

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru

Nurul Huda¹, Ibnu Haris Nasution²

¹⁻²Universitas Dian Nusantara

email: 11119441@mahasiswa@undira.ac.id

Article History

Received: 24/07/2023

Revised: 25/06/2023

Accepted: 26/07/2023

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Providing Incentives, Teacher Performance.*

Abstract: *One of the efforts to improve the quality of education is to improve the quality of human resources from teaching staff. This study aims to analyze the effect of the work environment, work motivation, and incentives on teacher performance at SDIT Pelita Alam Pondok Gede, Bekasi. The method used in this research is quantitative research, with a sample of 40 respondents. Methods of data collection using a questionnaire with a Likert scale. The data obtained were then analyzed using SPSS version 25. The results of this study indicate that the work environment has a positive and not significant effect on teacher performance at SDIT Pelita Alam ($p = 0.274 > 0.05$), work motivation has a positive and not significant effect on performance teachers at SDIT Pelita Alam ($p = 0.74 > 0.05$), incentives have a positive and not significant effect on teacher performance at SDIT Pelita Alam ($p = 0.235 > 0.05$). Simultaneously, the work environment, work motivation, and incentives have an influence on teacher performance at SDIT Pelita Alam by 35.1%.*

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan memiliki peranan yang begitu penting dalam perkembangan maupun kemajuan suatu negara. Seluruh Negara telah memberikan perhatian secara khusus terhadap pendidikan saat ini. Salah satunya adalah negara kita, Negara Republik Indonesia. Berbagai kebijakan dan upaya telah dilakukan oleh pemerintah guna meningkatkan kualitas pendidikan menjadi lebih baik. Dalam membangun pendidikan yang memiliki taraf kualitas yang tinggi, tentu tidak mudah, karena banyak sektor-sektor yang harus dikembangkan. Faktor utama yang harus dilihat dan diberikan perhatian khusus, terutama sumber daya manusia yang membangun pendidikan tersebut. Sedangkan untuk membentuk suatu sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya dorongan-dorongan baik dari segi internal, maupun eksternal. Seseorang yang bekerja untuk orang lain maka ada hak yang harus dipenuhi dan diterima kepada orang tersebut sebagai imbalan terhadap apa yang telah ia kerjakan termasuk juga kepada tenaga pendidik yang selayaknya mendapatkan hak terhadap kewajiban yang telah ia lakukan kepada peserta didik (Kamal, 2019). Asalkan mereka memiliki sumber daya yang diperlukan dan kebebasan bertindak,

tipe penguasaan biasanya menanggapi peningkatan akuntabilitas dengan mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintahan sangat penting untuk diperhatikan dan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai atau pegawai yang melaksanakan tugasnya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Triastuti, 2019). Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu panjang yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik atau boleh dikatakan buruk akan mempengaruhi mental dan psikis seseorang.

Lingkungan kerja akan memotivasi guru untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Keinginan guru untuk melaksanakan tugas dan kewajiban mengajar akan muncul jika lingkungan kerja mendukung. Hasil dari keinginan ini kemudian akan menjadi persepsi instruktur yang muncul sebagai tindakan. Kinerja merupakan hal yang penting dalam memonitoring kemajuan usaha perusahaan dan merupakan fungsi operatif penting dalam sebuah perusahaan, karena tanpa kinerja yang tinggi dari seluruh pegawai maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Agustin, 2010). Kinerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan pada karyawan tersebut, sehingga akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kepuasan kerja adalah salah satu sasaran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika kepuasan kerja tidak didapatkan, maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur dengan adanya pemberian insentif (Agustin, 2010).

Berdasarkan wawancara dengan salah satu guru SDIT Pelita Alam, Jati Bening kecamatan Pondok Gede, diketahui bahwa masih terdapat rendahnya kinerja yang diperlihatkan guru. Rendahnya kinerja guru SDIT Pelita Alam, Jati Bening kecamatan Pondok Gede dapat dilihat dari aspek kehadiran dan ketercapaian RPP belum sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu masih adanya guru yang belum secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pembelajaran di sekolah terhambat. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki para guru di SDIT Pelita Alam, Jati Bening kecamatan Pondok Gede. Selain itu, beberapa hal yang sering dikeluhkan oleh guru dan beberapa hal tersebut mengindikasikan faktor yang menjadi pengaruh kenaikan atau penurunan kinerja guru SDIT Pelita Alam, Jati Bening kecamatan Pondok Gede.

