JURNAL SINOMIKA
Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi
ISSN: 2829-9701
Edisi: Vol 5 No.1 (2026)
https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Gowa

Khusnul Patima, Universitas Negeri Makassar, Prodi Manajemen[1]
Siti Hasbiah, Universita Negeri Makassar, Prodi Manajemen[2]
Agung Widhi Kurniawan, Universita Negeri Makassar, Prodi Manajemen[3]
Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, Universita Negeri Makassar, Prodi Manajemen[4]
Widhi Nugraha Sumiharja Darmawinata, Universita Negeri Makassar, Prodi Manajemen[5]
Correspondence : khusnulpatima07@gmail.com[1], siti.hasbiah@unm.ac.id[2], agung234wk@yahoo.com[3], tenri.sayu@unm.ac.id[4], widhinugrahasd@unm.ac.id[5]

Kata kunci:
Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, dan SMA Negeri 8 Gowa

***Article Info*:**
Received: 17/04/2026
Revised: 27/05/2026
Accepted: 29/06/2026
Published: 30/07/2026

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam praktiknya, kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja. Namun, pada kenyataannya masih ditemukan kinerja guru yang belum optimal. Selain itu, hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya ketidakkonsistenan terkait pengaruh kedua variabel tersebut, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *causal explanatory*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 8 Gowa berjumlah 63 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi *software IBM SPSS Statistics* 24 dan *Microsoft Excel* 2016, melalui uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolienaritas, dan heteroskedastisitas), uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja guru di SMA Negeri 8 Gowa akan semakin meningkat.

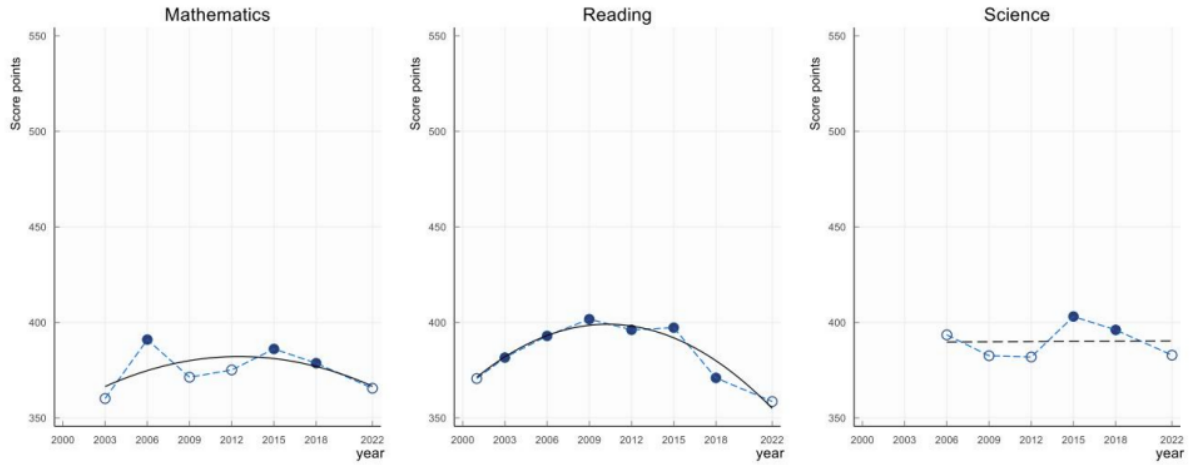
Karya ini dilisensikan di bawah lisensi Creative Commons Attribution- ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

How to cite:
Patima, K., Hasbiah, S., Kurniawan, A. W., Dipoatmodjo, T. S., & Nugraha S.D, W. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Gowa. *SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, *5*(2), 345–360. https://doi.org/10.47353/sinomika.v5i2.1378

