



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA  
MELALUI MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI NANGA BULIK, DI KOTA  
PALANGKA RAYA**

Oleh

**Lauren Simanjuntak<sup>1</sup>, Yunikewaty<sup>2</sup>, Meitiana<sup>3</sup>, Roby Sambung<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Magister Sains Manajemen, FEB Universitas Palangka Raya

<sup>2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis- Universitas Palangka Raya

Email: <sup>3</sup>[meitiana@feb.upr.ac.id](mailto:meitiana@feb.upr.ac.id)

**Abstract**

This research is in the field of HR management, regarding the influence of the work environment and communication on performance through the work motivation of teachers at SMP Negeri Nanga Bulik, Palangka Raya City. The cooperation of all parties is needed to maximize the performance of each work unit in supporting the implementation of programs and activities for the teachers of SMP Negeri Nanga Bulik. In addition to the cooperation of all parties, it also needs to be balanced with the availability of adequate human resources both in terms of education and the competence and professionalism of each teacher. Quantitative research with the number of respondents 89 teachers and analyzed by PLS. The results of the study prove that the effort to achieve the performance of State Junior High School teachers in Nanga Bulik can also be influenced by various factors, including work environment, communication, and motivation. The results showed that the work environment had no significant effect on performance, but motivation did. On the other hand, communication affects performance, either directly or through work motivation. The implications of the research for school leaders by building strong working relationships with teachers by increasing motivation and providing a comfortable work environment to increase comfort and concentration at work so that performance results will be better and support achievement.

**Keywords: Work Environment, Motivation, Communication, Performance.**

**PENDAHULUAN**

Ketika sebuah organisasi mencapai tujuan yang bersifat kualitas berarti memberikan layanan secara maksimal kepada para stakeholder atau pemangku kepentingan yang memiliki peran dalam keberlangsungan suatu organisasi. Sedangkan pencapaian tujuan yang bersifat kuantitas berarti melihat seberapa besar profit atau keuntungan telah diraih selama kegiatan operasional organisasi berjalan [1-3]. Salah satu bentuk organisasi yang sifatnya nirlaba juga memiliki tujuan memberikan layanan berkualitas, berbeda dengan organisasi profit yang melihat

kuantitas atau laba dalam aspek tujuan organisasi.

Salah satu organisasi nirlaba perlu meningkatkan kualitas dalam pencapaian tujuannya adalah sektor jasa layanan pendidikan [4]. Sektor jasa layanan pendidikan adalah lembaga ilmiah yang mempunyai tugas menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran, berdasarkan kebudayaan kebangsaan Indonesia dengan cara ilmiah. Sektor jasa layanan pendidikan sebagai organisasi yang melakukan manajemen secara otonom dengan tujuan yang harus dicapai dalam bentuk visi dan



misi yang telah dirumuskan. Visi dan misi dapat dicapai melalui manajemen sumber daya yang ada di dalam organisasi [5]. Salah satu sumber daya yang menjadi penggerak utama roda aktivitas organisasi adalah sumber daya manusia (SDM).

Sasaran utama manajemen SDM adalah meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain manajemen SDM diharapkan mampu menghasilkan pegawai yang memiliki produktivitas tinggi. Tujuan organisasi dapat dicapai ketika kinerja SDM dapat ditingkatkan secara efektif dan efisien [1,4-6]. Organisasi akan mencari pegawai yang dapat memberikan keuntungan dan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas suatu organisasi dan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi akan memberikan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui sampai mana pegawai dapat mengerjakan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah di berikan. Penilaian yang di lakukan di suatu organisasi akan memudahkan dalam menilai kinerja pegawai.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* dan memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan [7-9]. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan paling sederhana dari motivasi. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan

bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Banyak cara yang telah dilakukan oleh masing-masing instansi baik pemerintah maupun swasta untuk dapat meningkatkan pelayanan guna memaksimalkan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja [1,5-9].

