



## **Pengaruh Personalitas, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru**

<sup>1</sup>Misrina\*

Program Pascasarjana Universitas Terbuka  
Email: [miss.rina85@gmail.com](mailto:miss.rina85@gmail.com)

<sup>2</sup>Suroyo

Universitas Riau  
Email: [Suroyo11002@lecturer.unri.ac.id](mailto:Suroyo11002@lecturer.unri.ac.id)

<sup>3</sup>Sri Tatminingsih

Program Pascasarjana Universitas Terbuka  
Email: [tatmi@ecampus.ut.ac.id](mailto:tatmi@ecampus.ut.ac.id)

Received: 13 August 2021; Revised: 02 October 2021; Accepted: 14 December 2021

DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.165-178.2022>

### **Abstract**

This study aims to determine the components that affect teacher performance in elementary schools in Bukit Raya District, Pekanbaru City. The research variables are personality, work motivation, work environment, and teacher performance. The research uses a quantitative approach. The population was elementary school teachers in Bukit Raya District, Pekanbaru City with a sample of 176 teachers selected by proportional sampling. Data were collected by survey technique using a questionnaire. Data were analyzed using Multiple Regression. The results showed that the variables of personality, work motivation, and work environment had a significant effect on the performance of elementary school teachers in Bukit Raya District, Pekanbaru City. The recommendation that can be submitted is that self-development activities to improve teacher personality, teacher work motivation, and work environment for teachers in elementary schools in Bukit Raya District, Pekanbaru City need to be carried out optimally.

**Keywords:** Effect, personality, work motivation, work environment Performance, Teacher

### **PENDAHULUAN**

Guru adalah salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab besar dalam mendidik dan mengajar siswa. Tugas dan tanggung jawab guru tersebut secara formal tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen yaitu, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Guru harus mampu membangkitkan dan menumbuhkan kreatifitas, minat dan semangat belajar, serta menanamkan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi (Aglazor, 2017).

Selain guru, Keberhasilan sekolah dipengaruhi oleh beberapa hal misalnya kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sekolah dengan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) nya, kompetensi guru, personalitas dari guru tersebut, kinerja guru, tersedia sarana dan prasarana yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran, serta orang tua murid yang



mendukung terselenggaranyavproses pendidikan di sekolah (Kunter et al., 2013). Faktor-faktor tersebut saling berhubungan dalam menghasilkan praktik pembelajaran yang berkualitas, meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar dan kinerja guru menjadi maksimal (Tatminingsih, 2020).

Kinerja guru salah satu faktor yang jadi sorotan terhadap keberhasilan pendidikan. Kinerja dapat pula dipengaruhi oleh personalitas atau keperibadian seorang guru (Soepono and Srimulyani 2015:52). Seseorang yang memiliki personalitas baik sudah tentu menghasilkan sebuah kinerja yang baik, sedangkan seseorang yang memiliki personalitas buruk menghasilkan kinerja yang buruk pula. Dari hasil studi pendahuluan diperoleh informasi bahwa masih ada guru yang terlambat datang ke sekolah, mengosongkan kelas dengan hanya memberi tugas ketika proses pembelajaran dan memiliki rasa tanggung jawab yang rendah terhadap tugas yang diberikan kepala sekolah. Tidak mau mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi guru yang diselenggarakan oleh sekolah atau dinas pendidikan.

