

The Influence of the Work Environment, Teacher Health on Teacher Performance Mediated by Job Achievement and Achievement Motivation in Elementary School Teachers in Cilegon City

Yati Ismayati, Muhammad Suparmoko, Ahmad Mukhlis

Universitas Bina Bangsa
ahmad.mukhlis@binabangsa.ac.id

Article History

accepted 15/10/2023

approved 21/10/2023

published 30/11/2023

Abstract

This research aims to develop the mediating role of work performance and achievement motivation on the performance of elementary school teachers in the city of Cilegon. This type of research is quantitative research by distributing questionnaires to respondents, and the data collected was 165 respondents. Data analysis techniques are assisted by Structural Equation Modeling (SEM) statistical tools to measure direct and indirect influences between variables. The research results include 1) there is an influence of the work environment on work performance. 2) there is an influence of the work environment on achievement motivation. 3) Teacher health on teacher performance. 4) there is an influence of teacher health on work performance. 5) There is an influence of work performance on teacher performance. 6) there is an influence of achievement motivation on teacher performance. 7) The results of the mediation test obtained a p-value for each mediation variable, including $0.000 < 0.05$, $0.038 < 0.05$, and $0.042 < 0.05$, which means that pseudo-mediation (partially mediating) occurred. In conclusion, achievement motivation and work performance need to be supported by work environment factors and teacher health. This situation indicates that awareness of the environment and health is starting to improve, and is a common concern.

Keywords: *Work Environment, Teacher Health, Work Performance, Achievement Motivation, and Teacher Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan peran mediasi prestasi kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di kota Cilegon. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden, dan data yang terkumpul sebanyak 165 responden. Teknik analisis data dibantu alat statistik Stuctural equation Modelling (SEM) untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabelnya. Hasil penelitian antara lain: 1) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. 2) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi. 3) kesehatan guru terhadap kinerja guru. 4) ada pengaruh kesehatan guru terhadap prestasi kerja. 5) ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja guru. 6) ada pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. 7) hasil uji mediasi diperoleh p value masing-masing variable mediasi antara lain $0.000 < 0.05$, $0.038 < 0.05$, dan $0.042 < 0.05$ yang artinya terjadinya mediasi semu (*partially mediating*). Simpulan, motivasi berprestasi dan prestasi kerja perlu didukung oleh faktor lingkungan kerja, dan Kesehatan guru. Keadaan ini mengindikasikan kesadaran pada lingkungan dan Kesehatan mulai membaik, dan menjadi perhatian bersama.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kesehatan Guru, Prestasi Kerja, Motivasi berprestasi, Kinerja Guru



PENDAHULUAN

Pendidikan karakter adalah sebuah usaha untuk mendidik anak-anak agar dapat mengambil keputusan dengan bijak dan mempraktekannya dalam kehidupan sehari-hari, sehingga peserta didik dapat memberikan kontribusi yang positif kepada lingkungannya (Wahid et al., 2020). Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian, di dalam atau di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup. Belajar sendiri atau dengan bantuan guru, belajar dari buku atau media elektronika, belajar di sekolah, di rumah atau lingkungan keluarga, di lingkungan kerja atau di lingkungan masyarakat akan memberikan perubahan-perubahan pada diri orang yang belajar. Lingkungan merupakan lembaga pendidikan tertua, bersifat informal, yang pertama dan utama dialami oleh anak serta lembaga pendidikan yang bersifat kodrati. Sedangkan lingkungan pendidikan adalah berbagai faktor yang berpengaruh terhadap pendidikan atau berbagai lingkungan tempat berlangsungnya proses Pendidikan. Oleh karena itu lingkungan sekolah disebut sebagai kesatuan ruang dalam lembaga pendidikan formal yang memberikan pengaruh pembentukan sikap dan pengembangan potensi siswa. Lingkungan kerja dalam suatu lembaga merupakan salah satu faktor penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu Lembaga, dan keberadaan sumber daya manusia dalam suatu lembaga harus memperoleh kondisi kerja yang tepat untuk dapat bekerja dengan baik. Menurut Elly & Soraya, (2020) Agar pendidikan dapat berkualitas salah satu faktor penting yang harus dipenuhi antara lain keberadaan guru, kepala sekolah yang bermutu, yang profesional, sejahtera dan bermartabat dalam rangka mencapai visi dan misi. sumber daya manusia dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien diperlukan adanya lingkungan kerja yang mampu mendukung pelaksanaan pembelajaran dengan baik dan yang dapat mem-pengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, suasana kerja yang nyaman yang dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan dapat menurunkan motivasi berprestasi dan akhirnya menurunkan kinerja guru (Castro-Castañeda et al., 2023)

