted R Square* pada tabel dibawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.670	2.67036
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Output SPSS versi 26.0

Berdasarkan tabel 3. diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,670 atau 67%. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independent dalam penelitian yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja mampu menjelaskan 67% variasi dari variabel kinerja guru sebagai variabel dependen. Sementara itu, sisanya sebesar 33% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model penelitian ini.

Kemudian dilanjutkan analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel

independent (motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja guru).

Model ini dipilih karena melibatkan lebih dari satu variabel bebas untuk memprediksi satu variabel terikat, baik dalam melihat arah maupun besarnya pengaruh yang ditimbulkan (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil estimasi regresi yang dilakukan, disusunlah sebuah persamaan regresi yang menghubungkan ketiga variabel bebas tersebut dengan kinerja guru.

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.335	2.289		3.641	.000		
	X1	.293	.117	.241	2.515	.014	.379	2.636
	X2	.213	.075	.284	2.855	.005	.351	2.853
	X3	.298	.077	.379	3.895	.000	.367	2.724

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS versi 26.0

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel 5.22 diatas, diperoleh nilai konstanta α sebesar 8,335 dan nilai $B_1 = 0,293$, $B_2 = 0,213$, $B_3 = 0,298$ poin. Maka persamaan regresi linier berganda Y sebagai berikut:

$$Y = 8,335 + 0,293 X_1 + 0,213 X_2 + 0,298 X_3$$

Dengan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta sebesar 8,335 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y adalah 8,335; (2) Motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,293 artinya dengan adanya motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,293. Sebaliknya, apabila tanpa adanya motivasi kerja maka kinerja guru akan turun sebesar 0,293; (3) Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,213 artinya dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,213. Sebaliknya, apabila tanpa adanya lingkungan yang baik dan mendukung maka kinerja guru akan turun sebesar 0,213; (4) Pengalaman kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,298 artinya dengan adanya pengalaman kerja maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,298. Sebaliknya, apabila tanpa adanya pengalaman kerja maka kinerja guru akan turun sebesar 0,298.

Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian, maka dilanjutkan

dengan pembahasan penelitian yaitu:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD SCB. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kinerja seorang guru; semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan tabel distribusi variabel motivasi kerja didapatkan hasil rerata dari keseluruhan item pernyataan adalah 4,40 yang masuk ke dalam kategori sangat setuju yang diartikan guru SD SCB sudah memiliki semangat kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, berkeinginan untuk berprestasi dan tekun dalam bekerja. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Alie (2024) dan Hosang et al., (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Kendati demikian, hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Ivana, Putri Selisawati Wahyu; Karnawati (2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian, lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD SCB. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas dan kenyamanan lingkungan kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan tabel distribusi variabel lingkungan kerja didapatkan hasil rerata dari keseluruhan item pernyataan adalah 4,17 yang masuk ke dalam kategori setuju yang diartikan guru SD SCB sudah merasa aman, nyaman, mendapat dukungan dari sekolah dan menjalin interaksi yang baik dengan seluruh elemen dalam sekolah, namun ada beberapa sekolah juga yang harus membenahi beberapa aspek agar semua guru SD SCB bisa merasakan hal yang sama secara merata. Hasil penelitian ini memperkuat riset terdahulu oleh Ivana, Putri Selisawati Wahyu; Karnawati, (2025) dan Ivana, Putri Selisawati Wahyu; Karnawati, (2025) mengenai pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja. Namun, hasil ini berbeda dari studi Alie, (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD SCB. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Semakin banyak pengalaman kerja seorang guru, maka semakin tinggi kinerjanya. Berdasarkan tabel distribusi variabel pengalaman kerja didapatkan hasil rerata dari keseluruhan item pernyataan adalah 4,25 yang masuk ke dalam kategori sangat setuju yang diartikan guru SD SCB sebagian besar sudah memiliki masa kerja yang lama, beriringan juga dengan kemampuan dan kapasitas pengetahuan yang banyak, namun tetap perlu adanya perhatian dari pihak sekolah atau Perkumpulan Strada bagi guru-guru yang masih memiliki masa kerja sedikit agar tidak ragu untuk bertanya kepada guru yang sudah memiliki banyak pengalaman.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Sari, (2023) dan Amri, (2023) bahwa ada

pengaruh pengalaman kerja, terhadap kinerja guru. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Salsabila & Widhianingrum, (2024) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD SCB; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD SCB.; (3) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD SCB; (4) Motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD SCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelse Prima Mulya, Budi Sujatmiko, dan S. M. K. (2023). 田永杰, 唐志坚, 李世斌 (1. 2. 3 : *Detikproperti*, 6(2), 119–121.
- Aini, H. L., & Rofiqoh, I. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 4(12), 11831–11838. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i12.5107>
- Alie, J. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja , dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Muara Lakitan*. 7.
- Amri, K. (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Bireuen*. 4(7), 1–10.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Asmara, I. (2025). *Pengaruh Motivasi*

- Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Bangkinang Kota*. 8, 8914–8920.
- Dianti, P. (2016). *BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP MUHAMMADIYAH 3 WARU*.
- Ernawati, A. (2025). *TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi di Lingkungan Korsatpen Kecamatan Gayamsari Semarang)*. 11, 94–111.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan*. PPM.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hosang, Y. E., Handoko, Y., & K, T. A. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Minahasa Tenggara*. 9(2), 1–10.
- Irfiana, F., & Siswanto, R. (2024). *Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan disiplin Guru terhadap kinerja Guru*. 15(1), 902–911.
- Ivana, Putri Selisawati Wahyu ; Karnawati, T. A.; M. (2025). *Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru smk strada daan mogot tangerang*. 4307(1), 430–439.
- Jaisah, J., Karnawati, T. A., & Handarini, D. M. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 204–217. <https://doi.org/10.56972/jikm.v4i2.202>.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Pedoman penilaian kinerja guru*. Kemendikbud.
- Majdina, N.I., Praktikno, B. & Tripena, A. (2024). *Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Bernoulli dan Slovin: Konsep dan aplikasinya*. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 16(1), 73–84.
- Mangkunegara. (2017a). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017b). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). *Psychological Review*.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Priyastama R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data dan Analisis Data*. Start Up.
- Putri, N. P. A. A., & Abadi, I. B. G. S. (2021). *Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru*. 2, 167–180.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson Education.
- Rosidin, U. (n.d.). *EVALUASI KINERJA GURU PROFESIONAL DALAM*. 1–13.
- Salsabila, R. K., & Widhianingrum, W. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi , Etika Kerja , dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru Mts Miftahul Uhum Kradinan*. 5(1), 246–255.
- Sari, D. T. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Mas Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya guru pada MAS Athoriyah Cikatomas mengalami permasalahan . Dimana pengalaman kerja MAS Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya merupakan salah satu instansi atau lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan berbasis Kementerian Agama Republik Indonesia . MAS Athoriyah Cikatomas Kabupaten Tasikmalaya*

-
- masih berstatus.* (3).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja guru*. Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.