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia kembali menjadi sorotan dalam berbagai kajian akademik dan pembahasan kebijakan publik. Untuk melihat seberapa kuat kualitas pendidikan nasional suatu negara, para peneliti dan pembuat kebijakan kerap merujuk pada *Programme for International Student Assessment* (PISA), sebuah asesmen internasional yang diselenggarakan oleh *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD). Bahwa hasil PISA 2022 menunjukkan temuan yang cukup mengejutkan, skor kemampuan siswa Indonesia masih berada di bawah rata-rata negara OECD, terutama pada aspek literasi membaca, matematika,

dan sains. Fakta ini memicu berbagai respons dari kalangan akademisi, praktisi pendidikan, hingga pemangku kebijakan, yang kini berupaya mencari akar permasalahan dan solusi atas rendahnya performa siswa Indonesia dalam asesmen tersebut (Alfaruqi & Nurwahidah, 2025: 12).



Gambar 1. Grafik Skor Kemampuan Siswa dalam Bidang Matematika, Membaca dan Sains pada PISA 2022

Sumber: *Organisation for Economic Co-operation and Development* (2023: 2)

Berdasarkan Gambar 1 di atas, hasil PISA 2022 menunjukkan skor kemampuan siswa di Indonesia pada bidang matematika, membaca, dan sains berada pada salah satu titik terendah, dengan membaca dan matematika kembali setara dengan capaian tahun 2003, dan sains mendekati hasil 2006. Tren penurunan terlihat sejak tahun 2015. Pada periode 2018-2022, kesenjangan nilai menyempit pada matematika karena turunnya performa siswa berprestasi tinggi, sementara membaca dan sains stabil. Dibandingkan 2012, jumlah siswa di bawah Level 2 naik lima poin pada matematika dan 19 poin pada membaca, sedangkan sains tidak berubah. (OECD, 2023: 1-2).

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Natalia dan Sugara (2025: 155) yang mengungkapkan, kesulitan belajar kini menjadi perhatian penting di tingkat nasional maupun internasional. Di Indonesia, data dari Laporan Pusat Asesmen Pendidikan Kemendikbudristek (2024) menunjukkan bahwa sekitar 27,5% siswa SMA mengalami hambatan dalam memahami mata pelajaran utama seperti Matematika, Fisika, dan Bahasa Inggris. Pada level global, UNESCO (2023) melaporkan bahwa lebih dari 200 juta remaja usia sekolah menengah menghadapi *learning difficulties* yang berpengaruh pada pencapaian standar kompetensi dunia. Angka tersebut menegaskan bahwa masalah ini bukan sekadar kasus individual, melainkan persoalan sistemik yang memerlukan respons serius dari seluruh pemangku kepentingan pendidikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, Sulistiani & Nugraheni (2023: 1262) mengungkapkan bahwa guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan yang bertanggung jawab terhadap mutu generasi penerus bangsa. Dengan peran tersebut, guru menjadi elemen kunci yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan bagi peserta didik.

Lebih lanjut, Wati *et al.* (2024: 1072) menegaskan peran seorang guru sangatlah besar dalam pembentukan karakter serta dalam memberikan contoh yang baik bagi siswa maupun masyarakat luas. Ungkapan "Guru pipis berdiri, murid pipis lari", menggambarkan bahwa setiap tindakan guru memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku peserta didik. Keteladanan yang ditunjukkan guru tidak hanya memotivasi dan menginspirasi, tetapi juga membantu menanamkan nilai-nilai positif pada diri generasi muda.