Nanga Bulik merupakan ibukota kabupaten Lamandau, memiliki empat buah Sekolah Menengah Pertama (SMP). Hasil pengamatan awal, untuk lingkungan kerja fisik yang ada di sekolah seperti pencahayaan yang cukup baik, pendingin ruangan yang cukup, meja kursi guru dan pegawai yang lengkap. Namun, sekolah hanya dapat memberi surat peringatan dan sanksi terhadap guru yang tidak disiplin yaitu potongan tunjangan kinerja sesuai dengan persentase keterlambatan/ absen. Fenomenanya, masih ada guru yang datang terlambat. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh guru menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang



berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang [1-5]. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan. [7-11] mengemukakan bahwa “Kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawab sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan yang di harapkan”. Sedangkan Mariani (2017) menyatakan bahwa “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, misi, dan visi lembaga”.

Indikator kinerja pegawai adalah: 1) Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. 2) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu. 3) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. 5) Kemampuan bekerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Indikator kinerja dapat dilihat dari dimensi-dimensi pengukurannya. John Miner (Sudarmanto, 2018) mengemukakan 4 (empat) dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai

kinerja, yaitu: 1) Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan 2) Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang. 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja. Berdasarkan teori dan kajian empiris sebelumnya, hipotesis yang diajukan adalah,  $H_1$ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sebagai bagian penting dalam suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diungkapkan [3-8] menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas meskipun lingkungan kerja tidak berdampak langsung pada proses bisnis perusahaan. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

[7,9] menjelaskan arus komunikasi dalam organisasi meliputi komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*), komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*), dan komunikasi horisontal (*horizontal communication*), sebagaimana dijelaskan sebagai berikut: 1) Komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*), Komunikasi ini berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada



bawahannya. Fungsi arus komunikasi dari atas ke bawah ini adalah: a. Pemberian atau penyampaian instruksi kerja (*job instruction*). b. Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu untuk dilaksanakan (*job rational*). c. Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*). d. Pemberian motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan teori dan kajian empiris sebelumnya, hipotesis yang diajukan adalah, H<sub>2</sub>: Komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, H<sub>4</sub>: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

### Motivasi Kerja

[4,8,10] menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan. [5,12], mengungkapkan bahwa motivasi merupakan keinginan yang ada pada diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu. [7,9,12] mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. [6,9,11,13] mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang, dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*), Komunikasi ini terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya, fungsinya arus komunikasi dari bawah ke atas ini adalah: a. Penyampaian informasi tentang pekerjaan

ataupun tugas yang sudah dilaksanakan. b. Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan ataupun tugas yang tidak dapat terselesaikan oleh bawahan. c. Penyampaian saran-saran perbaikan dari bawahan. Berdasarkan teori dan kajian empiris sebelumnya, hipotesis yang diajukan adalah H<sub>5</sub>: Motivasi memiliki berpengaruh terhadap kinerja. H<sub>6</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. H<sub>7</sub>: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

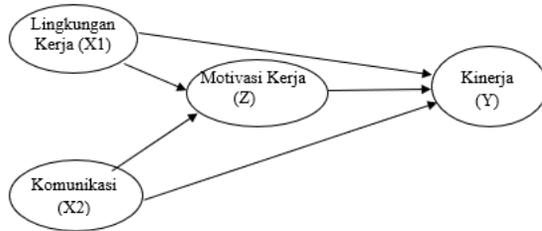
### Metode Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian teori-teori [7-14] mengenai lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja, kinerja, dan penelitian terdahulu, maka untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru pada SMP Negeri di Nanga Bulik, pada bagian ini peneliti menggambarkan bentuk kerangka konseptual penelitian yang meliputi variabel lingkungan kerja, komunikasi, motivasi, dan kinerja.

Analisis deskripsi variabel bertujuan untuk menginterpretasikan makna masing-masing variabel penelitian, indikator variabel dan item pernyataan penelitian berdasarkan distribusi frekuensi, persentase dan Rerata (*mean*) jawaban responden. Koesioner yang dibagikan kepada 89 orang responden, Berdasarkan skala pengukuran data yang digunakan (*Likert*), rentang skala pernyataan responden di mulai dari satu sampai lima yang artinya dimulai dari sangat tidak baik/setuju sampai sangat baik/setuju [11-16]. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari: lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), komunikasi (X<sub>2</sub>), motivasi (Z), dan Kinerja guuru (Y). Sehingga hubungan



tersebut dapat dilihat pada alur penelitian sebagai berikut:



