



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus : SD Alam Baiturrahman Bontang)

Umar Shiddiq Mujahidin^{1✉}, Muriani Emelda Isharyani¹, Suwardi Gunawan¹

⁽¹⁾Industrial Engineering Program, Faculty of Engineering, Universitas Mulawarman Kampus Gunung Kelua, Jl. Sambaliung No. 9, Samarinda

DOI: [10.31004/jutin.v8i2.45102](https://doi.org/10.31004/jutin.v8i2.45102)

✉ Corresponding author:

[\[me.isharyani@unmul.ac.id\]](mailto:me.isharyani@unmul.ac.id)

Article Info	Abstrak
<p><i>Kata kunci:</i> <i>Kinerja Guru;</i> <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Motivasi Kerja;</i></p>	<p>Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Alam Baiturrahman Bontang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini adalah Guru SD Alam Baiturrahman Bontang, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 guru. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Alam Baiturrahman Bontang, sedangkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Alam Baiturrahman Bontang. Secara simultan atau bersama-sama variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Alam Baiturrahman Bontang. Nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,406 atau 40,6%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 40,6% terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya 59,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
<p><i>Keywords:</i> <i>Teacher Performance;</i> <i>Work Environment;</i> <i>Work Motivation;</i></p>	<p>Abstract</p> <p><i>This study aims to determine and analyze the influence of the Work Environment and Work Motivation on the Performance of SD Alam Baiturrahman Bontang Teachers. The type of research used in this study is quantitative. The data analysis method used is multiple linear regression. The population in this study were SD Alam Baiturrahman Bontang Teachers, the number of samples in this study was 30 teachers. Based on the results of hypothesis testing in this study, the Work Environment variable does not affect the Performance of SD Alam Baiturrahman Bontang Teachers, while the Work Motivation variable affects the Performance of SD Alam Baiturrahman Bontang Teachers. Simultaneously or together, the Work Environment and Work Motivation variables affect the Performance of SD Alam</i></p>

Baiturrahman Bontang Teachers. The determination coefficient (R^2) value is 0.406 or 40.6%. This shows that the work environment and work motivation are able to explain 40.6% of teacher performance. While the remaining 59.4% is influenced by other variables not examined in this study.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting bagi proses pendidikan, karena mendorong terbentuknya dan berjalannya lembaga pendidikan sesuai tujuan yang ingin dicapai. Tanpa adanya sumber daya manusia, akan sulit bagi suatu lembaga pendidikan untuk mencapai tujuannya. Tujuan lembaga pendidikan dapat dicapai melalui kinerja guru yang profesional dalam mengajar agar memberikan dampak positif bagi sekolah, semakin banyak guru yang memiliki kinerja yang unggul maka kemampuan sekolah secara umum akan meningkat. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja (Br Tarigan, 2022).

Salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja guru adalah kondisi lingkungan tempat kerja. Jika lingkungan kerja memberikan sarana yang lengkap bagi guru untuk menjalankan tugasnya maka hasilnya juga akan efektif sesuai dengan harapan sekolah. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang atau tidak memberikan fasilitas sarana yang lengkap dampaknya yaitu dapat mengurangi produktivitas guru. Lingkungan kerja adalah sebuah variabel yang memiliki dampak signifikan terhadap organisasi atau perusahaan, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan baik secara positif maupun negatif (Prastyo & Santoso, 2021).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif, dengan membangkitkan semangat mereka untuk berkolaborasi dan mencapai hasil positif. Maka dari itu, motivasi membahas strategi untuk mengarahkan potensi dan energi guru agar mau bekerja secara produktif, dan berhasil mencapai tujuan yang diputuskan. SD Alam Baiturrahman merupakan lembaga pendidikan di Bontang, Kalimantan Timur. Lembaga ini memiliki tenaga kerja sebanyak 49 orang yang terbagi menjadi guru dan karyawan. Setiap tahun SD tersebut melakukan *upgrading* untuk melihat sejauh mana pencapaian kemajuan kinerja tenaga guru dan karyawan, serta setiap satu pekan sekali dilakukan kajian agama untuk meningkatkan kerohanian guru dan karyawan.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan, diketahui bahwa di SD Alam Baiturrahman sudah memiliki guru yang kompeten. Namun, ternyata terdapat penurunan kinerja seperti kurangnya inisiatif dan kurang disiplin kehadiran guru pada saat jam mengajar di sekolah. Penurunan kinerja tersebut tentu perlu segera diatasi untuk menjaga mutu pembelajaran. Disiplin tempat kerja dan semangat kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal itu dapat dilihat dari tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, selalu hadir tepat waktu, dan mentaati seluruh peraturan yang berlaku (Agustin & Wijayanti, 2022).

Lingkungan kerja yang kurang baik tentu dapat menghambat kinerja guru, lingkungan kerja SD Alam Baiturrahman yang diteliti dalam penelitian ini yaitu lingkungan fisik dan non fisik, lingkungan non fisik seperti adanya masalah antara sesama rekan kerja. Selain itu, lingkungan fisik terkait suasana kerja dan fasilitasnya, mengalami kendala seperti ketiadaan pintu gerbang. Hal ini menyebabkan seringnya orang dengan gangguan jiwa (ODGJ) masuk dan mengganggu lingkungan sekolah.

Permasalahan motivasi kerja guru SD Alam Baiturrahman terkait kepuasan kerja seperti sebagian gaji guru dibawah upah minimum regional (UMR) sehingga terdapat beberapa guru memilih untuk berhenti bekerja. Selain itu, terdapat beberapa komponen yang perlu dikaji lebih dalam terkait kebutuhan prestasi, dan Kebutuhan sosial. Oleh karena itu, motivasi kerja guru di SD Alam Baiturrahman masih perlu ditingkatkan, agar kesiapan dalam bekerja akan semakin baik. Harapannya dengan adanya motivasi kerja, guru akan terdorong untuk bekerja secara efektif. Peningkatan gaji termasuk faktor utama dalam mendorong semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang akan diberikan untuk karyawan (Fauzi et al., 2023).

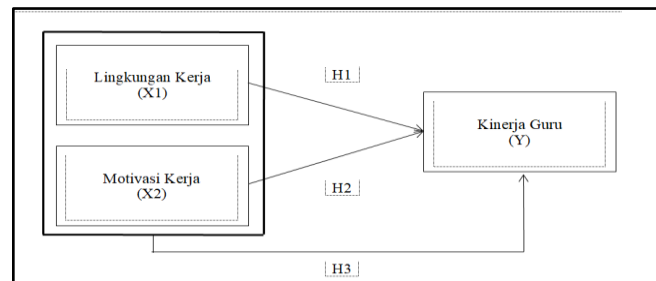
Oleh karena itu, agar dapat menyelesaikan masalah terkait kinerja guru, peneliti ingin meneliti apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di SD Alam Baiturrahman Bontang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang terdiri dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SD Alam Baiturrahman Bontang. Waktu penelitian selama 3 bulan, yaitu pada bulan Oktober-Desember 2024. Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka pendekatan yang dipilih dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan yang telah disesuaikan dengan formalitas permasalahan, maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**
 Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar lokasi tempat kerja (Winoto & Perkasa, 2024). Lingkungan kerja ini dapat berdampak pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y)
 H_1 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y)
- Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**
 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Fransiska & Tupti, 2020). Apabila karyawan termotivasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan maka hasil kerjanya juga akan meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)
 H_2 : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)
- Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**
 Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap hasil kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut (Fauzi et al., 2023), hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)
 H_3 : Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

2.2 Tahap Pengumpulan Data

Langkah yang dilakukan setelah persiapan adalah mengumpulkan data yang berkaitan dan diperlukan untuk penelitian. Data yang dikumpulkan adalah berupa data primer dan sekunder yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Data Primer

Data primer pada penelitian ini meliputi pendapat para guru SD Alam Baiturrahman terkait variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru. Data primer ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang berisi indikator setiap variabel.

Pengujian menggunakan skala *likert*, responden akan ditampilkan beberapa tingkat persetujuan, kemudian responden akan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia (Awaludin et al., 2014). Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah pengukuran skala *likert* dengan perhitungan skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : 5 poin.
 - b. Setuju (S) : 4 poin.
 - c. Netral (N) : 3 poin.
 - d. Tidak Setuju (TS) : 2 poin.
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1 poin.
2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah ada sebelum peneliti melakukan penelitian yang dikumpulkan sebagai data pelengkap proses penelitian. Data sekunder yang digunakan yaitu, studi literatur sebagai referensi pembuatan kuesioner terkait kinerja guru, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, dan data profil SD Alam Baiturrahman.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini teknik pengambilan data yang digunakan adalah sampling jenuh dengan mengambil semua populasi guru SD Alam Baiturrahman dan dijadikan sampel. Metode sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini karena jumlah populasi hanya 30 guru. Dengan jumlah populasi yang relatif kecil, metode ini memungkinkan untuk mengikutsertakan seluruh populasi, sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif dan tidak ada informasi yang terlewatkan. Pendekatan ini juga memastikan hasil penelitian mencerminkan seluruh populasi secara menyeluruh tanpa risiko bias sampling. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh populasi dan dijadikan sebagai sampel dengan jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100. Populasi guru SD Alam Baiturrahman sebanyak 30 guru (Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo, 2022).

2.4 Tahap Analisis Data

Berikut ini merupakan tahap-tahap dalam pengolahan data dan analisis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru:

1. Tahap awal yang dilakukan yaitu mengukur ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam hal ini adalah kuesioner. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.
2. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel jika nilai r hitung $>$ r tabel maka valid, Setelah alat ukur dinyatakan valid, selanjutnya perlu di uji reliabilitasnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai *cronbach's alpha* dimana jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,6 artinya instrument yang ada dinyatakan reliabel.
3. Setelah alat ukur dinyatakan valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan pengolahan data yaitu asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi linier berganda.
 - a. Menurut (Djauhari & Supratin, 2023), uji asumsi klasik terdiri dari 4 uji yaitu, uji normalitas, uji multikolineritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena pada penelitian ini tidak menggunakan jangka waktu.
 - b. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat. Serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat. Berikut metode yang digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini.
 - 1) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja (independen) terhadap kinerja guru (dependen).
 - 2) Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja (independen) secara simultan terhadap kinerja guru (dependen).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Uji Instrumen penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Dimana uji validitas digunakan untuk memastikan ketepatan butir-butir pernyataan kuesioner sebagai alat ukur dalam menjalankan fungsinya, sehingga data yang dihasilkan relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah alat ukur dinyatakan valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitas, yang digunakan untuk memastikan bahwa instrumen dapat diandalkan untuk mengumpulkan data. Hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya maka perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 23. Dalam uji ini, peneliti menggunakan nilai R Tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% dengan jumlah responden sebanyak 30 guru. Kemudian nilai R tabel akan dibandingkan dengan nilai R hitung di setiap item pernyataan sehingga dapat diketahui apakah item-item pernyataan adalah valid atau tidak. Berikut hasil uji validitas setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	R hitung	R tabel	Validitas
Lingkungan Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,586	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,579	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,693	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,763	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,769	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,751	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,800	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,720	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,899	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,690	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,816	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,697	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,599	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,732	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,549	0,361	Valid
Kinerja Guru (Y)	Pernyataan 1	0,498	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,618	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,647	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,855	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,830	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,679	0,361	Valid

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari variabel yang digunakan menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam semua variabel adalah valid karena nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel yaitu 0,361. Sebagaimana terlihat pada Tabel 1. Hal ini berarti butir-butir pernyataan kuesioner terkait variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru terbukti dapat mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data maka perlu dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program IBM SPSS 23. Dalam uji ini, peneliti menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan jumlah responden sebanyak 30 guru. kemudian jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka item pernyataan sudah reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,884	Reliabel

Motivasi Kerja (X2)	0,754	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,765	Reliabel

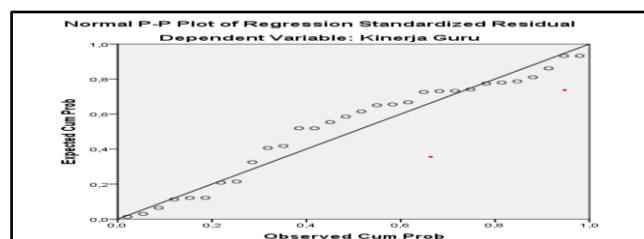
Dari tabel 2 hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti butir-butir pernyataan terkait variabel yang diteliti dalam penelitian ini terbukti konsisten sehingga dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian yang dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas ditampilkan dalam bentuk *output* uji *Normal Probability Plot*. Hasil uji *Normal Probability Plot* adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Probability Plot

Data yang normal merupakan data yang selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Setelah uji *Normal Probability Plot* yang dilakukan, dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolineritas

Hasil uji multikolineritas dapat diketahui dari hasil perhitungan pada tabel *Coefficients*. Hasil uji multikolineritas adalah sebagai berikut.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	8,592	3,876		2,216	,035		
Lingkungan Kerja	,208	,117	,321	1,777	,087	,674	1,484
Motivasi Kerja	,341	,155	,396	2,193	,037	,674	1,484

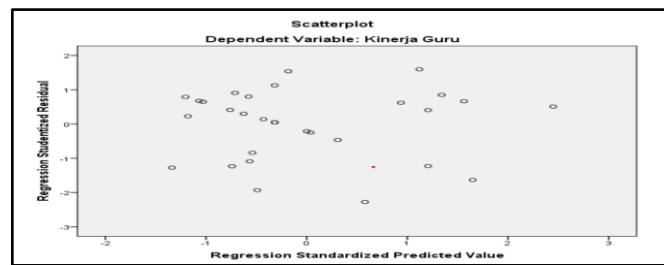
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Gambar 3. Coefficients

Pada kolom *Collinearity Statistics* dapat diketahui nilai Tolerance sebesar 0,674 dan nilai VIF sebesar 1,484. Antar variabel bebas dapat dikatakan tidak terjadi korelasi apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil yang didapatkan maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolineritas yang berarti tidak ada hubungan linear yang kuat atau signifikan antara variabel independen (bebas) dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan dalam bentuk diagram yaitu *scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut.



Gambar 4. Scatterplot

Setelah uji heteroskedastisitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa penyebaran titik-titik data tidak berpola dan titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Dapat disimpulkan bahwa pada data penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang berarti variansi atau penyebaran kesalahan (*error*) dalam model regresi bersifat konstan di seluruh nilai variabel independen.

3.3 Pengujian Hipotesis

Pada uji hipotesis terdapat 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel dependen yaitu kinerja guru (Y).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Dengan bantuan software SPSS 23, berikut hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,592	3,876		2,216	,035
	Lingkungan Kerja	,208	,117	,321	1,777	,087
	Motivasi Kerja	,341	,155	,396	2,193	,037

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Gambar 5. Output Coefficients

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat dengan taraf signifikan 5% (0,05). Berikut hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

a. Uji Hipotesis 1

Uji hipotesis 1 merupakan uji hipotesis pengaruh secara parsial variabel bebas lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada gambar 5, dapat diketahui bahwa nilai sig (X_1) bernilai 0,087 sedangkan nilai t hitung bernilai 1,777. Dimana apabila dilakukan perbandingan maka nilai sig. (X_1) sebesar 0,087 lebih besar dari 0,05 dan t hitung 1,777 lebih kecil dari t tabel 2,052, yang artinya H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan kata lain variabel lingkungan kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

b. Uji Hipotesis 2

Uji hipotesis 2 merupakan uji hipotesis pengaruh secara parsial variabel bebas motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada gambar 5, dapat diketahui bahwa nilai sig (X_2) bernilai 0,037 sedangkan nilai t hitung bernilai 2,193. Dimana apabila dilakukan perbandingan maka nilai sig. (X_2) sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung 2,193 lebih besar dari t tabel 2,052, yang artinya H_2 diterima. Dengan kata lain variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

c. Uji Hipotesis 3

Uji hipotesis 3 merupakan uji hipotesis pengaruh secara simultan atau bersama-sama yaitu variabel bebas lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). *Output* ANOVA dengan bantuan komputer program IBM SPSS 23 adalah sebagai berikut.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,619	2	34,309	9,210	,001 ^b
	Residual	100,581	27	3,725		
	Total	169,200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Gambar 6. ANOVA

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada gambar 6, dapat diketahui bahwa nilai sig. bernilai 0,001 sedangkan nilai F hitung sebesar 9,210. Dimana apabila dilakukan perbandingan maka nilai sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan F hitung 9,210 lebih besar dari F tabel 3,34, yang artinya H_3 diterima. Dengan kata lain variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru (Y).

- Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja (independen) secara simultan terhadap kinerja guru (dependen). Pada gambar 7 dibawah ini merupakan *output Model Summary* yang digunakan untuk mengetahui besaran koefisien determinasi variabel independen terhadap variabel dependen.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,406	,362	1,93009

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

Gambar 7. Model Summary

Berdasarkan gambar 7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,406 atau 40,6%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 40,6% terhadap kinerja guru. Sedangkan sisanya 59,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- Interpretasi Model Regresi Linier Berganda
Berdasarkan hasil pada *output coefficients* pada gambar 4.8 dapat diketahui bahwa koefisien regresi (B) dari lingkungan kerja (X_1) adalah 0,208 dan motivasi kerja (X_2) adalah 0,341. Persamaan regresi linear berganda adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$ Sehingga dapat diketahui model regresi linier berganda penelitian ini yaitu $Y = 8,592 + 0,208 X_1 + 0,341 X_2 + \epsilon$. Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut.
 - Nilai konstanta sebesar 8,592, hal ini berarti nilai dari variabel dependen/terikat yaitu kinerja guru (Y) adalah 8,592 apabila variabel bebas bernilai nol.
 - Nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,208 menunjukkan bahwa peningkatan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,208.
 - Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja sebesar 0,341 menunjukkan bahwa peningkatan 1 satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,341.

3.4 Pembahasan

Pembahasan dari penelitian ini terdiri dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis 1 yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dimana apabila H_1 diterima berarti lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) sedangkan apabila H_1 ditolak berarti lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) SD Alam Baiturrahman. Dari perhitungan yang ada, nilai sig. X_1 sebesar 0,087 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 1,777 lebih kecil dari t tabel 2,052,

yang artinya H_1 ditolak. Dengan kata lain variabel lingkungan kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anjali Putri & Lamidi, 2024) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Faktor-faktor lain dapat lebih mempengaruhi kinerja guru, sebagaimana hasil penelitian (Rahmah & Prasada, 2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap kinerja guru dibandingkan lingkungan kerja. Penelitian (Lubis, 2020) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja guru dibandingkan dengan lingkungan kerja. Selain itu, guru mungkin telah beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja mereka, sehingga faktor ini tidak lagi mempengaruhi kinerja mereka secara signifikan (Husnalia et al., 2022).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis 2 yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dimana apabila H_2 diterima berarti motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) sedangkan apabila H_2 ditolak berarti motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) SD Alam Baiturrahman. Dari perhitungan yang ada, nilai sig. X_2 sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,193 lebih besar dari t tabel 2,052, yang artinya H_2 diterima. Dengan kata lain variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anjali Putri & Lamidi, 2024) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Faktor motivasi kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja guru, terutama dalam mendorong guru untuk mencapai hasil yang optimal dalam tugas-tugasnya. Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu sehingga dia dapat mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini, motivasi kerja dikaji melalui tiga indikator utama, yaitu kepuasan kerja, kebutuhan prestasi, dan Kebutuhan sosial (Oktarendah & Putri, 2023).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) SD Alam Baiturrahman. Dari perhitungan yang ada, nilai sig. bernilai 0,001. Dimana apabila dilakukan perbandingan maka nilai sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan F hitung 9,210 lebih besar dari F tabel 3,34, yang artinya H_3 diterima. Dengan kata lain variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Al-Farisi & Romi, 2024) di SD Negeri Desa Cijagang, (Br Tarigan, 2022) di SMK Multi Karya Medan, dan (Lubis, 2020) di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,406 atau 40,6%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 40,6% terhadap kinerja guru SD Alam Baiturrahman. Sedangkan sisanya 59,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini membuka peluang penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi variabel lainnya yang lebih besar pengaruhnya dari pada lingkungan kerja dan motivasi kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Alam Baiturrahman secara deskriptif yang telah dilakukan dengan jumlah responden guru sebanyak 30 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil hipotesis 1 yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa nilai sig. X_1 sebesar 0,087 lebih besar dari 0,05 dan t hitung 1,777 lebih kecil dari t tabel 2,052, yang artinya H_1 ditolak. Dengan kata lain variabel lingkungan kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).
2. Berdasarkan hasil hipotesis 2 yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa nilai sig. X_2 sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,193 lebih besar dari t tabel 2,052, yang artinya H_2 diterima. Dengan kata lain variabel motivasi kerja (X_2)

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

3. Berdasarkan hasil hipotesis 3 yaitu pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru secara bersama-sama yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa nilai sig. sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan f hitung 9,210 lebih besar dari f tabel 3,34, yang artinya H_3 diterima. Dengan kata lain variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru (Y).

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada kepala sekolah dan guru SD Alam Baiturrahman yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian. Dan juga ucapan terima kasih ditujukan kepada seluruh Dosen Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Mulawarman.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan AKuntansi (JISMA)*, 1(3), 393–402.
- Al-Farisi, M. F., & Romi, M. V. (2024). *The effect of work motivation and work environment on the performance of civil servant teachers in sd negeri cijagang village*. 7.
- Anjali Putri, N. G., & Lamidi, L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Ibu S. Soemoharmanto Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 3(1), 186–201. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v3i1.1304>
- Awaludin, M., Mantik, H., & Fadillah, F. (2014). Penerapan Metode Servqual Pada Skala Likert Untuk Mendapatkan Kualitas Pelayanan Kepuasan Pelanggan. *JURNAL SISTEM INFORMASI UNIVERSITAS SURYADARMA*, 10(1). <https://doi.org/10.35968/jsi.v10i1.990>
- Br Tarigan, P. S. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Multi Karya Medan. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 1(1), 9–14. <https://doi.org/10.59066/jmae.v1i1.22>
- Djahuri, M., & Supratin, S. A. A. (2023). Pengaruh Earnings Per Share Dan Current Ratio Terhadap Stock Dividend Payout Ratio Pada KT Kalbe Farma TBK Periode Tahun 2016-2020. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Entitas*, 3(1), 26–41. <https://ejournal-jayabaya.id/Entitas>
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar. *Jurnal Manuver*, 1(1), 1–14. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/manuver/article/download/3626/1830>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Husnalia, S., Hadi, S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 86–97. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/598>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo, 2022. (2022). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS VOL.12, NO. 1, Januari 2022*. 12(1), 84–94.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Rahmah, A. N., & Prasada, D. (2024). *PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA GURU SMK PLUS ASHABULYAMIN CIANJUR*. 1(2), 675–683. <https://academicajournal.org/index.php/jeac%0APENGARUH>
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentara Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11.
<https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>