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Menurut (Prasetyo et al., 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Octavia et al., 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Adapun menurut (Joni & Hikmah, 2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas

bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Selain itu menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022).

Teori berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja berasal dari Hamzah Uno, Motivasi kerja guru menurut Uno adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru ini tampak melalui: (1) tanggung jawab, (2) prestasi, (3) pengembangan diri, serta (4) kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut memiliki dua dimensi, yaitu: (1) dimensi dorongan internal, dan (2) dimensi dorongan eksternal. (Sari, 2019).

Menurut S.P Hasibuan menyampaikan bahwa “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar” (Lestari et al., 2020) Sedangkan secara khusus pengertian Insentif guru adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif guru merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi guru kepada organisasi, dari teori tersebut dapat kita lihat pemberian Insentif akan memberikan dan meningkatkan semangat seseorang dalam meningkatkan kinerjanya, seperti yang kita ketahui setiap orang akan berlomba-lomba untuk mendapat insentif, sehingga secara tidak langsung hal tersebut akan meningkatkan kinerja para guru (Ahlah & Melianah, 2020).

Kinerja guru secara umum dapat dikatakan sebagai kemampuan, aplikasi dan hasil kerja dari apa yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan kepribadian, profesional dan interaksi guru dengan masyarakat dan lingkungan kerja merupakan bentuk dari kinerja guru yang harus terus ditingkatkan guna mencapai hasil yang memuaskan bagi lembaga pendidikan (Nayohan, 2020).

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi (Frimayasa & Lawu, 2020). Kinerja karyawan sangatlah penting demi kemajuan instansi/organisasi, karena jika kinerja karyawan baik maka tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut dapat tercapai. Berikut ini adalah beberapa pengertian dari kinerja karyawan menurut para ahli dari berbagai sumber adalah sebagai berikut: Menurut (Wijonarko et al., 2022) Kinerja

merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal (Marphudok et al., 2020).

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat (lokasi) yang akan menjadi objek penelitian yaitu Yayasan Hasyim Sa'adul Alam, SDIT Pelita Alam Jalan Pangrango No. 100 Perum. Jatibening I Kel. Jatibening Baru, Kec. Pondok Gede Kota Bekasi Prov. Jawa Barat. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Guru SDIT Pelita Alam. Populasi pada penelitian berjumlah 40 orang. Sampel menurut Sugiyono (2018) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Sampling jenuh adalah salah satu metode sampel di mana semua populasi yang berpartisipasi digunakan sebagai sampel (Apriani et al., 2021). Sampling jenuh bisa disebut juga dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Sehingga sampel yang akan diambil jumlah populasi guru di SDIT Pelita Alam sebanyak 40 Orang. Model skala yang digunakan adalah Skala Likert, dimana Skala likert memiliki kebaikan dimana terdapat keragaman tingkat keputusan dengan bobot atau nilai pada setiap jawaban. Pengujian validitas dan uji realibilitas adalah dengan teknik Alpha Cronbach. Uji statistic yang dilakukan meliputi : Uji Validitas, Uji Reabilitas, Anaisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Demikian sebaliknya, jika nilai r hitung < r tabel maka pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid. Standar validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,312. Untuk mendapatkan nilai r hitung maka digunakan alat bantu program SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan program SPSS versi 25, menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner lingkungan kerja, motivasi kerja, pemberian insentif, dan kinerja guru adalah valid karena diperoleh nilai r hitung lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,312.