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada mulanya Nanga Bulik adalah ibu kota Kecamatan Bulik yang kemudian menjadi Ibukota Kabupaten setelah 3 wilayah Kecamatan yaitu Bulik, Lamandau dan Delang menjadi bagian wilayah Kabupaten Lamandau. Kabupaten Lamandau memiliki luas wilayah 6.414 km<sup>2</sup> dan Nanga Bulik

terletak pada bagian Selatan mendekati jalur Jalan Negara. Perubahan status Nanga Bulik dari Desa menjadi ibu kota Kabupaten adalah awal sebuah perjalanan sejarah penciptaan dari pedesaan menjadi wajah perkotaan. Penelitian ini menggunakan program Smart PLS dalam melakukan pengujian model penelitian. Evaluasi model persamaan struktural dilakukan melalui pengolahan data penelitian. Model pengukuran dilakukan beberapa cara yaitu dengan menggunakan *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite validity*. Hasil analisis data, tahap awal yang dilakukan adalah evaluasi model pengukuran atau *outer model*, yang diuraikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1. Hasil evaluasi Outer model**

variabel	indikator	Outer Loading	Composite Reliability	AVE	Cronbachs Alpha	Cross loading	Fornell Larcker Criterion
Lingkungan kerja	X1.3	0,898	0,906	0,827	0,792	Semua > 0,7	0,910
	X1.4	0,921					
komunikasi	X2.1	0,863	0,971	0,790	0,967	Semua > 0,7	0,889
	X2.2	0,898					
	X2.3	0,918					
	X2.4	0,881					
	X2.5	0,919					
	X2.6	0,899					
	X2.7	0,879					
	X2.8	0,973					
	X2.9	0,867					
Motivasi Kerja	Z.1	0,823	0,936	0,655	0,912	Semua > 0,7	0,809
	Z.2	0,866					
	Z.3	0,852					
	Z.4	0,858					
	Z.5	0,734					
	Z.6	0,802					
	Z.7	0,717					
Kinerja guru	Y.2	0,786					
	Y.3	0,898					
	Y.4	0,790					



	Y.5	0,887	0,939	0,718	0,921	Semua > 0,7	0,848
	Y.6	0,840					
	Y.7	0,879					

Sumber : Authors, 2022

Pengujian validitas konvergen juga dapat dilakukan dengan melihat nilai AVE variabel penelitian. dapat dilihat bahwa nilai AVE semua variabel dengan indikator reflektif menunjukkan nilai >0,50 yang berarti valid konvergen. Hasil pengujian validitas diskriminan dilihat dari nilai *Cross loading*, dan *Fornell Larcker Criterion*, hasil analisis menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7. Ini berarti bahwa pengujian validitas diskriminan memenuhi nilai *cutoff* yang ditentukan. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Composite reliability* menguji nilai reliability antara indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil dapat dilihat nilai *cronbach's alpha*

serta *composite reliability* dari variabel penelitian dengan indikator reflektif [11-13]. Nilai tersebut bernilai >0,60 Sesuai dengan *rule of thumb* maka semua variabel laten dengan indikator reflektif memiliki reliabilitas komposit yang baik pada penelitian yang bersifat *exploratory research* [13-16].

Dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria atau layak digunakan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja, motivasi kerja pegawai, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Melakukan evaluasi model struktural dengan PLS, dimulai dengan menilai *goodness of fit* model. Pemeriksaan *goodness of fit* dilakukan dengan melihat nilai *RSquare* hasil uji dan menghitung nilai  $Q^2$  *predictive relevance* model structural.

**Tabel 4.2. Evaluasi Model Struktural atau Inner Model**

variabel	indikator	<i>Outer Loading</i>	Koefesien determinasi ( $R^2$ )	<i>Cross-validated redundancy</i> ( $Q^2$ )
Lingkungan kerja	X1.3	0,918		
	X1.4	0,921		
komunikasi	X2.1	0,863		
	X2.2	0,898		
	X2.3	0,918		
	X2.4	0,881		
	X2.5	0,919		
	X2.6	0,899		
	X2.7	0,879		
	X2.8	0,973		
	X2.9	0,867		
Motivasi	Z.1	0,823	0,83	0,59



Kerja	Z.2	0,866	7	5
	Z.3	0,852		
	Z.4	0,858		
	Z.5	0,734		
	Z.6	0,802		
	Z.7	0,717		
Kinerja	Y.2	0,786		

Sumber: Authors, 2022

Pengujian koefisien jalur pada penelitian ini menguji hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru. Dari hasil pengujian ditemukan bahwa terdapat satu hubungan yang tidak signifikan. Sesuai dengan *rule of thumb* pengujian model

struktural, dimana hubungan antar variabel yang dianggap memiliki pengaruh yang signifikan adalah dengan nilai t- statistik > 1,96 pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan.