Sebagaimana yang tertuang dalam nilai Filsafat Pendidikan yakni "*Tut Wuri Handayani*" merupakan singkatan dari slogan *'Ing Ngarso Sing Tulodo, Ing Madya Mangun Karso, dan Tut Wuri Handayani'*, yang diperkenalkan oleh Ki Hajar Dewantara pada tahun 1922. Secara harfiah, *Ing Ngarso Sing Tulodo* dimaknai "di depan hendaknya memberi contoh yang baik", seorang pendidik wajib memberikan teladan melalui perilaku yang baik, sehingga kepala sekolah maupun guru dapat menunjukkan contoh nyata yang dapat diikuti oleh para siswa. Selanjutnya, *Ing Madya Mangun Karso* secara literal berarti "di tengah hendaknya membangkitkan kemauan dan menciptakan tujuan", yang menegaskan bahwa saat berada di antara peserta didik, guru perlu menumbuhkan antusiasme, memfasilitasi munculnya ide-ide kreatif, serta mendorong siswa untuk menghasilkan hal-hal baru dalam proses belajar. Terakhir, *Tut Wuri Handayani* diartikan sebagai "di belakang harus memberikan dorongan", yaitu prinsip yang menekankan bahwa pendidik berperan sebagai pemberi motivasi, pendukung, dan pendorong agar peserta didik mampu mengembangkan kemampuan serta mencapai potensi terbaik yang dimilikinya (Hermawan & Tan, 2021: 100-101). Selain nilai filosofis tersebut, penguatan peran guru juga ditegaskan dalam Pasal 8 Undang-Undang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi pendidikan tertentu guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional. Undang-undang tersebut memaknai guru sebagai tenaga pendidik profesional yang bertugas mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini maupun pada jalur pendidikan formal (Wijaya, 2023: 2).

Dalam penelitiannya, Situmorang *et al.* (2023: 141) menuturkan bahwa sekolah yang memiliki guru dengan kinerja berkualitas tinggi akan tercermin dari mutu lembaga tersebut melalui lulusan yang berprestasi dan berkarakter. Dengan demikian, keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kesiapan guru dalam membimbing dan mempersiapkan peserta didiknya melalui proses belajar mengajar.

Secara keseluruhan, berbagai pendapat tersebut menunjukkan bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada peran guru dalam merancang, mengelola, dan melaksanakan proses pembelajaran. Dengan demikian, upaya peningkatan mutu pendidikan perlu diawali dengan mengkaji bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam penelitiannya, Hajarah (2024: 2) mengungkapkan bahwa kinerja guru dapat dinilai baik apabila ia mampu menguasai serta mengembangkan materi pembelajaran, menunjukkan kreativitas dalam proses penyampaian materi, memiliki komitmen tinggi terhadap tugas mengajar, disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, mampu bekerja sama dengan seluruh warga sekolah, serta memiliki kepribadian yang layak dijadikan teladan bagi peserta didik. Lebih lanjut, Hajarah (2024: 3) menyoroti bahwa kinerja guru tidak terlepas dari

sejumlah faktor penentu, seperti kemampuan dasar yang dimiliki, upaya yang dilakukan yang perlu ditunjang oleh fasilitas teknologi yang memadai, pemberian insentif atau bentuk penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, serta motivasi kerja yang berkelanjutan. Elemen penting yang menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan adalah kinerja guru. Guru merupakan sosok yang secara langsung maupun tidak langsung berinteraksi dengan peserta didik selama proses pembelajaran, sehingga kualitas hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Oleh karena itu, guru menempati posisi sentral dan memiliki peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan (Amir, 2024: 2).

Selain itu, Sancoko & Sugiarti (2022: 6) menjelaskan bahwa secara umum terdapat faktor internal yang memengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi, emosi positif maupun negatif, tanggung jawab terhadap tugas, kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan, kepedulian terhadap peserta didik, serta kepuasan kerja. Sementara itu, faktor eksternal yang turut memengaruhi kinerja guru meliputi kondisi lingkungan kerja, mekanisme evaluasi dan supervisi, gaya kepemimpinan, serta ketersediaan sarana teknologi.

Menurut Afriansa *et al.* (2025: 516), lingkungan kerja merupakan seluruh perangkat, kondisi, serta situasi yang dihadapi seorang individu dalam melaksanakan pekerjaan, termasuk lingkungan sekitar tempat bekerja, metode yang digunakan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, menurut Mugiwati *et al* (2021: 4), lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik merujuk pada seluruh kondisi yang bersifat fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh kepada pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, menurut Ahmad *et al.* (2022: 289), lingkungan kerja nonfisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan.