- a) Nilai r hitung lingkungan kerja berada antara 0,418 sampai 0,886.
- b) Nilai r hitung motivasi kerja berada antara 0,499 sampai 0,821.
- c) Nilai r hitung pemberian insentif berada antara 0,485 sampai 0,918.
- d) Nilai r hitung kinerja guru berada antara 0,708 sampai 0,91

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach alpha (α) dengan nilai standar reliabilitas 0,312. Jika nilai cronbach alpha (α) > 0,312 dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai cronbach alpha (α) < 0,312 dinyatakan tidak reliabel. Untuk mendapatkan nilai cronbach alpha (α) maka digunakan alat bantu program SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 25, menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel penelitian (lingkungan kerja, motivasi kerja, pemberian insentif, dan kinerja guru) adalah reliabel karena diperoleh nilai cronbach alpha (α) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai standar reliabilitas 0,312.

- a) Nilai *cronbach alpha* (α) lingkungan kerja adalah 0,862
- b) Nilai *cronbach alpha* (α) motivasi kerja adalah 0,895
- c) Nilai *cronbach alpha* (α) pemberian insentif adalah 0,938
- d) Nilai *cronbach alpha* (α) kinerja adalah 0,944

Selengkapnya hasil uji reliabilitas lingkungan kerja, motivasi kerja, pemberian insentif, dan kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>r table</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,862	0,312	Reliabel
Motivasi Kerja	0,895	0,312	Reliabel
Pemberian Insentif	0,938	0,312	Reliabel
Kinerja	0,944	0,312	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data yang dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi penelitian dengan signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi penelitian (p) > 0,05, maka data dinyatakan terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi penelitian (p) < 0,05, maka data dinyatakan tidak terdistribusi secara normal. Untuk mendapatkan nilai signifikansi penelitian (p) maka digunakan alat bantu program SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan program SPSS versi 25, menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel penelitian (lingkungan kerja, motivasi kerja, pemberian insentif, dan kinerja) adalah terdistribusi dengan normal karena diperoleh nilai signifikansi penelitian (p) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai signifikansi normalitas 0,05. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,37701907
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,102
Test Statistic		,111

Asymp. Sig. (2-tailed) ,200^{c,d}

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

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

4. Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,274	,176	,297	,498	2,008
	Motivasi Kerja	,074	,172	,093	,389	2,568
	Pemberian Insentif	,235	,171	,277	,445	2,246

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa uji multikolinieritas menghasilkan nilai VIF untuk ketiga variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif) sebesar 2,008 untuk variabel lingkungan kerja, 2,568 untuk variabel motivasi kerja, dan 2,246 untuk variabel pemberian insentif. Dengan nilai toleransi 0,498 untuk variabel lingkungan kerja, 0,389 untuk variabel motivasi kerja, dan 0,445 untuk variabel pemberian insentif. Nilai VIF pada tabel tersebut kurang dari 10 serta nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut maka seluruh variabel bebas yang terdiri atas lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif tidak terjadi hubungan ganda atau bebas dari multikolinieritas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antara tiga buah variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja, pemberian insentif) dan variabel terikat (kinerja). Untuk mendapatkan nilai regresi maka digunakan alat bantu program SPSS versi 25.

Tabel 4
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,998	,553		3,616	,001
	Lingkungan Kerja	,274	,176	,297	1,560	,127
	Motivasi Kerja	,074	,172	,093	,430	,670
	Pemberian Insentif	,235	,171	,277	1,376	,177

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (SPSS 2023)

Berdasarkan hasil olahan regresi dengan menggunakan program SPSS versi 25, maka dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,998 + 0,274 X_1 + 0,74 X_2 + 0,235 X_3$$

1. Nilai konstanta penelitian adalah sebesar 1,998 menunjukkan bahwa besarnya kinerja guru tanpa dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif.
2. Nilai koefisien lingkungan kerja adalah 0,274 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 27,4%. Nilai koefisien motivasi kerja adalah 0,74 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 74%.
3. Nilai koefisien pemberian insentif adalah 0,235 menunjukkan bahwa jika pemberian insentif ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 23,5%.

