

Analisis Faktor Kinerja Guru Gugus PAUD Sembadra Kecamatan Rembang

Renno Yoansyach¹, Susanti Dwi Ilhami²

^{1,2} Manajemen, Universitas YPPI Rembang

Abstrak

Penelitian yang akan dilakukan dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru pada Gugus PAUD Sembadra. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Penyebaran kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Kuesioner disebarikan kepada 51 responden atau seluruh guru yang merupakan anggota Gugus PAUD Sembadra karena menerapkan teknik sampel jenuh. Analisis penelitian dilakukan dengan regresi linier berganda, disertai uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dan uji determinasi (R Square) guna mengukur kontribusi variabel bebas, melalui SPSS. Hasil penelitian menggambarkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Adapun variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian, motivasi dan lingkungan kerja yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja guru meskipun kecil, sedangkan untuk beban yang baik berpotensi meningkatkan kinerja guru pula karena lingkungan kerja dan beban kerja dianggap meningkatkan dorongan guru lebih optimal dan berkontribusi pada pencapaian kinerja guru.

Kata Kunci: *Motivasi, Lingkunga Kerja, Beban Kerja, Kinerja, Guru PAUD*

Abstract

This study aims to analyze the effect of motivation, work environment, and workload on teacher performance in the Sembadra PAUD Cluster using a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 51 respondents, consisting of all teachers who are members of the Sembadra PAUD Cluster, by applying a saturated sampling technique. The data analysis employed multiple linear regression, along with t-tests to examine the effect of each independent variable and the coefficient of determination (R Square) to measure the contribution of the independent variables, using SPSS. The results show that motivation and work environment have a positive but insignificant effect on teacher performance, while workload has a positive and significant effect on teacher performance. The findings indicate that good motivation and a supportive work environment can encourage improvements in teacher performance, although the effect is relatively small, whereas an appropriate and increased workload has the potential to enhance teacher performance because workload is perceived to strengthen teachers' drive to work more optimally and contribute to the achievement of teacher performance.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Workload, Performance, PAUD Teacher (Early Childhood Education Teacher)*

Copyright (c) 2026 **Renno Yoansyach¹**

✉ Corresponding author :

Email Address : rennoyyyy@gmail.com¹, susantidwiilhami@gmail.com²

PENDAHULUAN

Guru ialah salah satu faktor utama dalam berjalannya pendidikan. Unsur-unsur dalam penyelenggaraan pendidikan seperti kurikulum yang diberlakukan, fasilitas penunjang yang dimiliki serta pengelolaan dana sekolah dapat berjalan dengan baik apabila dikelola oleh guru. Hal ini mengartikan bahwa sekolah dengan kinerja guru yang cukup tinggi akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan siswanya (Hikmah et al., 2023). Pendidikan Anak Usia Dini atau PAUD adalah jenjang pertama seorang anak mengenal pendidikan diluar lingkup keluarga yang bertujuan untuk menumbuhkan aspek kognitif, sosial, dan emosional anak. Pada tingkat PAUD, guru memiliki peran yang krusial dalam menstimulus tumbuh kembang anak (Anriyani et al., 2024). Keberhasilan PAUD dalam mendidik anak-anak tidak lepas dengan kinerja dari guru-guru yang terlibat didalamnya. Kinerja guru bisa diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan kewajiban dan perannya sebagai pendidik sejalan dengan tanggung jawab serta wewenang yang dimiliki demi tercapainya tujuan pendidikan.