Motivasi berprestasi berprestasi merupakan aspek yang sangat penting didalam pendidikan, motivasi berprestasi berprestasi mempunyai peranan yang besar dalam hasil belajar serta prestasi yang akan dicapai oleh peserta didik, motivasi berprestasi berprestasi sebagai daya pendorong untuk seseorang melakukan sesuatu lebih baik lagi dan menjadikan dorongan seseorang untuk mencapai standar kesuksesannya (Al Hakim et al., 2021). Motivasi berprestasi berprestasi memiliki peranan penting dalam pendidikan, selain berperan sebagai dorongan siswa mencapai prestasi yang optimal motivasi berprestasi berprestasi juga berperan sebagai penentu dari hasil belajar dan prestasi belajar peserta didik.

Pendapat Damanik (2020) menyatakan bahwa Motivasi berprestasi mempunyai dampak antara lain (a) motivasi berprestasi merupakan motor penggerak dari setiap kebutuhan yang akan dipenuhi, (b) menentukan tujuan yang hendak dicapai, dan (c) menentukan perbuatan yang harus dilakukan. Bagi yang memiliki motivasi berprestasi berprestasi selalu berusaha mencapai apa yang diinginkan walaupun mengalami hambatan dan kesulitan dalam meraihnya meskipun harus mengalami naik dan turun. Dengan demikian diperlukan motivasi berprestasi yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja pada institusi pemerintahan maupun satuan kerja, sehingga dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi setiap pegawai akan berupaya untuk berbuat lebih baik dan mau mencurahkan segala kemampuannya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Selain motivasi berprestasi berprestasi, ada faktor lain seperti kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja (Afri Mulia & Saputra, 2021). Kompetensi diidentikkan dengan kinerja bagi yang memilih lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki

kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan aspek dominan yang memengaruhi motivasi berprestasi berprestasi misalkan kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin untuk memimpin yang terdiri dari mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi sesuatu perilaku orang yang dipimpin untuk berfikir dan bertindak seemikian rupa melalui perilaku yang positif guna mencapai tujuan.

Berbeda dengan peneliti sebelumnya, peneliti mengembangkan peran mediasi prestasi kerja, dan motivasi berprestasi berprestasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di kota Cilegon. Motivasi berprestasi berprestasi selama pandemic berorientasi pada learning goals, dan performance goals disebabkan peraturan pemerintah tentang pembelajaran online (Akmalia, 2021). Perubahan ini dirasakan oleh para guru sekolah dasar dan terasa memaksakan siswa untuk belajar di depan layar laptop atau hp. Oleh karena itu, peneliti menilai perlu ada riset mengenai motivasi berprestasi berprestasi pasca pandemic. Motivasi berprestasi berprestasi tidak akan tercapai bila Kesehatan guru terganggu (García-Martínez et al., 2021; Vinstrup et al., 2021)

Bahkan kesehatan guru belum banyak mendapat perhatian dari pihak manapun, dan belum banyak diteliti. Hal ini senada dengan pendapat (Saïd et al., 2022) bahwa Kesehatan guru merupakan faktor kunci keberhasilan sistem Pendidikan namun sedikit guru yang melaporkan kondisinya. Selain itu, guru harus meningkatkan pengetahuan tentang Kesehatan dan gizi (Baharuddin Lopa et al., 2022) dan peningkatkan prestasi kerja guru (Holan & Connie, 2021). Adapun prestasi kerja yang dikembangkan adalah improvisasi dan inovasi pembelajaran yang berkesinambungan melalui input, proses dan output, dengan orientasi prestasi guru untuk menentukan nasib guru, dan iklim sekolah (Dickhäuser et al., 2021).