Selanjutnya, motivasi merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka untuk keberhasilan mengajar (Irawawan, 2023: 3). Lebih lanjut, menurut Amir (2024: 5-6) menyatakan bahwa dengan adanya motivasi, guru menjadi lebih terdorong untuk meningkatkan kinerjanya, menekankan motivasi kerja yang tinggi, mendorong guru untuk melaksanakan tugas-tugas pendidikan secara maksimal. Dengan adanya motivasi yang kuat, guru mampu mengoptimalkan potensi diri dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif. Hal serupa didukung oleh Asmara *et al.* (2025: 8915) yang menyatakan motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam menyiapkan perangkat pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan motivasi, baik yang berasal dari dalam diri guru maupun dari lingkungan eksternal, sangat menentukan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Dengan memahami pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam mengoptimalkan kinerja guru, peneliti kemudian meninjau kondisi nyata di SMA Negeri 8 Gowa sebagai lokasi penelitian untuk melihat bagaimana fenomena tersebut terjadi di lapangan. SMA Negeri 8 Gowa merupakan sekolah yang beralamat di Jl. Poros Malino Km. 08, Romanglompoa, Kecamatan Bontomarannu, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan.Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa informan yang terdiri dari pimpinan sekolah, dan siswa untuk mendukung data penelitian, ditemukan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 8 Gowa belum merata. Masih terdapat guru

yang dalam proses pembelajarannya cenderung monoton, kurang komunikatif, serta belum mampu menyampaikan materi secara optimal sehingga sulit dipahami oleh siswa. Dari sisi lingkungan kerja, terdapat keterbatasan sarana dan prasarana, seperti fasilitas komputer yang belum memadai, kondisi ruang kelas yang belum sepenuhnya mendukung, serta kenyamanan ruang kerja guru yang masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, dari aspek motivasi kerja, ditemukan adanya sedikit hambatan komunikasi serta indikasi kelelahan kerja yang dapat memengaruhi semangat dan kinerja guru.

Temuan tersebut sejalan sekaligus memperkuat pentingnya kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, sebagaimana telah diteliti dalam berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Mugiwati (2021) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh, namun secara simultan ketiganya berpengaruh signifikan. Sementara itu, Mujahidin et al. (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh, tetapi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, meskipun secara bersama-sama keduanya tetap berpengaruh. Berbeda dengan penelitian Hajarah (2024), Pratama (2023), dan Renika (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 8 Gowa. Adapun rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah: (1) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, (2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dan (3) apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tersebut secara parsial maupun simultan, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta menjadi bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja guru.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Farsa (2025: 47), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data berupa angka, baik dalam proses pengumpulan data, pengolahan, penafsiran data, maupun penyajian hasil penelitian. Sedangkan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *causal explanatory.* Penelitian *causal explanatory* bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, serta digunakan untuk menerangkan berbagai peristiwa dan fenomena yang menjadi fokus penelitian (Farsa, 2025: 47).

Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 8 Gowa dengan populasi seluruh guru yang berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling*. Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016: 69) pengambilan sampel nonprobabilitas

(*nonprobability sampling)* adalah metode penentuan sampel yang dilakukan secara tidak acak dan bergantung pada pertimbangan peneliti, sehingga setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Namun, dalam pelaksanaannya hanya 59 guru yang dapat dijangkau dan bersedia menjadi responden, sedangkan 4 guru lainnya tidak dapat dijangkau. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan akses peneliti terhadap responden, di mana beberapa guru memiliki tingkat kehadiran yang tidak rutin di sekolah serta sulit ditemui pada saat proses pengumpulan data berlangsung. Sehingga, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 59 responden.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari literatur yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Teknik analisis data dilakukan secara bertahap dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics* 24 dan *Microsoft Excel* 2016. Tahapan analisis meliputi uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil penelitian yang telah dilakukan di SMA Negeri 8 Gowa dengan melibatkan 59 responden. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui google form dengan menggunakan skala likert lima poin, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), kurang setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Penyebaran kuesioner dilaksanakan dari bulan Februari hingga bulan Maret 2026.