Uji Hipotesis

1. Secara Parsial

Tabel 5
Pengujian Secara Parial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,998	,553			3,616	,001
Lingkungan Kerja	,274	,176	,297		1,560	,127
Motivasi Kerja	,074	,172	,093		,430	,670
Pemberian Insentif	,235	,171	,277		1,376	,177

Sumber: data diolah SPSS (2023)

Uji Hipotesis I

Perumusan hipotesis :

Ha : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Ho : Diduga bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Dari tabel 4.13, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini karena nilai coefficient signifikansi (p value) lebih besar dari nilai probabilitas signifikansi 0,05 ($0,274 > 0,05$). Nilai coefficient variabel penelitian adalah 0,274 memiliki simbol positif sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Dari tabel 4.13 dapat dijelaskan pula bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan oleh nilai t lingkungan kerja (1,560) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t motivasi kerja (0,430) dan pemberian insentif (1,376).

Uji Hipotesis II

Perumusan hipotesis :

Ha : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Ho : Diduga bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Dari tabel 4.13, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini karena nilai coefficient signifikansi (p value) lebih besar dari nilai probabilitas signifikansi 0,05 ($0,74 > 0,05$). Nilai coefficient variabel penelitian adalah 0,74 memiliki simbol positif sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Uji Hipotesis III

Perumusan hipotesis :

Ha : Diduga bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja guru

Ho : Diduga bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Dari tabel 4.13, menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini karena nilai coefficient signifikansi (p value) lebih besar dari nilai probabilitas signifikansi 0,05 ($0,235 > 0,05$). Nilai coefficient variabel penelitian adalah 0,235 memiliki simbol positif sehingga menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

2. Secara Simultan

Tabel 6
Pengujian Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,994	3	,998	6,481	,001 ^b
	Residual	5,544	36	,154		
	Total	8,538	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Perumusan hipotesis :

Ha : Diduga bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja guru

Ho : Diduga bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Dari tabel 6, menunjukkan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini karena nilai coefficient signifikansi (p value) lebih kecil dari nilai probabilitas signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$).

Secara Determinasi

Tabel 7
Pengujian Secara Determinasi (Uji R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 ^a	,351	,297	,392

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel terikat (kinerja guru) karena nilai R mendekati nilai 1 yaitu 0,592 atau sebesar 59,2%. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari besarnya nilai R². Besar R² adalah 0,351 atau kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 35,1%. Hal ini berarti bahwa terdapat 64,9% (100% - 35,1%) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SDIT Pelita Alam Pondok Gede, Bekasi. Meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara individual, namun secara bersama-sama, ketiga faktor tersebut memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru sebesar 35,1%. Oleh karena itu, perhatian terhadap lingkungan kerja yang mendukung, motivasi kerja yang tinggi, dan pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah tersebut. Upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia perlu terus dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia, termasuk para pendidik, agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A. C. D. (2010). "Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (studi pada karyawan Persada Swalayan Malang). (*Skripsi*) Universitas Negeri Malang.
- Ahlah, S., & Melianah, M. (2020). "Membangun Karakter Siswa Melalui Literasi Digital Dalam Menghadapi Pendidikan Abad 21 Era Society 5.0," *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). "Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag," *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Indriyati, R. (2022). "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, Tata Ruang dan Pertanahan Kabupaten Tegal," (*Skripsi*) Universitas Pancasakti Kota Tegal.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24.
- Kamal, Y. (2019). "Pengaruh Insentif Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Guru," *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 80–93.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros," *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). "Pengaruh Efikasi
-

-
- Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Marphudok, M., Lian, B., & Fitria, H. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang," *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 9(1), 167–178. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v9i1.5647>
- Nayohan, D. R. (2020). "Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru SMK Yadika Pagelaran Kabupaten Pringsewu ," *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 20, 160–167.
- Octavia, D., Suharti, S., Murniati, Dharmawan, I. W. S., Nugroho, H. Y. S. H., Supriyanto, B., Rohadi, D., Njurumana, G. N., Yeny, I., & Hani, A. (2022). "Mainstreaming smart agroforestry for social forestry implementation to support sustainable development goals in Indonesia: A review," *Sustainability*, 14(15), 9313.
- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, C., & Rusdiyanto, R. (2021). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://zenodo.org/record/4780630#.YN6l5OgzaM8>.
- Sari, H. P. (2019). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA," *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78. <https://doi.org/10.21009/pip.331.8>
- Triastuti, D. A. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.
- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali," *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.