METODE

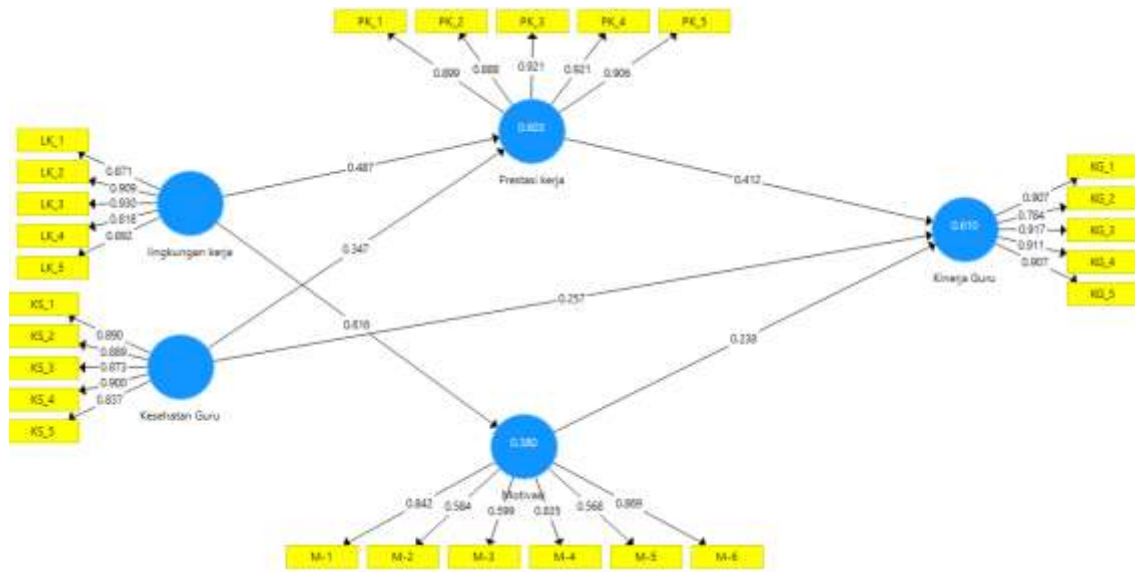
Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden, dan data yang terkumpul sebanyak 165 responden. Teknik analisis data dibantu alat statistik Structural equation Modelling (SEM) untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabelnya (Abdillah & Hartono, 2015). Pemilihan Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Squares (PLS) pada penelitian ini didasarkan pada kompleksitas hubungan antara lingkungan kerja, kesehatan guru, kinerja guru yang dimediasi oleh pencapaian pekerjaan dan motivasi pencapaian. PLS memungkinkan analisis hubungan kompleks dengan sampel kecil, sesuai dengan batasan penelitian. Dengan menggunakan PLS, penelitian dapat mengungkapkan keterkaitan antara variabel-variabel tersebut secara holistik, memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana lingkungan kerja dan kesehatan guru berkontribusi terhadap kinerja guru melalui faktor pencapaian dan motivasi, khususnya pada guru sekolah dasar di Kota Cilegon.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable *laten* dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. Convergent Validity

Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest:

Tabel 1. Discriminant Validity

	Kesehatan Guru	Kinerja Guru	Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja	Motivasi berprestasi
Kesehatan Guru	0.878				
Kinerja Guru	0.656	0.887			
Lingkungan kerja	0.727	0.732	0.885		
Prestasi kerja	0.701	0.729	0.739	0.907	
Motivasi berprestasi	0.464	0.593	0.616	0.572	0.728

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5 , maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai $AVE > 0.5$ mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Kesehatan Guru	0.771
Kinerja Guru	0.786
Lingkungan kerja	0.783
Prestasi kerja	0.823
Motivasi berprestasi	0.531