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel kinerja guru dilakukan melalui dua sumber penilaian, yaitu penilaian diri oleh guru dan penilaian oleh pimpinan sekolah yang diwakili oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum. Penggunaan dua sumber penilaian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja guru, baik dari perspektif internal maupun eksternal. Penilaian diri mencerminkan persepsi guru terhadap kinerjanya sendiri, sedangkan penilaian dari pihak pimpinan sekolah memberikan sudut pandang yang lebih objektif. Pemilihan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum sebagai penilai didasarkan pada perannya yang secara langsung terlibat dalam pengelolaan kegiatan akademik dan proses pembelajaran, serta keterbatasan waktu kepala sekolah dalam melakukan penilaian secara langsung. Adapun hasil penelitian disajikan sebagai berikut:

A. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016: 88), instrumen penelitian adalah perangkat yang digunakan untuk menilai atau mengukur variabel dalam suatu penelitian. Adapun uji instrumen penelitian dalam penelitian ini, disajikan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125), validitas menggambarkan sejauh mana data yang diperoleh peneliti benar-benar sesuai dengan keadaan nyata pada objek penelitian. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,594	0,256	Valid
	X1.2	0,635	0,256	Valid
	X1.3	0,516	0,256	Valid
	X1.4	0,502	0,256	Valid
	X1.5	0,525	0,256	Valid
	X1.6	0,571	0,256	Valid
	X1.7	0,722	0,256	Valid
	X1.8	0,641	0,256	Valid
	X1.9	0,528	0,256	Valid
	X1.10	0,584	0,256	Valid
	X1.11	0,712	0,256	Valid
	X1.12	0,689	0,256	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,679	0,256	Valid
	X2.2	0,831	0,256	Valid
	X2.3	0,804	0,256	Valid
	X2.4	0,762	0,256	Valid
	X2.5	0,783	0,256	Valid
	X2.6	0,828	0,256	Valid
Kinerja Guru (Y) berdasarkan Penilain Diri oleh Guru	Y1	0,784	0,256	Valid
	Y2	0,787	0,256	Valid
	Y3	0,784	0,256	Valid
	Y4	0,821	0,256	Valid
	Y5	0,831	0,256	Valid
	Y6	0,646	0,256	Valid
Kinerja Guru (Y) berdasarkan Penilain Diri oleh Wakasek Bidang Kurikulum	Y1	0,817	0,256	Valid
	Y2	0,888	0,256	Valid
	Y3	0,783	0,256	Valid
	Y4	0,783	0,256	Valid
	Y5	0,778	0,256	Valid
	Y6	0,686	0,256	Valid

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan Excel dan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari indikator tiap variabel dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai

r-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel, sehingga setiap item pernyataan memenuhi kriteria validitas.

2. Uji Realiabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130), uji reliabilitas berkaitan dengan tingkat konsistensi suatu alat ukur. Adapun hasil uji realiabilitas dalam penelitian ini, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Batas Realibilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,824	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,869	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Penilaian Diri) (Y)	0,867	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Penilaian Wakasek Bidang Kurikulum) (Y)	0,874	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan Excel dan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai koefisien Alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas.

B. Uji Asumsi Klasik

Bagian ini menyajikan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi dan hasil analisis dapat dipercaya.