**Tabel 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

Hipotesis	variabel	Koefisien jalur	T statistic	P Value*)	Ket.
H1	Lingkungan kerja → Kinerja guru	0,210	1,554	0,212	TS
H2	komunikasi → Kinerja guru	0,302	2,329	0,020	Sig
H3	Lingkungan kerja → Motivasi	0,367	2,693	0,007	Sig
H4	komunikasi → Motivasi	0,599	4,632	0,000	Sig
H5	Motivasi → Kinerja guru	0,473	3,221	0,001	Sig

\*) signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.3 terlihat bahwa satu hipotesis tidak dapat dibuktikan secara empiris (ditolak) dan empat hipotesis lainnya dapat dibuktikan secara empiris (diterima). Berdasarkan apa yang disajikan tabel serta gambar tersebut maka dapat dilakukan analisis terhadap hipotesis penelitian. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat dijelaskan sebagai berikut.

Hasil pengujian H<sub>1</sub> pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat

dibuktikan dengan melihat nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,210 dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 1,554 (<1,96) dan Pvalue 0,121 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  yang berarti **tidak signifikan**. Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis yang menyatakan semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan penilaian terhadap lingkungan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja guru. Koefisien menunjukkan arah yang positif, artinya



apabila persepsi tentang lingkungan kerja ditingkatkan juga akan meningkatkan kinerja guru. Hanya pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian H<sub>2</sub>: pengaruh komunikasi akan meningkatkan kinerja guru dapat dibuktikan dengan melihat nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,302 dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 2,329 (>1,96) atau Pvalue 0,020 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yang berarti **signifikan**. Hasil pengujian menunjukkan terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis yang menyatakan semakin baik tingkat komunikasi akan meningkatkan kinerja guru. Nilai koefisien jalur positif, berarti hubungan antara motivasi dengan kinerja guru memiliki hubungan yang searah. Hubungan searah berarti jika komunikasi meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Hasil pengujian H<sub>3</sub>, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dapat dibuktikan dengan melihat nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,367 dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 2,693 (>1,96) dan Pvalue 0,007 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yang berarti **signifikan**. Hasil pengujian menunjukkan terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis yang menyatakan semakin baik lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan persepsi terhadap lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi.

Hasil pengujian H<sub>4</sub>: pengaruh komunikasi akan meningkatkan motivasi dapat dibuktikan dengan melihat nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,599 dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 4,632 (>1,96) atau Pvalue 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yang berarti signifikan. Hasil pengujian menunjukkan terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis yang menyatakan semakin baik komunikasi akan meningkatkan motivasi. Nilai koefisien jalur positif, berarti hubungan antara komunikasi dengan motivasi memiliki hubungan yang searah. Hubungan searah berarti jika komunikasi meningkat maka motivasi juga akan meningkat.

Hasil pengujian H<sub>5</sub>, pengaruh motivasi akan meningkatkan kinerja dapat dibuktikan dengan melihat nilai estimate koefisien jalur sebesar 0,473 dengan nilai titik kritis (t-statistik) sebesar 3,221 (>1,96) atau P-value 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yang berarti signifikan. Motivasi adalah kemauan individu untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan suatu usaha yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan. Sebuah variabel yang diduga variabel mediasi dapat berlaku sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*), mediasi sebagian (*partial mediation*) atau bukan sebagai variabel mediasi.

**Tabel 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

hipotesis	variabel	Koefisien jalur	T statistic	P Value*)	Ket.
H4	Lingkungan kerja → motivasi → kinerja guru	0,333	3,718	0,000	diterima
	Komunikasi. → motivasi → kinerja guru	0,173	2,238	0,025	diterima



\*) signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Sumber: Authors, 2022

Dari hasil pengujian H6, dan pengolahan data seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.4, maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung adalah sebesar 2,238 yang bernilai  $> 1,96$  dan nilai Pvalue sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dibuktikan bahwa terjadi pengaruh mediasi. Selain itu dapat dilihat pula nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap motivasi. Demikian juga nilai koefisien jalur motivasi ke kinerja guru adalah signifikan. Nilai koefisien jalur variabel lingkungan kerja ke kinerja guru tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai dalam model penelitian ini merupakan variabel mediasi sempurna (complete mediation). Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja guru, namun melalui mediasi motivasi secara nyata mampu mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis ini yang menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja guru jika dimediasi oleh motivasi.