Disamping personalitas, ada faktor yang datang dari luar yang disebut sebagai faktor ekstern yang mempengaruhi kinerja guru antara lain lingkungan kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru (Sinuhaji, 2019:12). Semakin baik motivasi kerja guru maka semakin baik pula kinerja seorang guru dalam mendidik dan mentransfer ilmu kepada siswa. Motivasi seorang guru dalam mendidik dan mentransfer ilmu kepada siswa menjadi tolak ukur keberhasilan seorang siswa karena guru yang sepenuh hati, gigih, dan mengeluarkan segala upaya untuk meningkatkan pendidikan memberikan hasil maksimal terhadap perkembangan peserta didik (Robins and Coulter, 2012:55). Aspek motivasi kerja guru SD sangat penting dan perlu dipertimbangkan dalam sebuah organisasi pendidikan seperti sekolah karena keinginan kuat seorang guru dalam mensukseskan peserta didik memberikan kontribusi besar bagi peserta didik dalam meraih kesuksesan. Motivasi dari dalam diri seorang guru maupun dari lingkungan membantu meningkatkan kinerja seorang guru dalam melaksanakan aktivitas mendidik dan mengajar di kelas (Brahmasari & Suprayetno, 2008:125). Dari studi pendahuluan, masih ditemukan guru-guru yang masih memiliki motivasi yang rendah dalam mengajar siswa, hal ini diindikasikan dengan adanya guru yang tidak menyiapkan bahan ajar dengan maksimal. Beberapa guru tidak membuat media pembelajaran yang mendukung pembelajaran di kelas.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Kondusifitas lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas mendidik dan mengajar secara optimal (Arianto, 2013:25). Lingkungan kerja dapat berupa kebersihan, pencahayaan lampu, Pertukaran udara dan tingkat kebisingan (Nitisemito, 2006:184). Lingkungan kerja yang sudah terkondisikan secara optimal dapat menghiasi kegiatan pembelajaran dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja guru di setiap sekolah sehingga output dari pendidikan yang telah menjadi visi dan misi tercapai.

Kondisi lingkungan perlu dijaga secara maksimal oleh kepala sekolah dan *stake holder* lainnya dalam menciptakan lingkungan sehat dan nyaman untuk proses belajar mengajar. Tanpa adanya lingkungan kerja yang baik, proses belajar mengajar juga tidak maksimal sehingga turunannya melahirkan output yang tidak sesuai dengan tujuan pendidikan. Berdasarkan pengamatan melalui studi pendahuluan, diperoleh informasi



bahwa lingkungan sekolah dasar di Pekanbaru masih ada yang belum terkondisikan dalam keadaan bersih, sampah-sampah masih berserakan di lingkungan sekolah. Tong sampah belum tertata dengan rapi dan masih menggunakan Tong sampah yang tidak standar. Bangunan kelas belum dilengkapi dengan pencahayaan yang maksimal dan masih ada sekolah sirkulasi udara pada bangunan sekolah masih belum efektif hal ini dikarenakan beberapa SD di Pekanbaru masih menggunakan sekolah lama atau bangunan lama. Dan dinding sekolah masih ada yang retak atau rusak karena belum ada perbaikan. Ringkasan kinerja guru yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja guru di SD Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru dapat dilihat Pada Tabel 1.

**Tabel 1. Ringkasan Data Prasurvey dan Wawancara Kepala Sekolah**

Nama Sekolah	Guru	Tepat Waktu Datang Kesekolah	Berada di kelas pada jam Pelajaran	Ikut Pelatihan	Pembuatan RPP	Pembuatan Media	Ruang Kelas Kondusif
SDN 108	13	11	10	9	7	6	4
SD 43	16	10	11	13	9	8	4
SD 17	23	17	16	15	12	12	3
SD 48	12	9	9	8	10	7	5
SD 141	12	9	8	10	11	6	6
Total	76	56	54	55	49	39	22
%	100	73.68	71.05	72.37	64.47	51.32	48.9

Kinerja guru sangat dibutuhkan dalam memaksimalkan proses belajar mengajar di kelas untuk mencapai pendidikan yang dicita-citakan. Guru sebagai poros utama dalam proses belajar mengajar diharapkan memberikan kinerja yang optimal dalam mendidik siswa berakhlak mulia dan mentransfer ilmu, sehingga apa yang ditransfer atau diajarkan dapat dicerna dan dikuasai oleh siswa. Kegigihan guru, loyalitas guru, kedisiplinan guru dan dedikasi guru dalam mendidik dan mengajar sangat diharapkan dalam meningkatkan pendidikan. Namun disayangkan guru masih belum memberikan kontribusi atau kinerja yang optimal. Hal ini dapat dilihat terjadinya peningkatan ketidakhadiran guru dalam kelas. Guru sering izin dengan alasan keluarga, ada keperluan diluar dan alasan lainnya. Guru belum mempersiapkan bahan ajar dengan maksimal dengan alasan sibuk tidak ada waktu. Guru hanya memfoto copy bahan-bahan ajar dari internet tanpa ada pengembangan atau revisi, sehingga perlu ditemukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru di SD Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru.