Motivasi merupakan faktor yang turut menentukan seberapa tinggi tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Riyanto et al. (2021) mengartikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong munculnya perilaku, serta berbagai faktor yang mempengaruhi individu dalam bertindak dan mengambil keputusan, sehingga tindakan tersebut diarahkan pada pencapaian tujuan dan sasaran tertentu. Artinya, motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap guru dalam menjalankan kewajiban profesionalnya sebagai tenaga pendidik. Hasil penelitian Haratua et al. (2024) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Adapun menurut Astuti & Raharjo (2023) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, kinerja guru juga oleh kondisi lingkungan kerja. (Khaeruman et al., 2021) berpandangan bahwa lingkungan kerja ialah semua sarana prasarana, kondisi sekitar tempat kerja, serta metode kerja yang dihadapi oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berpengaruh pada kinerja, baik secara perorangan maupun kelompok. Sebuah lingkungan kerja yang baik bukan hanya akan mendukung kegiatan belajar mengajar, melainkan dapat menciptakan atmosfer positif yang memicu kreativitas dan produktivitas (Arman & Tahwin, 2025). Apabila guru bekerja dalam lingkungan yang kondusif, maka tingkat kreativitas, produktivitas, serta kinerjanya akan cenderung meningkat. Namun demikian, lingkungan kerja tidak cukup baik dapat berdampak pada berkurangnya kualitas kerja dan juga kinerja guru. Temuan hasil penelitian Anwar et al. (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Adapun temuan dari penelitian Kurniawati & Majid (2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Faktor yang tak kalah utama dalam mempengaruhi kinerja guru yakni beban kerja. Putri et al. (2025) Beban kerja guru adalah seluruh tugas yang harus dikerjakan berupa persiapan pembelajaran, mengajar di kelas, penilaian hasil belajar siswa, pengawasan, tugas administratif, serta kegiatan pendukung lain yang menjadi tanggung jawab seorang guru. Fitria & Limgiani (2024) menyatakan bahwa analisis beban kerja merupakan tahapan guna menetapkan lama jam kerja serta kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam menuntaskan suatu pekerjaan pada periode waktu tertentu. yang diterima guru melampaui kapasitasnya atau tidak sebanding dengan waktu yang tersedia, kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan, stres, serta menurunkan tingkat motivasi, sehingga pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja guru. Namun demikian, jika beban kerja diatur dengan baik dan disesuaikan dengan kemampuan serta waktu yang tersedia, guru dapat bekerja lebih efektif, fokus pada pengembangan anak, dan menggambarkan kinerja yang optimal dalam proses pembelajaran. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai beban kerja guru, dilakukan survei terhadap 31 orang guru dengan sejumlah pertanyaan terkait aspek administratif, keseimbangan kehidupan pribadi, serta tanggung jawab tambahan di luar

peran utama sebagai pengajar. Responden memberikan jawaban “Ya” atau “Tidak” terhadap setiap pertanyaan. Berikut ini adalah rekapitulasi data dan persentasenya:

Tabel 1
Data Pra Survei Beban Kerja Guru Pada Gugus PAUD Sembadra Kecamatan Rembang

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda merasa jumlah tugas administrasi yang Anda kerjakan terlalu banyak?	51,6%	48,4%
2.	Apakah Anda sering membawa pekerjaan ke rumah karena tidak sempat diselesaikan di sekolah?	54,8%	45,2%
3.	Apakah Anda diberi tugas di luar tanggung jawab utama sebagai guru?	74,2%	25,8%
4.	Apakah Anda merasa beban kerja saat ini mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja?	12,9%	87,1%
5.	Apakah Anda harus menyusun strategi khusus setiap hari untuk menghadapi dinamika siswa?	77,4%	22,6%
6.	mengorbankan waktu bersama keluarga untuk menyelesaikan pekerjaan sekolah?	51,6%	48,4%
7.	Secara keseluruhan, apakah beban kerja Anda saat ini terasa terkendali?	87,1%	12,9%

Sumber : data diolah (2025)

Dari hasil survei Tabel 1 tersebut, terlihat bahwa sebagian besar guru (74,2%) menyatakan menerima tugas tambahan di luar tanggung jawab utama sebagai pengajar. Sebanyak 77,4% guru juga menyebutkan bahwa harus menyusun strategi khusus setiap hari untuk menghadapi dinamika siswa, yang menggambarkan tingginya intensitas persiapan kerja. Meski begitu, 87,1% responden merasa beban kerja masih terkendali, dan hanya 12,9% yang merasa keseimbangan kehidupan pribadi terganggu. Namun demikian, lebih dari setengah guru (51,6%) mengaku harus mengorbankan waktu bersama keluarga atau membawa pekerjaan ke rumah (54,8%), yang menandakan bahwa distribusi beban kerja tetap perlu dikelola secara lebih efisien untuk mencegah kelelahan kerja jangka panjang. Hasil penelitian ini berpotensi menjadi acuan evaluasi dalam menyusun sistem kerja dan dukungan yang lebih tepat bagi para guru.