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang

tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variable	Composite Reliability
Kesehatan Guru	0.944
Kinerja Guru	0.948
Lingkungan kerja	0.947
Prestasi kerja	0.959
Motivasi berprestasi	0.868

Keseluruhan hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji *composite reliability* yaitu lebih besar dari 0,6 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Lingkungan Kerja	LK_1	0.871	0.783	0.947
	LK_2	0.909		
	LK_3	0.930		
	LK_4	0.818		
	LK_5	0.892		
Kesehatan Guru	KS_1	0.890	0.771	0.944
	KS_2	0.889		
	KS_3	0.873		
	KS_4	0.900		
	KS_5	0.837		
Prestasi Kerja	PK_1	0.899	0.823	0.959
	PK_2	0.888		
	PK_3	0.921		
	PK_4	0.921		
	PK_5	0.906		
Motivasi berprestasi	M_1	0.842	0.531	0.868
	M_2	0.584		
	M_3	0.599		
	M_4	0.835		
	M_5	0.568		
	M_6	0.869		
Kinerja Guru	KG_1	0.907	0.786	0.948
	KG_2	0.784		
	KG_3	0.917		
	KG_4	0.911		
	KG_5	0.907		

Pengujian Inner Model

Colinearity

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5.00.

Tabel 5. Colinearity

	Kinerja Guru	Lingkungan Kerja	Prestasi kerja	Motivasi berprestasi
Kesehatan guru	1.990		2.119	
Kinerja Guru				
Lingkungan Kerja			2.119	1.000
Prestasi Kerja	2.320			
Motivasi berprestasi	1.503			

Pengujian terhadap model struktural (*Inner Model*) uji hipotesis

Uji R-Square

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. R-square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru	0.610	0.600
Prestasi kerja	0.603	0.596
Motivasi berprestasi	0.380	0.374

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,7386 \times 0,531}$$

$$GoF = \sqrt{0,3921}$$

$$GoF = 0,6262$$

Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0, 6262 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian.

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0.610) \times (1 - 0.603)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,39) \times (0,397)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,15483\}$$

$$QSquare = 0.84517$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,84517 . Menurut Ghozali (2014), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.

F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

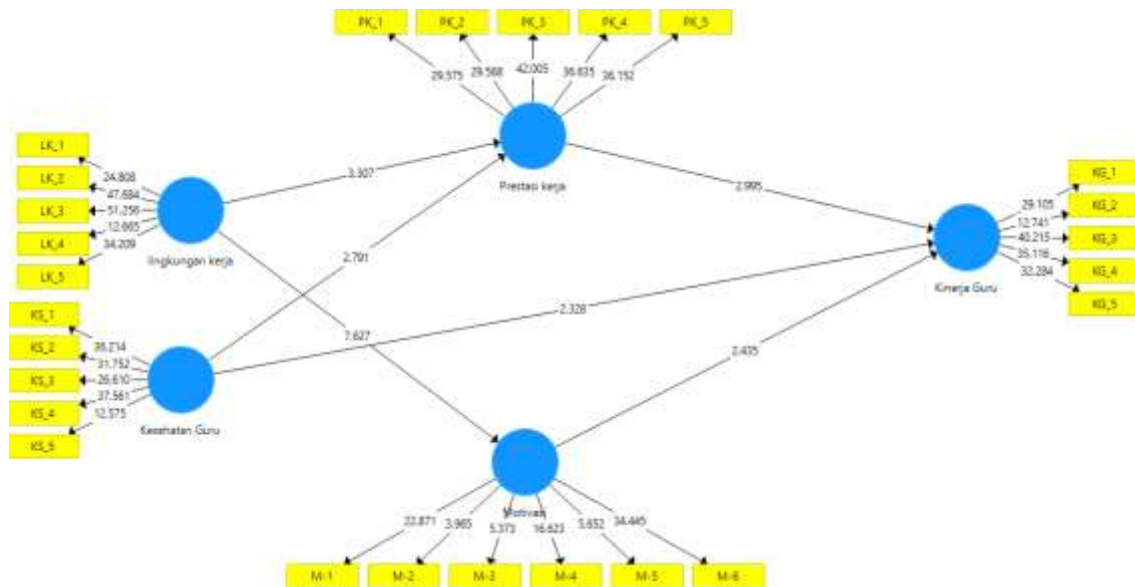
Tabel 7. Effect Size

	Kinerja Guru	Prestasi Kerja	Motivasi Berprestasi
Kesehatan Guru	0.085	0.143	
Lingkungan kerja		0.283	0.612
Prestasi Kerja	0.188		
Motivasi berprestasi	0.096		

Interpretasi effect size sebagai berikut: (1) Hubungan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0,283 pengaruhnya sedang; (2) Hubungan lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi memiliki nilai *effect size* sebesar 0.612 pengaruhnya kuat; (3) Hubungan Kesehatan guru terhadap kinerja guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.085 pengaruhnya sedang; (4) Hubungan Kesehatan guru terhadap prestasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0,143 pengaruhnya besar kuat; (5) Hubungan prestasi kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.188, pengaruhnya sedang; serta (6) Hubungan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.096, pengaruhnya sedang

Hasil Bootstrapping

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Bootstrapping Inner Model

Evaluasi Path Coefficients

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 3.171. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi sebesar 7.559. pengaruh Kesehatan guru terhadap prestasi kerja sebesar 2.557. pengaruh Kesehatan guru terhadap kinerja guru sebesar 2.340. pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 3.029. pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 2.562. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kesehatan Guru terhadap kinerja guru	0.257	0.265	0.110	2.340	0.020
Kesehatan guru terhadap prestasi kerja	0.347	0.353	0.136	2.557	0.011
Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru	0.238	0.241	0.093	2.562	0.011
Prestasi kerja terhadap kinerja guru	0.412	0.402	0.136	3.029	0.003
Lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi	0.616	0.623	0.082	7.559	0.000
Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja	0.487	0.485	0.154	3.171	0.002

- H1: Pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja
 Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 3.171 dengan nilai *P-Value* $0.002 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Maka H1 diterima.
- H2: Pengaruh Lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi
 Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi sebesar 7.559 dengan nilai *P-Value* $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi maka H2 diterima.
- H3: Pengaruh Kesehatan Guru terhadap kinerja guru
 Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Kesehatan Guru terhadap kinerja guru sebesar 2.340 dengan nilai *P-Value* $0.02 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh Kesehatan Guru terhadap kinerja guru maka H3 diterima.
- H4: Pengaruh Kesehatan guru terhadap prestasi kerja
 Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Pengaruh Kesehatan guru terhadap prestasi kerja sebesar 2.557 dengan nilai *P-Value* $0.011 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh Kesehatan guru terhadap prestasi kerja Maka H4 diterima.
- H5: Pengaruh Prestasi kerja terhadap kinerja guru
 Dari hasil koefisien jalur diperoleh Pengaruh Prestasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 3.029 dengan nilai *P-Value* $0.003 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada Pengaruh Prestasi kerja terhadap kinerja guru Maka H5 diterima.
- H6: Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru
 Dari hasil koefisien jalur diperoleh Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 2.562 dengan nilai *P-Value* $0.011 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Maka H6 diterima.

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan akreditasi puskesmas sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (*intervening* (Hartono dan Abdillah, 2014). Berdasarkan hasil uji mediasi diperoleh P value masing-masing variable mediasi antara lain $0.000 < 0.05$, $0.038 < 0.05$, dan $0.042 < 0.05$ yang artinya terjadinya mediasi semu (*partially mediating*).

Tabel 9. Total effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi	0.146	0.151	0.065	2.260	0.024
Kesehatan guru terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja	0.143	0.138	0.069	2.077	0.038
Lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja	0.201	0.199	0.099	2.037	0.042

Pandangan pakar (Browtting, 1970) menyebutkan bahwa peningkatan prestasi kerja sulit untuk dinilai dan dicatat tetapi perubahan dapat dirasakan dalam periode tertentu. Berdasarkan pandangan tersebut, perubahan yang dimaksudkan adalah

kesadaran Bersama mengenai factor yang memengaruhi prestasi kerja, dan motivasi berprestasi. motivasi berprestasi dan prestasi kerja perlu didukung oleh factor lingkungan kerja, dan Kesehatan guru. Keadaan ini mengindikasikan kesadaran pada lingkungan dan Kesehatan mulai membaik, dan menjadi perhatian Bersama. Motivasi berprestasi berprestasi merupakan aspek yang sangat penting didalam pendidikan, motivasi berprestasi berprestasi mempunyai peranan yang besar dalam hasil belajar serta prestasi yang akan dicapai oleh peserta didik, motivasi berprestasi berprestasi sebagai daya pendorong untuk seseorang melakukan sesuatu lebih baik lagi dan menjadikan dorongan seseorang untuk mencapai standar kesuksesannya (Al Hakim et al., 2021). Motivasi berprestasi berprestasi memiliki peranan penting dalam pendidikan, selain berperan sebagai dorongan siswa mencapai prestasi yang optimal motivasi berprestasi berprestasi juga berperan sebagai penentu dari hasil belajar dan prestasi belajar peserta didik. Pendapat Damanik, (2020) menyatakan bahwa Motivasi berprestasi mempunyai dampak antara lain (a) motivasi berprestasi merupakan motor penggerak dari setiap kebutuhan yang akan dipenuhi, (b) menentukan tujuan yang hendak dicapai, dan (c) menentukan perbuatan yang harus dilakukan. Bagi yang memiliki motivasi berprestasi berprestasi selalu berusaha mencapai apa yang diinginkan walaupun mengalami hambatan dan kesulitan dalam meraihnya meskipun harus mengalami naik dan turun. Dengan demikian diperlukan motivasi berprestasi yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja pada institusi pemerintahan maupun satuan kerja, sehingga dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi setiap pegawai akan berupaya untuk berbuat lebih baik dan mau mencurahkan segala kemampuannya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

SIMPULAN

Peneliti menyimpulkan kinerja guru merupakan hal penting yang dipengaruhi langsung oleh kesehatan guru, motivasi berprestasi, dan prestasi guru. Sedangkan prestasi guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan Kesehatan guru. Pengaruh tidak langsung baik melalui prestasi kerja dan motivasi berprestasi bersifat partial artinya mediasi yang berdiri sendiri. Penhujian model dilakukan melalui pengujian Outer Model, Inner model dan Hasil Bootstrapping. Pertama, hasil outer model mengindikasikan variable laten seperti lingkungan kerja, Kesehatan guru, prestasi guru, motivasi berprestasi dan kinerja guru telah memenuhi syarat untuk menjadi model. Kedua, hasil Inner Model yang menunjukkan: (a) Hubungan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja memiliki nilai effect size sebesar 0,283 pengaruhnya sedang; (b) Hubungan lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi memiliki nilai effect size sebesar 0.612 pengaruhnya kuat; (c) Hubungan Kesehatan guru terhadap kinerja guru memiliki nilai effect size sebesar 0.085 pengaruhnya sedang; (d) Hubungan Kesehatan guru terhadap prestasi kerja memiliki nilai effect size sebesar 0,143 pengaruhnya besar kuat; (e) Hubungan prestasi kerja terhadap kinerja guru memiliki nilai effect size sebesar 0.188, pengaruhnya sedang; (f) Hubungan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru memiliki nilai effect size sebesar 0.096, pengaruhnya sedang. Ketiga, hasil Bootstrapping yang menunjukkan: (a) Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 3.171 dengan nilai P-Value $0.002 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Maka H1 diterima; (b) Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi sebesar 7.559 dengan nilai P-Value $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi maka H2 diterima; (c) Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Kesehatan Guru terhadap kinerja guru sebesar 2.340 dengan nilai P-Value $0.02 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh Kesehatan Guru terhadap kinerja guru maka H3 diterima; (d) Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Pengaruh Kesehatan guru terhadap prestasi kerja sebesar 2.557 dengan nilai P-Value $0.011 < 0.05$ disimpulkan

bahwa ada pengaruh Kesehatan guru terhadap prestasi kerja Maka H4 diterima; (e) Dari hasil koefisien jalur diperoleh Pengaruh Prestasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 3.029 dengan nilai P-Value $0.003 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada Pengaruh Prestasi kerja terhadap kinerja guru Maka H5 diterima; serta (f) Dari hasil koefisien jalur diperoleh Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 2.562 dengan nilai P-Value $0.011 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Maka H6 diterima. Keempat, Mediasi. Berdasarkan hasil uji mediasi diperoleh P value masing-masing variable mediasi antara lain $0.000 < 0.05$, $0.038 < 0.05$, dan $0.042 < 0.05$ yang artinya terjadinya mediasi semu (partially mediating). Berdasarkan simpulan penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran peneliti selanjutnya memasukan kebijakan akreditasi sekolah dasar dalam variable independen dengan tujuan untuk meneliti pengaruh atau tidak terhadap kinerja guru dimasa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS). Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Afri Mulia, R., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 01(1), 1–24.
- Akmalia, R. (2021). INTENSITAS MOTIVASI BERPRESTASI MELALUI PEMBELAJARAN DARING. *PIONIR: JURNAL PENDIDIKA*, 10(3), 1–11. <https://scholar.google.co.id/schola.PengaruhterhadapHasilBelajarIPASiswa>
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGKET MOTIVASI BERPRESTASI. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Baharuddin Lopa, J., Baurung, K., Banggae Timur, K., Annisa, N., Jafar, N., Thaha, R. M., Gizi, P., Ilmu Kesehatan, F., Sulawesi Barat, U., gizi, B., Kesehatan Masyarakat, F., Hasanuddin, U., & Promosi Kehatan dan Ilmu Perilaku, B. (2022). *NUTRITION SCIENCE AND HEALTH RESEARCH Efektivitas Modul terhadap Perilaku Gizi dan Kesehatan Guru di Sekolah Menengah Makassar*. 1(1). <https://doi.org/10.31605/nutrition>
- Browtting, P. L. (1970). *EVALUATION OF SHORT-TERM TRAINING IN REHABILITATION*.
- Castro-Castañeda, R., Vargas-Jiménez, E., Menéndez-Espina, S., & Medina-Centeno, R. (2023). Job Insecurity and Company Behavior: Influence of Fear of Job Loss on Individual and Work Environment Factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043586>
- Damanik, R. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI BERPRESTASI MAHASISWA. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 6(1).
- Dickhäuser, O., Janke, S., Daumiller, M., & Dresel, M. (2021). Motivational school climate and teachers' achievement goal orientations: A hierarchical approach. *British Journal of Educational Psychology*, 91(1), 391–408. <https://doi.org/10.1111/bjep.12370>
- Elly, Y., & Soraya, J. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 14(2), 55–61.
- García-Martínez, I., Pérez-Navío, E., Pérez-Ferra, M., & Quijano-López, R. (2021). Relationship between emotional intelligence, educational achievement and academic stress of pre-service teachers. *Behavioral Sciences*, 11(7). <https://doi.org/10.3390/bs11070095>

- Holan, S., & Connie. (2021). KORELASI DISIPLIN GURU DAN REWARD GURU TERHADAP PRESTASI KERJA GURU MADRASAH. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 15(02), 1–12.
- Saïd, M., Temam, S., Alexander, S., Billaudeau, N., Zins, M., Kab, S., & Vercambre, M. N. (2022). Teachers' Health: How General, Mental and Functional Health Indicators Compare to Other Employees? A Large French Population-Based Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph191811724>
- Wahid, F. S., Setiyoko, D. T., Riono, S. B., & Saputra, A. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(8), 555. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v5i8.1526>