Kinerja guru merupakan wujud dari pencapaian kualitas guru, kuantitas, kerjasama, kehandalan dan kreativitas guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik (Dwi, Putri, and Imaniyati 2017:204). Kinerja guru merupakan istilah yang berkaitan dengan kemampuan siswa yang telah diajarkan selama proses belajar di kelas (Steinberg and Garrett, 2016:4). Kinerja guru merupakan kualitas guru yang dapat dinilai



atau dilihat dari output atau peserta didik (Elliott, 2015:102). Kinerja merupakan gambaran dari kualitas, kuantitas, produktivitas dan kreativitas seorang guru (Osborn et al., 2014:14). Kinerja adalah bentuk dari kuantitas dan kualitas guru yang dapat dilihat dari hasil pekerjaan atau dalam memberikan pelayanan sebagai tugas seorang guru. Kinerja guru yang baik tergambar dari penampilan guru, kemampuan akademik dan kemampuan profesi guru (Pramesti & Muhyadi, 2018:55). Kinerja mengandung makna sebuah kemampuan atau kecakapan seseorang yang dilandasi *knowledge, attitude, skill dan motivation* untuk mencapai sesuatu sesuai dengan tujuan. Kinerja guru merupakan depenisi sejauhmana produktivitas seorang guru dalam mentransfer pengetahuan, sikap dan skil siswa dan mempromosikannya (Williamson & Piattoeva, 2019:1).

Kinerja guru merupakan istilah yang dapat diukur melalui outcome guru tersebut, artinya kinerja akan dibarengi oleh sesuatu faktor yang dapat meningkatkannya seperti insentif dan lainnya (Heckhausen & Heckhausen, 2018:1). Faktor keberhasilan sebuah pendidikan yang tidak kalah penting dengan variabel lain adalah kinerja guru sehingga usaha dalam meningkatkan kualitas guru mutlak dilakukan (Heckhausen & Heckhausen, 2018:1). Efektivitas kinerja guru dalam mendidik siswa dapat menjadi variabel penentu yang paling dominan dalam meningkatkan pendidikan (Williamson & Piattoeva, 2019:36). Kinerja guru dapat menjadi sebuah solusi yang efektif untuk menghilangkan sebuah kesenjangan pada hasil belajar yang diperoleh siswa selama pembelajaran (Suyatno, 2019:2).

Ilmuwan menggunakan definisi kepribadian yang lebih luas. Hertz & Donovan (2014:37) menjelaskan bahwa personalitas atau kepribadian adalah kumpulan sifat dan mekanisme psikologis yang stabil dan terorganisir dalam diri manusia yang memengaruhi interaksinya dengan dan modifikasi pada psikologis, sosial dan lingkungan fisik yang mengelilinginya. Lebih lanjut Hertz & Donovan (2014:38) menjelaskan bahwa Kepribadian seseorang tidak mudah berubah hanya dari satu hari ke hari lainnya dan bahkan sebenarnya hampir tidak berubah sama sekali. Jika ada perubahan, ini sangat terbatas dan lambat. Jika terjadi, hal itu mungkin disebabkan oleh trauma atau pengalaman atau lingkungan yang mengubah kepribadiannya. Hopwood (2018) menjelaskan bahwa seiring dengan perkembangan zaman atau waktu, banyak perubahan terhadap klasifikasi tentang variabel personalitas sehingga muncullah makna bahwa kepribadian atau personalitas adalah sesuatu yang selalu dibawa oleh seseorang kapan dan dimanapun ia berada yang mempengaruhi perilaku, perasaan, dan pemikiran.

Arianto (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan kondusifitas sarana dan prasarana atau lingkungan internal tempat bekerja. Lingkungan kerja merupakan tempat kerja dimana seseorang melaksanakan pekerjaannya, sehingga kenyamanan dan keamanan harus menjadi prioritas demi menciptakan kondisi nyaman, tenang dan aman dalam bekerja (Novitasari et al., 2012). Kinerja seorang guru sangat dipengaruhi oleh tempat dimana guru tersebut bekerja (Steinberg & Garrett, 2016).

Jain & Kaur (2014) Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran seorang karyawan. Jika lingkungan menyenangkan, kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja kerja dapat dimaksimalkan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang memberikan pengalaman internal dalam bagi seseorang dalam meningkatkan produktivitas kerja (Pitalolka & Sofia, 2014). Lingkungan kerja merupakan kondisi atau lingkungan yang mempengaruhi psikologi seseorang yang berada dalam kondisi tersebut (Rahayu et al.,



2020). Lingkungan kerja menggambarkan kondisi geografis yang secara langsung dapat mempengaruhi kondisi seseorang yang sedang menjalankan pekerjaannya (Nur et al., 2020).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang menitik beratkan angka-angka yang dianalisis dengan teknik statistik tertentu. Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan tujuan penelitian ini adalah ingin menemukan pengaruh antara variabel dengan variabel lainnya atau variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Metode korelasional ini sangat cocok untuk masalah yang ditemukan dilapangan yang dapat ditaksirkan pengaruhnya positifnya untuk menjadi solusi dari masalah yang ditemukan Pengaruh positif yang diperoleh dari hasil analisis data dapat menjadi sebuah kebijakan sebagai solusi dalam memperbaiki pendidikan khususnya kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru yang jumlah keseluruhan berjumlah 315 orang guru. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sampel yang mau merespon kuesioner yang telah dikembangkan oleh peneliti". Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang dikembangkan berdasarkan definisi operasional variabel dan indikator-indikator yang selanjutnya menjadi butir instrumen menjadi instrumen untuk mendapatkan informasi atau data tentang personalitas, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi ganda. Regresi ganda akan memperlihatkan sejauhmana kontribusi atau pengaruh variabel personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Kecamatan Bukit raya Pekanbaru. Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16. Pengaruh secara partial dan secara keseluruhan dapat dilihat secara langsung dengan analisis regresi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Sebelum uji hipotesis menggunakan regresi berganda dilakukan, uji asumsi normalitas dan linieritas harus dilakukan agar prasyarat penggunaan regresi berganda dapat dilakukan. Hasil analisis dapat dilihat pada Table 2.

**Tabel 2. Uji Normalitas Data**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>				
	<b>Personalitas</b>	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Kinerja Guru</b>
Test Statistic	.060	.064	.063	.067
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	.079 <sup>c</sup>	.081 <sup>c</sup>	.051 <sup>c</sup>

Hasil analisis normalitas data di atas menunjukkan nilai Asymp (2-tailed) untuk variabel personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dan kinerja guru memiliki nilai di atas 0.05 ( $0.079 > 0.05$ ) dengan keputusan data berdistribusi normal. Setelah uji normalitas ditemukan, maka langkah selanjutnya adalah menemukan uji linieritas yang



bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel independen atau faktor-faktor yang diuji memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen yang akan diuji. Hasil Uji Linieritas dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Linieritas**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru Personalitas *	Linearity	13916.17	1	13916.17	28.681	0.00
	Deviation from Linearity	37127.13	82	452.77	0.933	0.624
Kinerja Guru Motivasi Kerja *	Linearity	6566.459	1	6566.459	12.853	0.00
	Deviation from Linearity	25767.96	50	515.359	1.009	0.472
Kinerja Guru Lingkungan Kerja *	Linearity	15374.89	1	15374.89	33.675	0.00
	Deviation from Linearity	25062.37	53	472.875	1.036	0.428

Dari hasil analisis diatas diperoleh informasi bahwa semua variabel indpenden memliki hubungan lineritas terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan hasil dari deviation from linearity >0.05.

Uji Hipotesi merupakan uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang telah dibuat peneliti sesuai dengan permasalahan yang ingin dikaji. Penelitian pengaruh personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru merupakan penelitian yang akan mengguji 4 hipotesis dimana 3 diantaranya antara variabel independen dengan dependen sedangkan satu hipotesis menguji pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. 4 hipotesis tersebut akan dijawab menggunakan statistik regresi yagn dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Ringkasan Analisis Regresi Berganda**

Model	R	R Square	F	Sig.
Personalitas*Kinerja Guru	0.381	0.145	29.614	.000 <sup>b</sup>
Motivasi Kerja*Kinerja	0.262	0.069	12.821	.000 <sup>b</sup>
Lingkungan Kerja*Kinerja	0.401	0.161	33.312	.000 <sup>b</sup>
Personalitas, Motivasi, lingkungan* Kinerja Guru	0.485 <sup>a</sup>	0.235	17.594	.000 <sup>b</sup>

Dari hasil analisis pengaruh personalitas terhadap kinerja diperoleh uji F hitung sebesar 29.614 sedangkan nilai F\_tabel yang diperoleh dengan df=172 (n-k-1, 176-3-1=172) adalah sebesar 2.66. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F\_hitung jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F\_tabel (29.614>2.66). Dengan demikian, dapat



disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel personalitas terhadap kinerja guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Kekuatan hubungan variabel personalitas dan kinerja variabel juga dapat dilihat melalui uji korelasi dengan koefisien sebesar 0.381 dengan tingkat korelasi cukup kuat. Nilai R Square menentukan kontribusi variabel personalitas terhadap variabel kinerja guru sebesar 0.145 yang artinya besar kontribusi variabel personalitas terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru adalah 14.5% sedangkan sisanya disumbang oleh variabel lain.

Hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh uji F hitung sebesar 12.821 sedangkan nilai F<sub>tabel</sub> yang diperoleh dengan df=172 (n-k-1, 176-3-1=172) adalah sebesar 2.66. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F<sub>hitung</sub> jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F<sub>tabel</sub> (12.821>2.66). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Kekuatan hubungan antara kedua variabel juga dapat dilihat melalui nilai R sebesar 0.262 yang artinya terdapat korelasi yang cukup kuat antara variabel motivasi kerja dan kinerja guru.

Kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru juga dapat diketahui melalui koefisien determinan atau nilai R Square sebesar 0.069 yang artinya besar kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru adalah 6.9% sedangkan sisanya disumbangkan oleh variabel lain. Dengan kata lain, 6.9% varians yang dapat meningkatkan kinerja guru di SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru adalah variabel motivasi kerja guru.

Hasil analisis variabel lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai uji sebesar 33.312 sedangkan nilai F<sub>tabel</sub> yang diperoleh dengan df=172 (n-k-1, 176-3-1=172) adalah sebesar 2.66. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F<sub>hitung</sub> jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F<sub>tabel</sub> (33.312>2.66). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru.

Kekuatan hubungan antara variabel lingkungan belajar dan kinerja dapat dilihat dari nilai R sebesar 0.401 yang artinya terdapat korelasi yang cukup kuat antara variabel lingkungan kerja dan kinerja guru. Hasil ini dapat menggambarkan bahwa semakin baik lingkungan kerja guru mengajar, maka semakin baik kinerja guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru juga dapat diketahui melalui koefisien determinan atau nilai R Square sebesar 0.161 yang artinya besar kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru adalah 16.1% sedangkan sisanya disumbangkan oleh variabel lain.

Pengaruh secara bersama-sama variabel personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai uji F sebesar 17.594 sedangkan nilai F<sub>tabel</sub> yang diperoleh dengan df=172 (n-k-1, 176-3-1=172) adalah sebesar 2.66. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F<sub>hitung</sub> yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F<sub>tabel</sub> (17.594>2.66). Dengan demikian, variabel personalitas, variabel motivasi kerja, dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Selanjutnya diperoleh korelasi sebesar 0.485 dengan kategori cukup kuat. Nilai R Square yang menentukan kontribusi secara bersama-sama atau simultan variabel personalitas, motivasi kerja, dan



lingkungan kerja guru sebesar 0.235 yang artinya besar kontribusi secara bersama-sama variabel personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru adalah 23.5% sedangkan sisanya disumbang oleh variabel lain. Dengan kata lain, 23.5% varians yang dapat meningkatkan kinerja guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru adalah variabel personalitas, motivasi kerja, lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru.

## PEMBAHASAN

Hasil uji personalitas terhadap kinerja guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil ini ditentukan dari nilai  $t=5.442$  dengan persamaan regresi  $Y=38.87+0.3X_1$  yang. Nilai  $t$  dan persamaan tersebut menggambarkan pengaruh secara signifikan variabel personalitas terhadap kinerja guru dimana setiap peningkatan satu variabel personalitas dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 0.3. Kebermaknaan dari pengaruh variabel personalitas dapat juga dilihat dari nilai  $F$  sebesar 29.614 yang diperoleh dari hasil analisis. Hasil ini menunjukkan bahwa personalitas setiap guru adalah penting dalam kinerja guru di SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Personalitas yang baik dapat meningkatkan kinerja guru sebaliknya personalitas yang buruk dapat menurunkan kinerja guru.

Hasil analisis telah membuktikan hipotesis pertama yaitu menolak  $H_0$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Personalitas terhadap kinerja guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Penolakan hipotesis terjadi karena data yang diperoleh dilapangan sesuai dengan temuan teori yang menjelaskan bahwa personalitas dapat mempengaruhi kinerja guru. Sopandi (2019) menjelaskan bahwa personalitas yang dimiliki seorang guru dapat meningkatkan kinerja guru sehingga baik personalitas, maka kinerja guru sebaliknya guru yang memiliki personalitas yang buruk juga akan buruk pula kinerjanya. Heriswanto (2018) menjelaskan bahwa personalitas memberikan dampak terhadap kinerja guru dimana guru yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja guru dan kinerja dari sekolah dimana guru tersebut mengajar. Baharun (2018) menyatakan bahwa guru secara kompetensi kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sehingga guru dituntut humanis dan religious serta memiliki pengetahuan yang baik tentang ilmu yang diajarkannya.

Personalitas seorang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Susanto (2012) menjelaskan bahwa kompetensi terhadap keilmuan bagi seorang guru adalah penting, namun guru perlu memberikan tauladan kepada siswa melalui kompetensi kepribadian dimana seorang guru harus juga religius sehingga dapat mendidik siswa. Agung (2014) menjelaskan kepribadian atau personalitas merupakan variabel yang memberikan dampak positif terhadap kinerja guru yang selanjutnya berdampak pula kepada hasil belajar siswa. Hal ini dikarenakan seorang guru harus memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, etor kerja tinggi, dan mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan serta menjadi prestasi adalah target utama yang harus dicapai. Sarjana & Khayati (2016) menjelaskan bahwa kepribadian membentuk integritas seorang guru sehingga dengan integritas yang tinggi terhadap tugasnya, guru dapat memiliki kinerja yang baik.



Personalitas yang baik menghasilkan kinerja yang baik sehingga berdampak pada prestasi yang baik (Tisu et al., 2020). Personalitas merupakan faktor umum yang perlu diperhatikan setiap orang yang dapat mempengaruhi kinerja dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru (Pelt et al., 2017). Personalitas yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja sehingga personalitas merupakan variabel yang crucial dalam meningkatkan kinerja (Chandrasekara, 2019). Personalitas guru yang baik dapat menciptakan lingkungan yang baik di kelas, membangkitkan motivasi siswa dalam belajar, meningkatkan hasil belajar, sehingga kinerja guru secara tidak langsung meningkat (Noreen et al., 2021). Personalitas menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru karena sifat-sifat yang baik menjadi pondasi yang kokoh bagi kinerja guru yang maksimal.

Analisis regresi linier sederhana telah membuktikan hipotesis kedua yaitu menolak  $H_0$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Penolakan hipotesis pada hipotesis kedua menunjukkan ada relevansi data yang diperoleh dilapangan dengan teori yang ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil yang sama dijelaskan oleh Riyadi & Mulyapradana (2017:106) bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja guru karena ada dorongan positif yang membuat guru melakukan tugas-tugas sekolah dengan penuh integritas. Hasibuan (2015:8) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat menjadi faktor utama meningkatkan kinerja seseorang karena ada tujuan-tujuan positif yang harus dicapai untuk tetap eksis di lingkungan kerjanya. Setiawan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penentu terhadap kinerja karena dorongan yang datang dari intenal maupun eksternal dapat memberikan kontribusi positif dalam melakukan pekerjaan.

Kontribusi positif variabel motivasi kerja seorang guru terhadap kinerja tak bisa diragukan lagi. Sindi & Gilang (2014) menyatakan bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja dapat hampir 50% yang artinya sebagian dari kontribusi terhadap kinerja dapat ditentukan oleh motivasi kerja, karena motivasi kerja membuat seorang guru memiliki gairah yang tinggi dalam meningkatkan hasil kerja secara berkelanjutan. Theodora (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat menjadi faktor dominan dalam peningkatkan kinerja seseorang pada institusinya baik lembaga pendidikan maupun non pendidikan. Senada dengan hasil penelitian Theodora Amalia & Fakhri (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor atau variabel yang memiliki kontribusi besar terhadap kinerja seseorang.

Salah satu faktor penting yang mendorong setiap orang dalam melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab adalah motivasi kerja (Andriani et al., 2018; Sutrischastini & Riyanto, 2015). Motivasi kerja seorang guru membawa guru menuju pencapaian tujuan pendidikan yang sehingga berdampak positif terhadap kinerja yang maksimal (Sudarjat et al., 2015). Motivasi kerja memungkinkan seorang guru meningkatkan kemampuan akademik sebagai upaya peningkatakan kinerja guru sehingga tujuan pendidikan tercapai secara maksimal (Mulyana et al., 2021). Motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru karena motivasi kerja meningkatkan komitmen guru sehingga guru memperbaiki kelemahan-kelemahannya untuk mencapai tujuan pendidikan (George & Sabhapathy, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh ahli tersebut memperkuat penelitian ini bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan



terhadap kinerja guru dalam menjalankan aktivitas pengajarannya pada unit sekolah masing-masing. Motivasi

Hasil analisis telah menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak yang artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja berdasarkan analisis dengan Regresi. Penolakan hipotesis ini telah menjawab pertanyaan apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Bukit Raya Kota Pekanbaru. Penolakan hipotesis terjadi karena perolehan data yang baik yang relevan dengan teori-teori yang ditemukan ahli tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Manik & Syafrina (2018:158) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru SD. Sofyan (2013:18) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman tentram dan aman memberikan rasa kepuasan dan kenyamanan bagi setiap orang untuk menjalankan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja baik secara fisik dan non fisik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang secara tidak langsung menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan dan kinerja guru. Peningkatan terhadap lingkungan kerja baik secara fisik dan non fisik adalah mutlak penting untuk dilakukan oleh setiap satuan pendidikan agar pendidikan dapat menuai hasil yang diinginkan sesuai tujuan pendidikan.

Lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja guru di SD Bukit Raya Kota Pekanbaru. Semangat yang kuat timbul akibat lingkungan kerja yang kondusif, aman, nyaman dan tentram. Surjosuseno, (2015:175) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan penggerak bagi seseorang untuk melakukan kegiatan yang besar dengan hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan motivasi guru sehingga akan berdampak terhadap kinerja (Budianto & Katini, 2015:100). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai secara fisik kotor, tidak nyaman, tidak aman dapat menurunkan kinerja guru SD di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru.

Pengaruh personalitas, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru adalah signifikan atau bermakna. Hasil ini dapat diperoleh dari nilai F yang diperoleh dari hasil analisis secara simultan dari program SPSS 23. Hasil ini telah menjawab rumusan masalah yang telah dibuat dengan menolak  $H_0$  atau menerima  $H_a$ . Dari nilai yang diperoleh dari R Square yaitu sebesar 23.5%, maka dapat disimpulkan bahwa nilai kontribusi secara bersama-sama atau secara simultan lebih besar jika dibandingkan dengan kontribusi masing-masing variabel independen (personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja). Hasil ini menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel tersebut berjalan secara simultan atau implementasinya berjalan secara bersamaan, maka kinerja guru di SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru akan bertambah baik.

## **KESIMPULAN**

Terdapat pengaruh signifikan variabel personalitas terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik personalias seorang guru SD di Kecamatan Bukit Raya, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut. Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja seorang guru SD di Kecamatan Bukit Raya, maka semakin



baik pula kinerja guru tersebut. Terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja di SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja SD di Kecamatan Bukit Raya, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aglazor, G. (2017). The role of teaching practice in teacher education programmes: designing framework for best practice. *Global Journal of Educational Research*, 16(2), 101. <https://doi.org/10.4314/gjedr.v16i2.4>
- Agung, I. (2014). KAJIAN PENGARUH KOMPETENSI KEPERIBADIAN DAN SOSIAL TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Ilmiah Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Non Formal*, 9(2), 81–90.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri, Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2).
- Brahmasari, A. I., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 10(2), 124–135.
- Budianto, A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada pt perusahaan Gas Negara (Persero) TBK Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Chandrasekara, W. (2019). International Journal of Information Management. *International Journal of Information Management*, 26(3), 179–180. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2006.01.003>
- Dwi, A., Putri, K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN*, 2(2), 202–211.
- Elliott, K. (2015). *Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development?* 40(9), 102–116.
- George, L., & Sabhapathy, T. (2014). Work motivation of teachers: Relationship with organizational culture. *European Journal of Educational Sciences*, 1(2), 207–195. <http://flr-journal.org/index.php/css/article/viewFile/j.css.1923669720110701.009/1252>
- Heckhausen, J., & Heckhausen, H. (2018). Motivation and action, third edition. In *Motivation and Action, Third Edition*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4>
- Heriswanto, H. (2018). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMPN I



- Lambuya Kab. KONAWA melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Aksara Public*, 2(2), 136–152.
- Hopwood, C. J. (2018). Interpersonal Dynamics in Personality and Personality Disorders. *European Journal of Personality*, 32(5), 499–524. <https://doi.org/10.1002/per.2155>
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2014). Personality and Job Performance : The Big Five Revisited Personality and Job Performance : The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology* , 85(8), 869–879. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>
- Jain, D. R., & Kaur, S. (2014). Impact of Work Invironment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publication*, 4(1), 1–13.
- Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, D., Voss, T., & Hachfeld, A. (2013). Professional competence of teachers: Effects on instructional quality and student development. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 805–820. <https://doi.org/10.1037/a0032583>
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci, Riau. *Economics and Business Reviewe*, 9(3), 158–167.
- Mulyana, Y., Chaeroni, N., Erlangga, H., Solahudin, M., Nurjaya, Sunarsi, D., Anggreini, N., Jamalus, Masriah, Yuangga, K., & Purwanto, A. (2021). The Influence of Motivation, Ability, Organizational Culture, Work Environment on Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics ...*, 12(4), 99–108. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/2549>
- Nitisemito, A. (2006). *Manajemen Personalia* (Cetakan Ke). Ghalia Indonesia.
- Noreen, S., Ali, A., & Munawar, U. (2021). The impact of peer personality on academic achievement. *Global Regional Review (GRR)*, 4(3), 1–15. <https://doi.org/10.1086/712638>
- Novitasari, A., Wahyudin, A., & Setiyani, R. (2012). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2), 1–6.
- Nur, F. M., Nurmawanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 9(4), 356. <https://doi.org/10.29303/jmm.v9i4.582>
- Osborn, R., Uhl-Bien, M., & Milosevic, I. (2014). *The context and leadership*. In D. Day (Ed.), *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations*. Oxford University Press.
- Pelt, D. H. M., van der Linden, D., Dunkel, C. S., & Born, M. P. (2017). The general factor of personality and job performance: Revisiting previous meta-analyses. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(4), 333–346. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12188>
- Pitalolka, E., & Sofia, I. P. (2014). The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on ocb of internal auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(2), 10–18.
- Pramesti, D., & Muhyadi. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SMA. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43–56.



- Rahayu, S., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(2), 67–74.
- Robins, S. P., & Coulter, M. (2012). Management. In *Management* (Eleven, Vol. 40, Issue 6, p. 9823). Pearson Prentice Hall. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Sarjana, S., & Khayati, N. (2016). PENGARUH ETIKA, PERILAKU, DAN KEPERIBADIAN TERHADAP INTEGRITAS GURU. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 1(3), 379–392.
- Setiawan, K. . (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Sindi, A., & Gilang. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 201–213.
- Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*, 1(1), 1–10.
- Soepono, D. N., & Srimulyani, V. A. (2015). ANALISIS PENGARUH THE BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) DAN. *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA*, 15(1), 51–64.
- Sofyan, D. . (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA, Malikussaleh. *Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sopandi. (2019). Pengaruh kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja guru. *Economic, Accounting, Management and Business*, 2(2), 1–9.
- Steinberg, M. P., & Garrett, R. (2016). Classroom Composition and Measured Teacher Performance : What Do Teacher Observation Scores Really Measure ? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 20(10), 1–25. <https://doi.org/10.3102/0162373715616249>
- Sudarjat, J., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2015). Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(6), 146–152. [www.arcjournals.org](http://www.arcjournals.org)
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi ud pabrik ada plastic. *AGORA*, 3(2), 175–179.
- Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 1–14.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten gunungkidul,. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23(2), 121 – 137.
- Suyatno, S. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU Sugeng. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pgri Palembang 12 Januari 2019*, 897–908.
- Tatminingsih, S. (2020). Teaching Practice Patterns in ECE Teacher Program in Distance Education in Indonesia. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia*



- Dini*, 5(1), 857–868. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.599>
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*, 3(2), 187–196.
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153(December 2018), 153–158. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Williamson, B., & Piattoeva, N. (2019). Objectivity as standardization in data-scientific education policy, technology and governance. *Learning, Media and Technology*, 44(1), 64–76. <https://doi.org/10.1080/17439884.2018.1556215>