Berdasarkan hasil survei, mayoritas guru PAUD di Gugus Sembadra menghadapi beban kerja yang cukup kompleks. Sebanyak 74,2% guru mengaku menerima tugas tambahan di luar tanggung jawab utama, dan 77,4% menyatakan harus menyusun strategi khusus setiap hari untuk menangani dinamika siswa. Meskipun begitu, 87,1% responden merasa beban kerja masih terkendali, dan hanya 12,9% yang merasa terganggu keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Namun demikian, terdapat indikasi tekanan kerja yang perlu diperhatikan, di mana lebih dari setengah guru (54,8%) masih membawa pekerjaan ke rumah, dan 51,6% mengaku harus mengorbankan waktu bersama keluarga. Hal ini menandakan bahwa meskipun beban kerja dinilai terkendali, pengelolaan waktu dan tugas tetap perlu diperbaiki agar tidak menimbulkan kelelahan dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, data ini menandakan bahwa guru mempunyai komitmen tinggi dalam menuntaskan tugasnya, namun perlu dukungan dari suatu sistem kerja yang lebih efisien dan seimbang agar kualitas kerja dan kehidupan pribadi tetap terjaga. Hasil penelitian Azki et al. (2025) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Adapun hasil penelitian Rois et al. (2025) beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru. Adapun Data Penilaian Guru Gugus PAUD Sembadra tahun 2022, 2023 dan 2024 dapat diperhatikan pada 3 tabel berikut:

Tabel 2
Data Penilaian Guru Gugus PAUD Sembadra Kecamatan Rembang
Tahun 2022

NO	Sebutan atau Predikat	Nilai Kinerja	Jumlah
1	Sangat Baik	$\geq 110\%$	0
2	Baik	90-110	51
3	Cukup	70-90	0
4	Kurang	50-70	0
5	Sangat Kurang	$<50\%$	0

Sumber : Data Penilaian Guru Gugus PAUD Sembadra 2022

Tabel 3
Data Penilaian Guru Gugus PAUD Sembadra Kecamatan Rembang
Tahun 2023

NO	Sebutan atau Predikat	Nilai Kinerja	Jumlah
1	Sangat Baik	$\geq 110\%$	0
2	Baik	90-110	51
3	Cukup	70-90	0
4	Kurang	50- 70	0
5	Sangat Kurang	$<50\%$	0

Sumber : Data Penilaian Guru Gugus PAUD Sembadra 2023

Tabel 4
Data Penilaian Guru Gugus PAUD Sembadra Kecamatan Rembang
Tahun 2024

NO	Sebutan atau Predikat	Nilai Kinerja	Jumlah
1	Sangat Baik	$\geq 110\%$	0
2	Baik	90-110	51
3	Cukup	70-90	0
4	Kurang	50-70	0
5	Sangat Kurang	$<50\%$	0

Sumber : Data Penilaian Guru Gugus PAUD Sembadra 2024

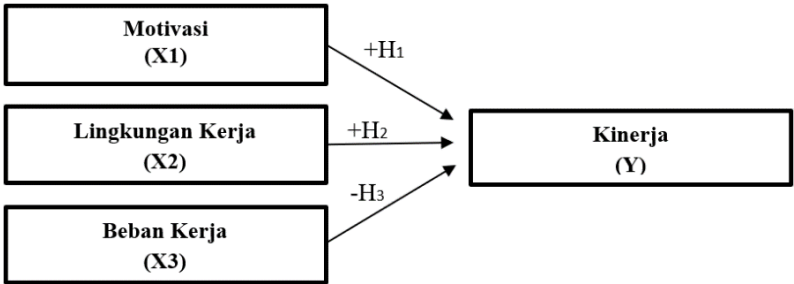
Berdasarkan ketiga tabel diatas diketahui bahwa dari seluruh data penilaian guru di Gugus PAUD Sembadra selama periode tahun 2022–2024, sebanyak 51 orang atau 100% dari total guru yang dinilai memperoleh predikat “Baik” dengan capaian nilai kinerja dalam rentang 90–110%. Sementara itu, tidak terdapat guru yang memperoleh predikat “Sangat Baik” ($\geq 110\%$), “Cukup” (70–90%), “Kurang” (50–70%), maupun “Sangat Kurang” ($<50\%$).