Dari hasil pengujian H7, dan pengolahan data seperti yang ditampilkan pada Tabel 5.9 maka dapat dilihat bahwa nilai t hitung adalah sebesar 3,718 yang bernilai  $> 1,96$  dan nilai Pvalue sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dibuktikan bahwa terjadi pengaruh mediasi. Selain itu dapat dilihat pula nilai koefisien jalur komunikasi terhadap motivasi. Demikian juga nilai koefisien jalur motivasi ke kinerja guru adalah signifikan. Nilai koefisien jalur variabel komunikasi ke kinerja guru adalah signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dalam model penelitian ini merupakan variabel mediasi parsial (partial mediation). Hal ini dapat diartikan bahwa

hubungan antara komunikasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh nyata terhadap kinerja. Dengan demikian terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima hipotesis ini yang menyatakan bahwa semakin baik komunikasi akan dapat meningkatkan kinerja guru jika dimediasi oleh motivasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terkait dengan peran motivasi dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru, maka kesimpulan penelitian ini adalah: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Nanga Bulik. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Nanga Bulik. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi guru SMP Negeri di Nanga Bulik. Komunikasi berpengaruh terhadap motivasi guru SMP Negeri di Nanga Bulik. Motivasi berpengaruh terhadap motivasi guru SMP Negeri di Nanga Bulik. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi guru SMP Negeri di Nanga Bulik. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi guru SMP Negeri di Nanga Bulik. Sehingga lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat guru agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja. Diharapkan pihak pimpinan dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja para guru karena variabel tersebut tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

## SARAN

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat



mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih bermanfaat bagi banyak pihak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ningsih, P. (2019). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). *Katalogis*, 4(11).
- [2] Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
- [3] Pianda, D. (2018). Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. CV Jejak (Jejak Publisher).
- [4] Dewi, P. Y. A. (2020). Hubungan Gaya Komunikasi Guru Terhadap Tingkat Keefektifan Proses Pembelajaran. *Purwadita: Jurnal Agama dan Budaya*, 3(2), 71-78.
- [5] Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144-160.
- [6] Triwardhani, I. J., Trigartanti, W., Rachmawati, I., & Putra, R. P. (2020). Strategi Guru dalam membangun komunikasi dengan Orang Tua Siswa di Sekolah. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 8(1), 99-113.
- [7] Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(1), 82-92.
- [8] Kristinae, V. (2021). PELATIHAN MENGGUNAKAN E-PAYMENT DAN VALUE INNOVATION UNTUK MENINGKATKAN KINERJA BISNIS USAHA KECIL MASYARAKAT DI PALANGKA RAYA. *MEDIA BINA ILMIAH*, 16(3), 6627-6634.
- [9] Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- [10] Cikka, H. (2020). Strategi Komunikasi Guru Memotivasi Peserta Didik Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar. *Al-Mishbah: Jurnal Ilmu Dakwah dan Komunikasi*, 15(2), 359-38.
- [11] Pujiyanto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal of Education Research*, 1(2), 106-113.
- [12] Nathalia, D. P. C., Kawiana, I. G. P., & Trarintya, M. A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 570-580.
- [13] Peridawaty, P., & Kristinae, V. (2020). Peran Penting Lingkungan Kerja Dan Manajemen Inovasi Meningkatkan Profitabilitas Usaha Kerajinan Rotan Di Kalimantan Tengah. *MEDIA BINA ILMIAH*, 15(3), 4145-4152.
- [14] Sareong, I. P., & Supartini, T. (2020). Hubungan Komunikasi Interpersonal Guru dan Siswa Terhadap Keaktifan Belajar Siswa di SMA Kristen Pelita



- 
- Kasih Makassar. *Jurnal Ilmu Teologi dan Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 29-42.
- [15] Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 112-112.
- [16] Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN