EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.4, No.3, Maret 2025

# Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

**Desvan Aprilio[1], Syahril Daud[2]**
[1,2] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar lampung
E-mail: desvan.21011189@student.ubl.ac.id[1], Syahril.daud@ubl.ac.id[2]

**Article History:**
Received: 17 Januari 2025
Revised: 03 Maret 2025
Accepted: 09 Maret 2025

**Keywords:** *Motivasi, lingkungan kerja, kinerja, SDM*

***Abstract:*** *Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Padang Cermin. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dan melibatkan 54 responden sebagai sampel. Selama proses penelitian, instrument yang diuji adalah uji validitas dan reliabilitasnya. Uji normalitas dan multikolinieritas dan uji asumsi klasik adalah langkah selanjutnya. Selain itu, penelitian ini menguji hipotesis melalui analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R2), uji t dan uji f. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru; nilai t hitung 3,391 lebih besar dari nilai t tabel 1,675, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Motivasi menunjukkan dampak positif terhadap kinerja guru, menurut analisis regresi linier berganda. Selain itu, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; nilai t hitung 2,323 lebih besar dari nilai t tabel 1,675 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini, sekolah disarankan untuk melakukan evaluasi kinerja guru secara teratur, baik dalam hal motivasi mereka untuk bekerja maupun kontribusi mereka selama pekerjaan.*

## PENDAHULUAN

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, merupakan salah satu strategi untuk memenangkan persaingan global, faktor utama dalam proses peningkatan kualitas adalah pendidikan (Dacholfany, 2017). Tanpa diragukan lagi, meningkatkan kualitas guru diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kunci untuk mereformasi dan meningkatkan standar pendidikan adalah gurunya, kemampuan guru untuk mengajar memiliki dampak yang signifikan pada seberapa baik atau buruk siswa belajar. Seorang guru harus kompeten di bidangnya. Berdasarkan Undang-Undang No. 74 Tahun 2008 Pasal 3 Ayat 2 tentang Guru, disebutkan bahwa kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional, yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat jenis kompetensi ini saling berkaitan dalam mendukung kinerja guru. Kinerja yang maksimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup motivasi,

sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja (Dewi, 2019). Guru memiliki peran aktif dan dominan dalam organisasi pendidikan, terutama yang secara resmi diadakan di sekolah, dan sumber daya manusia dianggap memiliki peran penting dalam kemajuan organisasi pendidikan. Keberhasilan siswa juga sangat dipengaruhi oleh guru mereka, terutama dalam hal proses pembelajaran. Faktor terpenting dalam menghasilkan prosedur dan hasil pendidikan yang berkualitas tinggi adalah guru (Isrokatun,2019). Oleh karena itu, tanpa bantuan guru yang berkualitas dan berpengalaman, semua upaya untuk meningkatkan standar pendidikan tidak akan sangat berhasil. Dengan kata lain, guru harus menjadi yang pertama dan terakhir untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Akibatnya, sumber daya manusia saat ini harus terus memantau tempat kerja, motivasi mereka, dan evaluasi kinerja dalam jangka waktu tertentu. Berkaitan dengan hal ini, baik atau tidak kinerja guru salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana tempat mereka berkerja.

Kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, agar guru dapat berkerja dengan baik, organisasi harus dapat menentukan lingkungan kerja seperti apa yang nyaman dan sesuai untuk mereka, serta bagaimana menyediakan peralatan yang mereka butuhkan dan bagaimana membina hubungan positif di antara rekan kerja, bawahan, dan atasan (Nafisah, 2023). Guru dapat melakukan secara efektif dan memenuhi tugas mereka sebagai pengendali semua aktivitas perusahaan ketika mereka berada di lingkungan kerja yang memiliki semua fasilitas yang mereka butuhkan, kondisi yang menguntungkan, dan hubungan kerja yang positif, ruang kelas yang nyaman dan fasilitas yang memadai, berpengaruh terhadap kinerja guru (Melianah, 2020). Kelas yang bersih, terang, dan memiliki alat bantu mengajar yang cukup dapat meningkatkan kenyamanan guru dalam menjalankan proses pembelajaran.. Motivasi adalah aspek lain yang sama pentingnya dalam peningkatan kinerja.

Motivasi dalam bekerja merupakan hal yang penting dalam mencapai kinerja karena sangat berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja dan orang-orang yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan pekerjaannya dengan sesukses mungkin (Hatuwe, 2022). Motivasi kerja ini erat kaitannya dengan kebutuhan guru. Pada dasarnya motivasi masyarakat dalam bekerja bermula dari keinginannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Terdapat 2 jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik (motivasi yang datang dari dalam diri, seperti rasa puas terhadap pekerjaan) dan motivasi ekstrinsik (motivasi yang berasal dari penghargaan eksternal, seperti gaji, tunjangan, atau pengakuan). Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi kedua jenis motivasi ini dapat meningkatkan kinerja guru, namun motivasi intrinsik cenderung memiliki dampak jangka panjang yang lebih besar.

Beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah motivasi guru hanya didorong oleh faktor ekstrinsik, seperti gaji atau tunjangan, yang mungkin tidak memadai atau tidak mencukupi untuk menjaga semangat kerja guru. Motivasi dapat menurun jika guru merasa tidak ada dukungan atau pembinaan yang memadai dari pihak sekolah, pemerintah, atau kolega. Lingkungan fisik yang tidak kondusif, seperti ruang kelas yang tidak nyaman, kurangnya alat bantu pembelajaran, atau fasilitas yang rusak, dapat menghambat kinerja guru dalam mengajar dan memberikan pengajaran yang optimal. Kadang guru dibebani dengan tugas administratif yang berlebihan, sehingga waktu dan energi mereka untuk mengajar menjadi terbatas. Hal ini dapat mengurangi kinerja guru dalam mengajar dengan maksimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Padang Cermin. Selain dari kenyataan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengungkap dampak variabel-variabel yang ada, Penelitian ini diharapkan

dapat berkontribusi pada nilai referensi ilmiah universitas mengenai dampak lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru dan dapat menawarkan data untuk penelitian di masa depan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengantar SDM

Menurut Frederick Taylor dengan teori Scientific Management dalam (Riniwati, 2016) Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi untuk semua aktivitas manajerial, meskipun bukan fondasi untuk seluruh aktivitas bisnis. Setiap organisasi harus memanfaatkan berbagai jenis sumber daya untuk dapat beroperasi dan mencapai sasaran mereka. Mereka memerlukan akses kepada modal untuk mendanai kegiatan mereka, tempat dan lokasi untuk menjalankan operasi, energi, peralatan, serta bahan mentah untuk membuat produk atau memberikan layanan. Di samping itu, mereka juga perlu akses ke berbagai jaringan distribusi agar dapat memasarkan, menjual, atau mendistribusikan barang dan jasa mereka. Selain itu, sumber daya manusia sangat penting untuk memberikan organisasi pengetahuan, gagasan, keterampilan, dan pengalaman. Menurut Jeffrey Pfeffer dan Gerald R. Salancik (1978) dalam (Rizky, 2024) Dalam ekonomi pasar yang bersaing, seberapa efektif dan efisien organisasi dalam mengelola hubungan dengan pemasok dari semua jenis sumber daya sering kali menentukan tingkat kesuksesannya. Semakin terbatas sumber daya dan semakin pentingnya bagi operasi organisasi tertentu, semakin tinggi tingkat keahlian, waktu, dan usaha yang diperlukan untuk mengelola hubungan tersebut. Menurut John P. Kotter (1996) dalam (Muktamar et al., 2024) SDM mencakup individu-individu yang bekerja di dalam organisasi dan berkontribusi melalui keahlian, pengetahuan, dan kreativitas mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Muktamar et al., 2024).

Menurut konsep dasar manajemen SDM, pengelolaan SDM melibatkan berbagai fungsi utama, seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi. Perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat, dengan kompetensi yang sesuai, di waktu yang diperlukan (Sinambela, 2021). Rekrutmen dan seleksi menjadi langkah awal dalam menemukan individu yang paling cocok untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM adalah proses untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi lebih optimal (Lesmana, 2023). Selain itu, penilaian kinerja merupakan metode untuk mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan memenuhi target yang telah ditetapkan. Hasil dari penilaian ini seringkali digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan karir, atau pemberian insentif.Manajemen SDM juga menekankan pentingnya menciptakan hubungan yang baik antara organisasi dan karyawannya.

### Motivasi kerja

Menurut Soedarsono (2004) dalam (Zulikifli, 2022) Salah satu komponen penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi adalah motivasi kerja, yang dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, baik yang berasal dari kebutuhan pribadi maupun tanggung jawab pekerjaan mereka. Menurut Sondang P. Siagian (2004) dalam (Andjarwati, 2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, jalan, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan mereka. Dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja adalah komponen yang sangat penting. Dengan mengetahui apa yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, perusahaan dapat membuat strategi yang berhasil untuk meningkatkan produktivitas dan

mencapai tujuan Bersama (Khairiyah, 2024). Menurut Abraham Maslow, dalam Teori Hierarki Kebutuhan (1943) yang didefinisikan (Anggraini, 2024) Dua kategori utama motivasi kerja adalah intrinsik, yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti keinginan untuk maju, kepuasan dengan pekerjaan mereka, atau keinginan untuk mencapai prestasi sementara itu, motivasi ekstrinsik berasal dari sumber eksternal, seperti gaji, insentif, penghargaan, atau lingkungan kerja yang baik.

Untuk menjelaskan bagaimana motivasi dapat memengaruhi perilaku kerja seseorang, banyak teori telah dikembangkan. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow dalam (Mendari, 2010), orang termotivasi untuk memenuhi kebutuhan mereka dari yang paling dasar (fisiologis) hingga yang lebih tinggi, seperti aktualisasi diri. Namun, menurut Teori Dua Faktor Herzberg dalam (Azwanda, 2024), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kategori: faktor hygiene (yang mencegah ketidakpuasan kerja) dan faktor motivator (yang meningkatkan kepuasan kerja). Karyawan yang sangat termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkomitmen pada organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat kebijakan yang mendorong karyawan untuk lebih bermotivasi, seperti menawarkan peluang pengembangan karir, memberikan penghargaan untuk pencapaian, dan memastikan bahwa manajemen dan karyawan berkomunikasi dengan baik.

**Lingkungan kerja**

Berdasarkan teori Two-Factor Theory yang dikemukakan Frederick Herzberg (1959) dalam dalam (Ananda, 2023) Lingkungan kerja, yang dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja, adalah komponen penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan di suatu organisasi. Menurut Richard Hackman dan Greg Oldham dalam Job Characteristics Theory (1976) yang didefinisikan (Fatimah, 2021), Lingkungan kerja mencakup semua alat, bahan, situasi, kondisi kerja, dan hubungan antar karyawanLingkungan kerja fisik dan non-fisik adalah dua komponen utama lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik termasuk pencahayaan, suhu, kebersihan, tata letak, tingkat kebisingan, dan tempat kerja. Karyawan dapat menjadi kurang fokus dan kurang produktif di tempat kerja yang tidak mendukung, seperti tempat kerja yang bising atau tidak ergonomis (Nabilah,2024). Sebaliknya, tempat kerja yang nyaman dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif dan fokus. Hubungan di dalam organisasi, suasana kerja, budaya, dan sistem manajemen adalah lingkungan non-fisik. Hal-hal seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, komunikasi yang efektif, dan rasa aman di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja optimal (Luthfiana, 2023)

Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg (Bahri, 2018) mengatakan lingkungan kerja termasuk dalam faktor kebersihan, yaitu faktor yang tidak langsung memotivasi tetapi dapat mencegah ketidakpuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Kartini, 2024) menemukan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membantu karyawan menjadi lebih bahagia dengan pekerjaan mereka, mengurangi stres mereka, dan mendorong mereka untuk menjadi lebih kreatif. Lingkungan kerja yang mendukung juga sangat penting untuk membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang mendukung dapat menarik karyawan yang lebih baik.

**Kinerja Guru**

Berdasarkan buku *Belajar dan Pembelajaran* (2006) oleh Dimyati dan Mudjiono dalam (Manik & Siahaan, 2021) Kinerja guru merupakan komponen penting dari proses pendidikan karena keberhasilannya secara langsung memengaruhi kualitas pembelajaran dan hasil belajar

siswa. Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar institusi pendidikan. Menurut Latham dan Locke dalam Goal-Setting Theory (1990) yang didefinisikan (Madjid ,2016), kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan mereka, dorongan mereka, dan tempat mereka bekerja. Kinerja guru mencakup banyak hal, termasuk perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan profesionalisme, interaksi dengan siswa dan kolega, dan pengembangan.

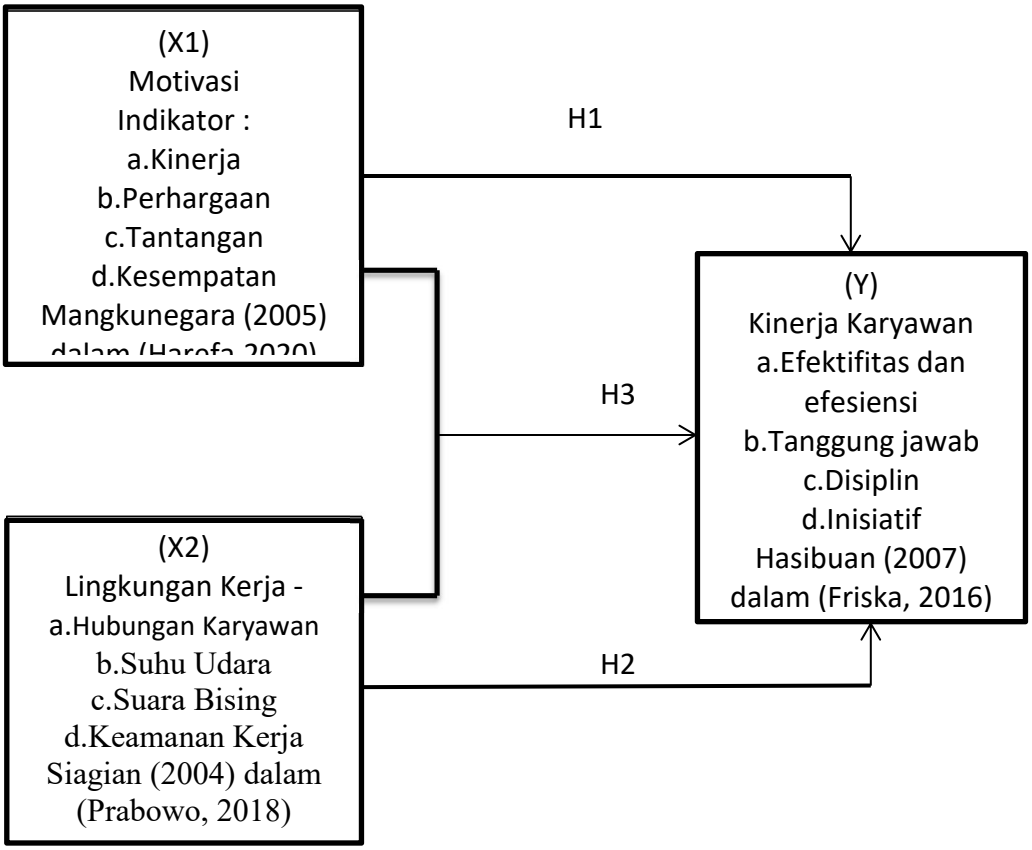
Seringkali, guru melakukan penilaian kinerja untuk menilai seberapa baik mereka menyelesaikan tugas mereka. Penilaian berbasis kompetensi, yang mencakup penilaian terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan hasil pembelajaran, adalah salah satu pendekatan yang digunakan. Sebuah gambaran tentang keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pendidikan diberikan oleh penilaian ini. Jadi, kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja guru harus melibatkan membangun kompetensi, memberikan motivasi, dan membuat lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini akan menjamin bahwa pendidik dapat melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

**Penelitian Terdahulu**

1. Menurut (Husti ,2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan faktor disiplin dan motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
2. Menurut (Rizal ,2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dorongan kerja dan kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikan 0,000 3 pada pengujian hipotesis.
3. Menurut (Gabriella, 2019), penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara individu. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.
4. Menurut (Oktyama, 2020), Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memengaruhi variabel kinerja guru.
5. Menurut (Hasbullah, 2024) penelitian ini menemukan bahwa (1) motivasi kerja menguntungkan kinerja guru; (2) lingkungan kerja juga menguntungkan kinerja guru; dan (3) kombinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja menguntungkan kinerja guru. Hasil penelitian mengenai pengujian hipotesis secara terpisah menunjukkan bahwa nilai F hitung = 52,703 (F tabel), dengan tingkat signifikansi = 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi sebesar 41,9 persen, lingkungan kerja berkontribusi sebesar 31,9 persen, dan kepuasan kerja berkontribusi sebesar 51,5 persen.

**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan analisis dasar teori dan judul penelitian mengenai Dampak Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Guru, maka model konsep dalam studi ini adalah sebagai berikut :




**Pengembangan Hipotesis:**

1. **H1**: Motivasi secara signifikan berdampak positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Padang Cermin.
2. **H2**: Lingkungan kerja secara signifikan berdampak positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Padang Cermin.
3. **H3**: Motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Padang Cermin.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 2 Padang Cermin." Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu : (1) Variabel independent terdiri dari motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2); (2) variabel dependent, yaitu kinerja guru (Y). Penelitian ini menggunakan data primer, Yaitu peneliti melakukan interaksi langsung dengan guru SMA Negeri 2 Padang Cermin. Populasi yang digunakan mencakup seluruh guru di SMA Negeri 2 Padang Cermin yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Perhitungan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e = Tingkat kesalahan sampel (sampling eror), biasanya 5%

Diketahui : N = 68 guru; e = 5%
Maka n = 68 / $(1 + (68 \times (0,05)^2)$
68 / (1 + 0,25)
68 / 1,25 = 54,4 dibulatkan jadi 54 guru

**Metode Pengumpulan Data**.

Kuesioner, atau sering disebut angket, adalah alat penelitian yang berisi serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan data dari responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti secara langsung, melalui internet, telepon, komputer, atau pengiriman pos (Mcleod, 2023). Dalam proses penelitian, kuesioner yang dibuat harus melalui pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitasnya. Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah instrumen penelitian tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah instrumen dianggap valid jika nilai Rhitung lebih besar daripada Rtabel berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, metode **Cronbach Alpha** digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas kuesioner. Penilaian terhadap hasil kuesioner dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 1. Pernyataan Dan Bobot Penilaian

| PERNYATAAN | SIMBOL | BOBOT |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | SS | 4 |
| Setuju | S | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

**Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas, menurut Ghozali, sebagaimana dikutip dalam Alharits & Wahyono (2022), adalah untuk mengetahui apakah variabel residual atau perancu dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Uji ini penting untuk memastikan validitas model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat bagaimana variabel independen berinteraksi satu sama lain dalam persamaan regresi, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali dalam Putri & Susanti (2022). Nilai toleransi dan faktor variasi inflasi (VIF) dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada multikolinearitas dalam model regresi tersebut. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1, maka multikolinearitas tidak ada dalam model regresi tersebut.

Uji heteroskedastisitas
menggambarkan situasi di mana variasi residual model regresi tidak konsisten untuk setiap pengamatan. Uji Glejser meregresikan variabel independen terhadap nilai residual absolut untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dan residual absolut lebih besar dari 0,05, maka heteroskedastisitas tidak ada. Sebaliknya, residual adalah selisih antara nilai aktual variabel Y dan nilai prediksi variabel Y.

**Uji Hipotesis**
Uji Parsial (Uji t)
Untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), uji parsial (uji t) digunakan. Signifikansi variabel independen ditentukan melalui nilai probabilitasnya.

Uji Signifikansi Serentak (Uji Statistik F)
bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen secara bersamaan dalam model regresi. Tingkat signifikansi 0,05, atau 5%, digunakan dalam pemeriksaan ini. Uji F memiliki dua langkah. Yang pertama adalah membuat hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha). Hipotesis Ho menyatakan bahwa variabel dependen tidak terpengaruh oleh variabel independen (b = b = 0). Yang kedua adalah membuat keputusan berdasarkan nilai F-hitung. Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung kurang dari 5%, Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Sebaliknya, jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung lebih dari 5%, maka Ho diterima dan Ha ditolak, menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada saat yang sama.

**Pembahasan Dan Hasil**
**Asumsi Klasik**
Uji Normalitas
Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai signifikansi sebesar 0,200 melebihi ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji memenuhi syarat distribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 54 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.50254027 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .131 |
| | Positive | .131 |
| | Negative | -.060 |
| Test Statistic | | .131 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200[c] |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output Data Diolah SPSS 2024

Uji Multikolinearitas

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari masalah multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

**Coefficients[a]**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Motivasi | .350 | 2.860 |
| | Lingkungan kerja | .350 | 2.860 |

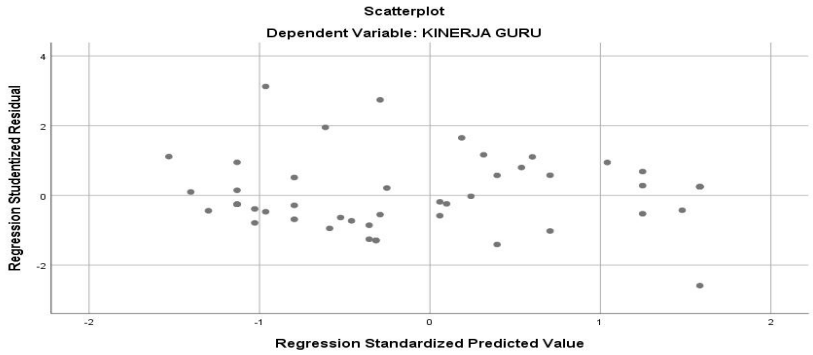
a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber : Output Data Diolah SPSS 2024

Uji Heteroskedastisitas

Gambar menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Mereka juga tersebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 di sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dengan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas




Sumber: Output SPSS 2024

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier ganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan hubungan antara satu variabel dependen dan sejumlah variabel independen. Penggunaan metode ini juga digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen lainnya.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 4.369 | 3.286 | |
| | Motivasi | .541 | .160 | .492 |
| | Lingkungan kerja | .334 | .144 | .337 |

Sumber: Output SPSS 2024

Prediksi berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis ini. Tabel berikut menyajikan hasil analisis regresi linier ganda yang dilakukan :

Berdasarkan tabel 5, setelah dilakukan pengujian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: Y=4.369+0.541 (X1)+0.334 (X2) + e
Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, berikut adalah interpretasi dari persamaan yang diperoleh:

1. Nilai Konstanta
   Konstanta sebesar 4,369 menunjukkan bahwa apabila motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol, maka nilai kinerja guru diperkirakan berada pada angka 4,369
2. Koefisien Regresi untuk Variabel Motivasi (X1)
   Koefisien sebesar 0,541 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel motivasi (X1), dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan menyebabkan peningkatan kinerja guru (Y) sebesar 0,541 atau setara dengan 54,1%.
3. Koefisien Regresi untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)
   Koefisien sebesar 0,334 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel lingkungan kerja (X2), dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan meningkatkan kinerja guru (Y) sebesar 0,334 atau 33,4%.

**Uji Hipotesis**
**Uji T/Uji Parsial**
Dampak variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat merupakan fokus dari uji t. Uji t dilaksanakan dengan cara membandingkan nilai t yang dihitung dengan nilai t yang tertera di tabel atau dengan memeriksa kolom signifikansi untuk setiap nilai t yang dihitung. Hasil dari pengujian ini disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji T/ Uji Parsial

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 4.369 | 3.286 | | 1.330 | .190 |
| | Motivasi | .541 | .160 | .492 | 3.391 | .001 |
| | Lingkungan kerja | .334 | .144 | .337 | 2.323 | .024 |

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan Tabel 6, hasil analisis menunjukkan hal-hal berikut:

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y): Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi 0,001, di bawah tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t tabel sebesar 1,675 tidak sebanding dengan nilai t hitung sebesar 3,391. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) diterima, yang menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memengaruhi Kinerja Guru (Y) secara signifikan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y): Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,024, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai t hitung 2,323 lebih besar dari nilai t tabel 1,675. Akibatnya, hipotesis kedua (H2) diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) memengaruhi kinerja guru (Y).

**Uji F/Uji Simultan**
Berdasarkan Tabel 7, nilai F hitung tercatat sebesar 42,324, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,18. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima, yang menyimpulkan

bahwa terdapat pengaruh simultan antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Tabel 7. Hasil Uji F/ Uji Simultan

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 550.910 | 2 | 275.455 | 42.324 | .000[b] |
| | Residual | 331.924 | 51 | 6.508 | | |
| | Total | 882.833 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja guru
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, kinerja guru

**Koefisien determinasi ($R^2$)**

Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel independen dapat dihitung dengan menggunakan pengujian koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen:

Tabel 8. Hasil Hasil Koefisien Determinasi ($R^2$)

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .790[a] | .624 | .609 | 2.55114 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja guru

Variabel independen (X) memiliki kontribusi sebesar 60,9% terhadap variabel dependen (Y), sebagaimana tercantum dalam tabel. Nilai R yang tercatat adalah 0,790, sementara koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,609 menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Guru sebesar 60,9%. Adapun sisanya, yaitu 39,1%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini. Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, meskipun masih ada potensi untuk mengeksplorasi variabel lain yang belum dibahas.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang terkait dengan masalah ini dapat diterima. Untuk variabel Motivasi, nilai t hitung adalah 3,391, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,675. Selain itu, hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi secara positif terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi guru lebih tinggi sehubungan dengan kualitas kinerja mereka.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis diterima karena hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di SMA Negeri 2 Padang Cermin berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,323 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,675, menurut uji t. Lingkungan kerja meningkatkan kinerja guru, menurut analisis regresi berganda. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pengajar.

**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki efek yang baik dan signifikan terhadap kinerja guru. Hipotesis yang diajukan diterima; nilai F hitung 42,324 lebih besar dari F tabel 3,18, menunjukkan bahwa kombinasi motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

## KESIMPULAN

1. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Padang Cermin. Motivasi menjadi salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kinerja guru, di mana pemberian dorongan yang tepat mampu mendorong performa yang optimal. Semakin tinggi motivasi yang diterima, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh guru.
2. Lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Padang Cermin. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kenyamanan guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.
3. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kedua faktor ini merupakan indikator penting yang memengaruhi kualitas kinerja guru di sekolah, menunjukkan perlunya perhatian lebih pada aspek-aspek tersebut.

## SARAN

Pihak sekolah diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung untuk guru, seperti menyediakan fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan membantu guru dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik dan produktif. Disarankan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja guru, termasuk menilai tingkat motivasi dan kontribusi mereka. Evaluasi ini dapat menjadi acuan dalam merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, *2*(01).

Ananda, F. R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, *4*(2), 75-85.

Anggraini, R. S., Santoso, W., & Zakiyah, A. (2024). *HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MAWADDAH MEDIKA* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Universitas Bina Sehat).

Azwanda, Y. E. H., & Hasri, S. (2024). MODEL DUA FAKTOR HERZBERG DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI. *Jurnal Studi Multidisipliner*, *8*(12).

Bahri, H. M. S., & SE, M. (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.

Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, *1*(01).

Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening:(Studi Kasus Pada PT. Suparma Tbk). *Media Mahardhika*, *17*(2), 278-288.

Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *1*(1), 25-32.

Friska, E. D. (2016). *Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Badan Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu (Bpmpt) Kota Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Gabriella, P., & Tannady, H. (2019, August). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 2, No. 1).

Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Dengan Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *6*(3), 225-240.

HASBULLAH, H. (2024). *PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP YASIDIK PARAKANSALAK* (Doctoral dissertation, Nusa Putra University).

Hatuwe, R. M. (2022). *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (PTT)*. Rena Cipta Mandiri.

Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 81.

Isrokatun, I., Yulianti, U., & Nurfitriyana, Y. (2022). Analisis profesionalisme guru dalam pelaksanaan pembelajaran daring di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Basicedu*, *6*(1), 454-462.

Kartini, M. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI XXX. *Jurnal Investasi*, *10*(4), 151-160.

Khairiyah, N., Syahreza, D. S., Afdhal, A., Putri, N., & Fadilla, S. (2024). PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP INOVASI PADA USAHA KECIL MENENGAH: TINJAUAN LITERATUR. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, *7*(3), 7642-7652.

Lesmana, I. S., Tabroni, T., Harsono, P., & Bahits, A. (2023). Inovasi dalam Proses Seleksi Karyawan Untuk Meningkatkan Kompetitivitas Divisi Marketing PT. Sumber Alfariya Trijaya Tbk. Branch Serang. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, *9*(2), 364-376.

Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, *4*(1), 27-37.

Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru.

Manik, J., & Siahaan, M. (2021). The pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan pemberian reward terhadap kinerja guru: Peran motivasi guru sebagai variabel mediasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(2), 145-163.

Melianah, M., Nurahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *4*(3), 1950-1964.

Mendari, A. S. (2010). Aplikasi teori hierarki kebutuhan Maslow dalam meningkatkan motivasi belajar mahasiswa. *Widya Warta: Jurnal Ilmiah Universitas Katolik Widya Mandala Madiun*, *34*(01), 82-91.

Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, *2*(2), 9-19.

Nabilah, A., Luthfiya, A., Nitit, P. P., & Amaliyah, A. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan di Jawa Timur. *Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi*, *2*(2), 82-98.

Nafisah, N., Arafat, Y., & Ahyani, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Se Kecamatan Simpangkatis. *Journal on Education*, *6*(1), 2481-2498.

Oktyama, G. A., & Wahyudin, A. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Akuntansi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, *9*(3), 994-1009.

Prabowo, C. H. (2018). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, *6*(3), 1-11.

Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.

Rizky, G., Hildawati, H., Judijanto, L., Jumiono, A., Syafruddin, S., Kusmayadi, Y., ... & Wibowo, S. E. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Penerapannya dalam Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, *23*(1), 15-22.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Zulkifli, Z. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (Studi literature review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(1), 414-423.