Berlandaskan uraian diatas, penelitian ini dilakukan guna membuktikan dan menjabarkan pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru Gugus PAUD Sembadra Kecamatan Rembang. Ditemukan adanya variasi dalam temuan-temuan serta perbedaan sudut pandang terhadap fenomena yang dikaji, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis

H₁: Diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Gugus PAUD Sembadra

- H₂: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Gugus PAUD Sembadra
- H₃: Diduga beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru Gugus PAUD Sembadra.



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI

Penelitian yang dilakukan menerapkan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif guna menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru pada Gugus PAUD Sembadra. Sampel jenuh diterapkan gunan menentukan sampel penelitian. Seluruh guru Gugus PAUD Sembadra dengan total 51 responden dicatat sebagai populasi penelitian. Data primer diakumulasikan dengan kuesioner skala Likert 1–5 yang memuat indikator variabel motivasi, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja. Instrumen di uji dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keandalannya. Analisis regresi linier berganda dilakukan guna pengolahan data, dengan uji t sebagai alat untuk mengidentifikasi pengaruh parsial dan koefisien determinasi (R Square) guna menilai sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen.

Tabel 5
Indikator Variabel

Indikator Variabel			
Kinerja (Y)	Motivasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Beban Kerja (X3)
Kualitas Kerja,	Pengarahan diri,	Fasilitas kerja tata	Volume tugas,
Kuantitas Kerja,	Kekuasaan,	ruang, kenyamanan,	Deadline, Tingkat
Ketepatan waktu,	Kebutuhan	hubungan dengan	tuntutan pekerjaan
Kehadiran, kerjasama	keamanan kerja	teman sejawat,	(Zulfani et al.,
(Mangkunegara, 2020)	(Khaeruman et al., 2021)	kebebasan berkreasi	2025)
		(Assauri, 2013)	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Sugiyono (2019) menjabarkan jika uji validitas digunakann meninjau keabsahan atau validitas sebuah kuesioner. Validitas instrumen kuesioner tercapai ketika pernyataan-pernyataan yang disusun mampu menggambarkan secara memadai konsep yang diteliti. Uji validitas diterapkan guna menilai seberapa jauh data yang dihasilkan sanggup merepresentasikan keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti. Ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05, pernyataan diniali sah atau valid dan disisi lain jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, pernyataan dinilai tidak sah atau tidak valid.

Tabel 6
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Motivasi	MVS 1.1	0,000	Valid
	MVS 1.2	0,000	Valid
	MVS 1.3	0,000	Valid
	MVS 1.4	0,000	Valid
	MVS 1.5	0,000	Valid
	MVS 1.6	0,000	Valid
	MVS 1.7	0,002	Valid
Lingkungan Kerja	LKK 2.1	0,000	Valid
	LKK 2.2	0,000	Valid
	LKK 2.3	0,018	Valid
	LKK 2.4	0,000	Valid
	LKK 2.5	0,040	Valid
	LKK 2.6	0,000	Valid
	LKK 2.7	0,000	Valid
	LKK 2.8	0,000	Valid
	LKK 2.9	0,000	Valid
Beban Kerja	BKJ 3.1	0,000	Valid
	BKJ 3.2	0,000	Valid
	BKJ 3.3	0,000	Valid
	BKJ 3.4	0,001	Valid
	BKJ 3.5	0,000	Valid
	BKJ 3.6	0,000	Valid
	BKJ 3.7	0,000	Valid
Kinerja	KG 1	0,000	Valid
	KG 2	0,000	Valid
	KG 3	0,000	Valid
	KG 4	0,000	Valid
	KG 5	0,002	Valid
	KG 6	0,000	Valid
	KG 7	0,000	Valid
	KG 8	0,000	Valid
	KG 9	0,000	Valid
	KG 10	0,000	Valid
	KG 11	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berkandaskan temuan uji validitas diatas, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan dianggap valid dikarenakan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik statistik guna mengetahui konsistensi atau keandalan alat ukur penelitian, terutama kuesioner, untuk memastikan bahwa indikator-indikator mampu menghasilkan jawaban yang konsisten dalam mengukur konstruk yang sama (Ghozali, 2018). Dinilai reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,7. Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi pada objek dan data.

Tabel 7

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Motivasi	0,840	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,770	> 0,70	Reliabel
Beban Kerja	0,813	> 0,70	Reliabel
Kinerja	0,899	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berlandaskan temuan uji reliabilitas pada tabel di atas, setiap variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas Cronbach's Alpha lebih dari 0,70, yaitu variabel motivasi sebesar 0,840, lingkungan kerja sebesar 0,770, beban kerja sebesar 0,813, dan kinerja sebesar 0,899. Dengan hasil tersebut, seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel, yang menunjukkan bahwa setiap pertanyaan mempunyai tingkat konsistensi yang memadai serta layak digunakan guna mengukur variabel penelitian. Karakteristik Responden

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh guru Gugus PAUD Sembadra dengan jumlah sampel 51 responden. Identitas dari responden mencakup usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

Usia

Karakteristik responden dengan pengelompokan usia dapat ditinjau pada tabel 8:

Tabel 8
Usia Responden

Usia	Jumlah (Guru)	Persentase
<20-25	1	2,0%
26-30	3	5,9%
31-35	7	13,7%
36-40	19	37,2%
41-45	16	25,4%
46-50	6	11,8%
51-55>	2	4,0%
Total	51	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berlandaskan tabel diatas, guru dengan usia 36-40 tahun adalah usia responden paling dominan.

Jenis Kelamin

Karakteristik responden berlandaskan jenis kelamin ditinjau pada tabel 9:

Tabel 9
Jenis Kelamin Responden

Usia	Jumlah (Guru)	Persentase
Perempuan	51	100%
Laki-laki	0	0%
Total	51	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berlandaskan tabel diatas, seluruh responden merupakan guru perempuan.

Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berlandaskan pendidikan terakhir dapat ditinjau di tabel 10:

Tabel 10
Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah (Guru)	Persentase
SMA Sederajat	9	17,6%
D3	3	5,9%
S1	38	74,5%
Total	51	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berlandaskan tabel diatas, guru dengan pendidikan terakhir S1 adalah responden paling dominan.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap kinerja (Y), baik secara individual maupun bersama-sama, melalui penggunaan metode regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menelaah pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Adapun model persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 + e$$

Guna memahami tingkat signifikansi, diperlukan uji t sebagai uji hipotesis dimana uji hipotesis H1 dan H2 dinyatakan diterima jika koefisien β_1 dan β_2 bernilai positif dan bernilai signifikansi kurang dari 0,05. Hipotesis H3 dinyatakan disetujui ketika koefisien β_3 bernilai negatif dan bernilai signifikan kurang dari 0,05. Akan tetapi, hipotesis H1 juga H2 di tolak ketika koefisien bernilai negatif atau bernilai signifikansi lebih dari 0,05. Hipotesis H3 ditolak jika koefisien bernilai positif atau bernilai signifikansi lebih dari 0,05. Temuan uji regresi linier berganda ini memberi gambaran terkait sebesar pengaruh variabel independen terhadap kinerja guru.

Tabel 11
Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	12,023	3,849		3,124	0,003	
Motivasi	0,099	0,157	0,086	0,630	0,532	H1 Ditolak
Lingkungan Kerja Beban Kerja	0,181	0,187	0,149	0,965	0,339	H2 Ditolak

0,885	0,158	0,670	5,587	0,000	H3 Ditolak
-------	-------	-------	-------	-------	------------

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berlandaskan tabel diatas, nilai β yang tercantum di bagian *Unstandardized Coefficients* menunjukkan koefisien regresi di setiap variabel independen. Sehingga, didapat persamaan regresi linier berganda yakni:

$$\text{Nilai } Y = 12,023 + 0,099 X_1 + 0,181 X_2 + 0,885 X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- Nilai konstanta Kinerja (Y) bernilai 12.023 yang dapat maknai nilai variabel independen dinilai konstan, maka rata-rata variabel Kinerja sebesar 12.023.
- Nilai koefisiensi regresi Motivasi (X1) 0.099, dapat dimaknai jika Motivasi menunjukkan peningkatan, Kinerja juga meningkat sebesar 0,099.
- Nilai koefisiensi regresi Lingkungan Kerja (X2) 0.181, dapat dimaknai jika Lingkungan Kerja meningkat maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.181.
- Nilai koefisiensi regresi Beban Kerja (X3) 0.885, dapat dimaknai jika Beban Kerja meningkat, Kinerja juga mengalami peningkatan sebesar 0.885.

Uji Hipotesis

- Hipotesis pertama menjabarkan jika Motivasi menunjukkan dampak positif signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji menjabarkan jika koefisiensi Motivasi bernilai 0,099 dan bernilai signifikan 0,532 lebih dari 0,05. H1 dinyatakan ditolak. Temuan uji hipotesis pertama menunjukkan Motivasi berdampak positif tidak signifikan terhadap Kinerja.
- Hipotesis kedua menjabarkan jika Lingkungan Kerja berdampak positif tidak signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji menjabarkan jika koefisiensi Lingkungan Kerja bernilai 0,181 dan bernilai signifikan 0,339 lebih dari 0,05. H2 dinyatakan ditolak. Hasil peujian hipotesis kedua menunjukkan Lingkungan Kerja berdampak positif tidak signifikan terhadap Kinerja.
- Hipotesis ketiga menjabarkan jika Beban Kerja berdampak negatif signifikan terhadap Kinerja. Hasil pengujian menunjukkan koefisiensi Beban Kerja bernilai 0,885 dan bernilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05. H3 dinyatakan ditolak. Temuan pengujian hipotesis ketiga menunjukkan Beban Kerja berdampak positif signifikan terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi diterapkan guna mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat. Pada penelitian ini, pengujian determinasi dengan menerapkan nilai *adjusted R²*. Pada dasarnya, koefisien determinasi (R^2) diterapkan agar dapat menilai seberapa jauh model dalam memaparkan perubahan variabel dependen. Secara garis besar, nilai R^2 pada data potong lintang (*cross-section*) cenderung rendah karena tingginya variasi antar observasi, sedangkan pada data runtut waktu (*time series*) secara umum bernilai R^2 yang lebih tinggi (Ghozali, 2018). R^2 yang rendah menggambarkan rendahnya kontribusi variabel independen dalam memaparkan variabel dependen, di sisi lain, nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan tingginya kemampuan variabel independen dalam memprediksi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi diuraikan pada Tabel 12 berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
Motivasi, Lingkungan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	0,715

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berlandaskan tabel 12, menjabarkan jika besaran nilai *Adjusted R square* yaitu 0,715 atau 71,5% variasi Kinerja pegawai dapat dijabarkan variasi dari ke tiga variabel independen Motivasi, Lingkungan Kerja, dan juga Beban Kerja. Serta sisa dari variasi itu sejumlah 28,5% dijabarkan faktor lain luar model penelitian. Berdasarkan hal tersebut, model regresi yang diterapkan dapat dikatakan mempunyai tingkat kemampuan kuat saat menjabarkan variasi Kinerja guru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Gugus PAUD Sembadra

Uji T menggambarkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif tidak signifikan dan dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, namun hanya pengaruh kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi belum menjadi faktor utama guna meningkatkan kinerja guru. Sesuai dengan *Goal Setting Theory* mengemukakan motivasi akan berpengaruh optimal terhadap kinerja apabila seseorang memiliki target yang jelas, spesifik, dan menjadi tantangan serta didukung oleh komitmen dan umpan balik yang memadai. Dalam konteks penelitian ini, meskipun guru memiliki motivasi yang baik, motivasi tersebut belum sepenuhnya terarah pada tujuan kerja yang terukur, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja belum menunjukkan signifikansi yang kuat. Oleh karena itu, berbagai faktor yang saling berkaitan turut memengaruhi kinerja guru, sehingga peningkatan Motivasi tidak berdiri sendiri dalam menciptakan peningkatan kinerja yang berarti.

Jika dikaitkan dengan kondisi lapangan, hal ini memang dapat terjadi karena dinilai faktor kunci dalam peningkatan kinerja guru Gugus PAUD Sembadra. Hal ini dapat terjadi karena rata-rata guru telah mengajar dengan waktu yang lama dan merasa tugas-tugas yang dikerjakan dianggap sudah biasa dikerjakan sehari-hari. Jadi dapat disimpulkan terbukti bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja tetapi tidak menjadi faktor penting dalam meningkatnya kinerja guru. Selaras dengan penelitian (Rosnah, 2022) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Gugus PAUD Sembadra

Temuan uji T mengungkapkan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan, yang berarti bahwa temuan ini menggambarkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung berdampak nyata guna meningkatkan kinerja guru meskipun kecil. Sesuai dengan *Goal Setting Theory* yang menekankan kinerja seseorang akan meningkat secara optimal apabila lingkungan kerja mendukung realisasi tujuan yang jelas dan terukur, spesifik, dan menantang. Lingkungan kerja yang kondusif dalam penelitian ini berperan dalam menunjang kejelasan tujuan kerja, mekanisme umpan balik, serta komitmen guru dalam mencapai target kinerja. Sehingga lingkungan kerja bukan hanya berkontribusi secara positif, tetapi menjadi salah satu faktor signifikan guna meningkatkan kinerja guru.

Ini relevan dengan kondisi aktual, di mana lingkungan kerja di Gugus PAUD Sembadra telah terbentuk secara cukup kondusif dan mendukung aktivitas guru. Lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik seperti ketersediaan sarana dan prasarana, kenyamanan ruang belajar, serta lingkungan nonfisik seperti hubungan kerja antar guru dan dukungan pimpinan, menciptakan rasa aman dan nyaman saat bekerja. Ketika lingkungan kerja tersebut ditingkatkan atau dikelola dengan lebih baik, guru menjadi tambah termotivasi, fokus, dan produktif dalam menuntaskan tugas-tugas pembelajaran. Hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat membentuk suasana kerja yang positif sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja guru Gugus PAUD Sembadra secara signifikan. Demikian dengan penelitian (Karismayati & Mahargiono, 2025) lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Gugus PAUD Sembadra

Temuan uji T menjabarkan variabel beban kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, yang menjabarkan bahwa beban kerja yang tinggi namun tetap terukur dan wajar dapat meningkatkan kinerja guru. Ini menjabarkan bahwa beban kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehubungan dengan *Goal Setting Theory* menyatakan bahwa capaian yang menantang namun realistis dapat mendorong individu untuk meningkatkan usaha dan kinerjanya. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja yang jelas dan terstruktur dapat berfungsi sebagai bentuk penetapan tujuan kerja yang mendorong guru agar lebih fokus, bertanggung jawab, dan optimal dalam melaksanakan tugasnya. Beban kerja yang terkelola dengan baik bukan hanya berdampak pada motivasi kerja, namun juga berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja guru.

Temuan ini juga relevan dengan kondisi di lapangan, dimana guru Gugus PAUD Sembadra sudah terbiasa dengan tugas-tugas yang dikerjakan sehingga jika ada tugas tambahan atau peningkatan beban kerja yang masih terkontrol, akan meningkatkan kinerja guru Gugus PAUD Sembadra. Hal ini dapat terjadi karena guru-guru merasa memiliki tugas-tugas baru diluar tugas-tugas yang biasa dikerjakan dan membuktikan bahwa meningkatnya beban kerja dengan wajar, dapat meningkatkan kinerja guru Gugus PAUD Sembadra secara signifikan. Sejalan dengan penelitian (Azki et al., 2025) bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berlandaskan temuan penelitian, dapat diartikan bawasanya ketiga variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja guru, meskipun nilai signifikansi yang berbeda. Variabel motivasi menjabarkan dampak positif tetapi tidak signifikan pada kinerja guru. Hal tersebut mengindikasikan motivasi belum menjadi faktor utama, yang kemungkinan disebabkan oleh lamanya masa kerja guru sehingga tugas-tugas yang dikerjakan telah menjadi rutinitas sehari-hari.

Lingkungan kerja berdampak positif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi lingkungan kerja yang baik berperan dalam membangun kenyamanan dan juga memotivasi untuk bekerja sehingga kinerja seorang guru dapat meningkat.

Demikian pula dengan beban kerja, beban kerja terbukti berdampak positif signifikan terhadap kinerja guru Gugus PAUD Sembadra. Beban kerja yang terdefinisi dengan jelas dan disesuaikan dengan kapasitas guru mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal dan produktif. Dengan demikian, Beban kerja menjadi variabel penting yang berkontribusi terhadap kinerja guru, meskipun tetap perlu didukung oleh motivasi dan lingkungan kerja agar hasil yang diperoleh lebih maksimal.

SARAN

Berlandaskan temuan penelitian ini, pihak Gugus PAUD Sembadra disarankan untuk tetap memberikan tugas yang jelas dan menantang bagi para guru karena terbukti beban kerja tersebut justru memicu semangat mereka untuk bekerja lebih baik, namun tetap harus dijaga agar tidak menyebabkan stres berlebihan. Karena motivasi dan fasilitas lingkungan saat ini belum memberikan pengaruh yang besar, ada baiknya bentuk penghargaan atau suasana kerja dievaluasi kembali agar lebih sesuai dengan apa yang benar-benar dibutuhkan guru di lapangan.

Dalam penelitian berikutnya, penambahan jumlah variabel diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam agar bisa mengungkap hasil yang lebih komperhensif yang mendorong kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis sampaikan kepada orang tua yang senantiasa mendo'akan dan selalu berusaha melakukan apapun untuk saya dalam penelitian kali ini hingga selesai. Selanjutnya ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Ibu Susanti Dwi Ilhami S.E, M.M. dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan, koreksi, dan saran yang bermanfaat yang membuat penelitian ini selesai dengan bagus, serta kesabaran yang begitu besar dalam membimbing penulis. Terima kasih juga kepada seluruh guru Gugus PAUD Sembadra yang telah bersedia menjadi objek penelitian dan kebersediaannya mengisi kuesioner. Tak lupa penulis juga ucapkan terima kasih pada tema-teman yang sudah membantu penelitian kali ini dari segi banyak hal. Semoga bantuan yang diberikan dalam penelitian kali ini dapat menjadi amal yang berharga.

Referensi

- Anriyani, L., Yandri, H., & Kusayang, T. (2024). Analisis Dinamika Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *As-Sibyan: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 9(1), 55–72. <https://doi.org/10.32678/assibyan.v9i1.9862>
- Anwar, G. G. S., Yuliaty, F., & Mulyani, S. R. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi Dan Kinerja Guru Paud Di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Bungbulang Kab. Garut. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik*, 133–144. <https://doi.org/10.32897/sobat3.2021.12>
- Arman, A. H. R. D., & Tahwin, M. (2025). Analisis Kinerja Guru : Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(2), 669–683. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i2.5696>
- Assauri, S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Astuti, I., & Raharjo, A. B. (2023). Dipublikasikan Oleh: Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Yogyakarta. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(3), 764–772.
- Azki, A., Muljono, P., & Pandjaitan, N. K. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 5(1), 235–246. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v5i1.545>
- Fitria, A. S., & Lingiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research (JSR)*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haratua, C. S., Repiharnita, Komalasari, E., Muhsin, A., & Adril, I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kabupaten Bogor. *Attractive : Innovative Education Journal*, 6(3), 249–258. <https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1543>
- Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 150–157.
- Khaeruman, Marnisarah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*. CV. AA. RIZKY.
- Kharismayanti, H., & Mahargiono, P. B. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Guru SDN Putat Jaya III Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 14(9), 1–13.
- Kurniawati, E., & Majid, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja , dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 269–282.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Evaluasi kinerja SDM (Cet. 8)*. Refika Aditama.
- Putri, D. S., Hasanuddin, & Jumawan. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 236–249.

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on

- employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rois, F., Zaki, H., & Novirda, F. A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 2 Tambang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1750–1764.
- Rosnah. (2022). Peran Mediasi Motivasi dan Kompetensi pada Hubungan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Para Guru. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.55356/jksm.v1i1.9>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Zulfani, F. P., Sumarni, & Widiastuti, F. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Insentif sebagai Variabel Intervening pada Bank BTN Kantor Cabang Jambi. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.58192/profit.v4i2.3280>