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas berdasarkan Penilaian Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.85580875
Most Extreme Differences	Absolute	0.091
	Positive	0.073
	Negative	-0.091
Test Statistic		0.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan Excel dan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, hasil uji normalitas berdasarkan penilaian oleh guru menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas berdasarkan Penilaian Wakasek Bidang Kurikulum

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.12881527
Most Extreme Differences	Absolute	0.086
	Positive	0.079
	Negative	-0.086
Test Statistic		0.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan Excel dan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, hasil uji normalitas berdasarkan penilaian oleh wakasek kurikulum menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas berdasarkan Penilaian Guru dan Penilaian Wakasek Bidang Kurikulum

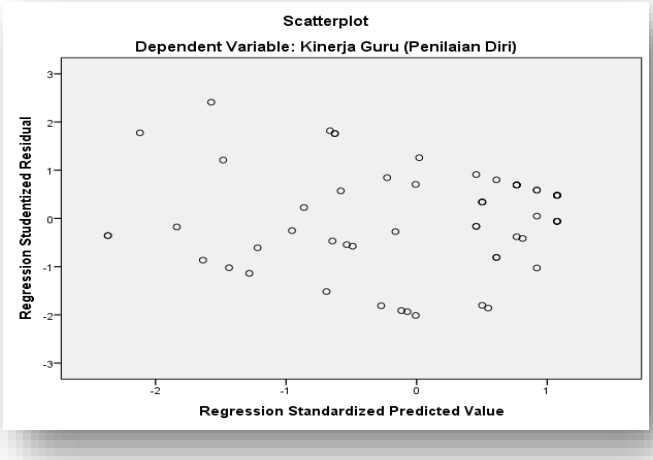
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0.774	1.291
	Motivasi Kerja	0.774	1.291

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan Excel dan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dan variabel layak digunakan dalam model regresi.

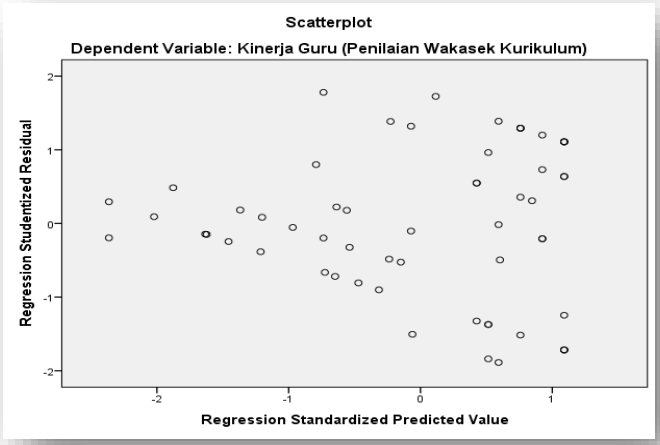
3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas berdasarkan Penilaian Guru

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan Excel dan SPSS (2026)

Berdasarkan Gambar 2, di atas bahwa titik – titik tidak membentuk pola tertentu namun menyebar di atas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdasarkan penilaian guru tidak terdapat heterokedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas berdasarkan Penilaian Wakasek Bidang Kurikulum

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan SPSS (2026)

Berdasarkan Gambar 3, di atas bahwa titik – titik tidak membentuk pola tertentu namun menyebar di atas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdasarkan penilaian wakil kepala sekolah bidang kurikulum tidak terdapat heterokedastisitas.

C. Uji Regresi Linear Berganda

Pada bagian ini disajikan hasil analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda berdasarkan Penilaian Guru

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.713	4.027		1.667	0.101
	Lingkungan_Kerja_X1	0.201	0.074	0.337	2.710	0.009
	Motivasi_Kerja_X2	0.344	0.129	0.332	2.670	0.010

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan Excel dan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diperoleh persamaan regresi dengan rumus regresi linear berganda, $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ sehingga $Y = 6{,}713 + 0{,}201X_1 + 0{,}344$. Berikut penjelasan mengenai makna nilai-nilai yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut:

1. Konstanta (a) sebesar 6,713 menunjukkan bahwa kinerja guru tetap bernilai 6,713 meskipun tanpa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,201. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,201 satuan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,344. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,344 satuan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda berdasarkan Penilaian Wakasek Bidang Kurikulum

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.410	4.620		1.387	0.171
	Lingkungan_Kerja_X1	0.204	0.085	0.315	2.394	0.020
	Motivasi_Kerja_X2	0.300	0.148	0.267	2.029	0.047

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan Excel dan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 7 di atas, diperoleh persamaan regresi dengan rumus regresi linear berganda, $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ sehingga $Y = 6{,}410 + 0{,}085X_1 + 0{,}148$. Berikut penjelasan mengenai makna nilai-nilai yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut:

1. Konstanta (a) sebesar 6,410 menunjukkan bahwa kinerja guru tetap bernilai 6,410 meskipun tanpa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0.204. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.204 satuan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.300. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.300 satuan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

D. Uji Hipotesis

Pada bagian ini disajikan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F). Hasil pengujian disajikan pada bagian berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

   Pada bagian ini disajikan hasil uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara individu, adapun hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t) berdasarkan Penilaian Guru

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.713	4.027		1.667	0.101
	Lingkungan_Kerja_X1	0.201	0.074	0.337	2.710	0.009
	Motivasi_Kerja_X2	0.344	0.129	0.332	2.670	0.010

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan Excel dan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,710 > 2,000 dengan signifikansi 0,009 < 0,05. Selanjutnya, variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,670 > 2,000 dengan signifikansi 0,010 < 0,05. Dengan demikian, secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru berdasarkan penilaian diri.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t) berdasarkan Penilaian Wakasek Bidang Kurikulum

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.410	4.620		1.387	0.171
	Lingkungan_Kerja_X1	0.204	0.085	0.315	2.394	0.020
	Motivasi_Kerja_X2	0.300	0.148	0.267	2.029	0.047

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan Excel dan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 9 di atas, hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,394 > 2,000 dengan signifikansi 0,020 < 0,05. Selanjutnya, variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,029 > 2,000 dengan signifikansi 0,047 < 0,05. Dengan demikian, secara parsial kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru berdasarkan penilaian oleh Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pada bagian ini disajikan hasil uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama, adapun hasil pengujian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F) berdasarkan Penilaian Guru

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.348	2	49.174	13.786	.000[b]
	Residual	199.754	56	3.567		
	Total	298.102	58			

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan Excel dan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 10 di atas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 13.786 dengan nilai F-tabel sebesar 2,38 pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel (13.786 > 2,38). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu (0,000 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan penilaian diri oleh guru.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F) berdasarkan Penilaian Wakasek Bidang Kurikulum

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.661	2	43.830	9.338	.000[b]
	Residual	262.848	56	4.694		
	Total	350.508	58			

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan Excel dan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 11 di atas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 9.338 dengan nilai F-tabel sebesar 2,38 pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel (9.338 > 2,38). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu (0,000 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) berdasarkan penilaian diri oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum.

E. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada bagian ini disajikan hasil uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Uji ini digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) berdasarkan Penilaian Guru

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574[a]	0.330	0.306	1.889

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan Excel dan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabe 12 di atas, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R *Square* sebesar 0,330 atau 33%. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru berdasarkan penilaian diri oleh guru sebesar 33%. Sementara itu, sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) berdasarkan Penilaian Wakasek Bidang Kurikulum

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500[a]	0.250	0.223	2.166

Sumber: Diolah Peneliti menggunakan Excel dan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 13 di atas, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R *Square* sebesar 0,250 atau 25%. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja guru berdasarkan penilaian oleh Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum sebesar 25%. Sementara itu, sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja yang kondusif serta penguatan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada faktor individu, tetapi juga pada dukungan lingkungan kerja yang memadai.

Secara akademik, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat kajian empiris terkait pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap kinerja guru, serta menghadirkan pendekatan pengukuran kinerja melalui dua perspektif, yaitu penilaian diri dan penilaian dari pimpinan sekolah, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi dalam pengembangan kebijakan manajemen pendidikan, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan motivasi guru.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan pada satu sekolah serta jumlah responden yang terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah variabel lain yang relevan, serta mengkaji faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

REFERENSI

Afriansa, E., Budi, N., & Istianandar, F. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMPN 1 Pasir Putih Kecamatan Pasir Putih Kabupaten Muna Sulawesi Tenggara. *Jurnal Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, *2*(2), 514–524.

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia (JAPI)*, 2(1), 1–10.

Alfaruqi, A. Z., & Nurwahidah. (2025). Refleksi skor PISA Indonesia dan hasil asesmen kompetensi guru madrasah 2024: Tantangan peningkatan kompetensi guru. *Jurnal Pendidikan IPS*, *15*(1), 11–19. https://doi.org/10.37630/jpi.v15i1.2559

Amir, R. R. M. (2024). *Pengaruh Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Pinrang* [Skripsi, Universitas Hasanuddin].

Asmara, I. ., Makhdalena, M., & Hendripides, H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Bangkinang Kota. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *8*(8), 8914-8920. https://doi.org/10.54371/jiip.v8i8.8756

Farsa, I. K. (2025). *Pengaruh Financial Distress, Audit Delay dan Ukuran KAP terhadap Prudence Akuntansi (Studi Empiris pada Perusahaan Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)* [Skripsi, Universitas Islam Riau].

Hajarah. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MI Manggarupi di Yayasan Pendidikan Sungguminasa Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa* [Tesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar].

Hermawan, A., & Tan, E. B. (2021). Philosophy Education: "Tut Wuri Handayani" As the Spirit of Process Governance in Indonesia Educational Organization. *Jurnal Education (Jurnal Pendidikan Indonesia)*, *7*(2), 100–104. https://doi.org/10.29210/120212867

Irawawan, M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktifitas Guru Pada SMP Maitreyawira Tanjungpinang* [Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjung Pinang].

Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.

Mugiwati. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kebumen. *Dinamika Ilmiah*, *1*(1).

Mujahidin, U. S., Isharyani, M. E., & Gunawan, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus: SD Alam Baiturrahman Bontang). *JUTIN: Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, *8*(2), 2127–2137. https://doi.org/10.31004/jutin.v8i2.45102

Natalia, B., & Sugara, H. (2025). Peran Guru BK dalam Mendiagnosis dan Menangani Kesulitan Belajar Akademik Siswa SMA. *Jurnal Fokus Konseling, 11*(2), 154–163. https://doi.org/10.52657/jfk.v11i2.2957

OECD. (2023). *PISA 2022 Results: Factsheets Indonesia*. OECD Publishing.

Pratama, R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 03 dan SMA Negeri 03 Kecamatan Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir* [Skripsi, Universitas Sriwijaya].

Renika, N. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 29 Pekanbaru* (Skripsi, Universitas Lancang Kuning).

Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. (2022). *Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Jurnal Pendidikan Rokania, 7(1), 1–14. https://e-jurnal.stkiprokania.ac.id/index.php/jpr/article/view/486

Situmorang, L. S., Siagian, H., & Pelawi, P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil, 13*(2), 140-154. https://doi.org/10.55601/jwem.v13i2.1017.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sulistiani, I., & Nugraheni, N. (2023). Makna guru sebagai peranan penting dalam dunia pendidikan. *Jurnal Citra Pendidikan*, *3*(3), 1261–1268. https://doi.org/10.38048/jcp.v3i4.2222

Wati, M. L. K., Subyantoro, & Wagiran. (2024). Peranan Guru Bahasa Indonesia dalam Manajemen Peserta Didik Untuk Meningkatkan Kualitas Peserta Didik. *Jurnal Onoma: Pendidikan, Bahasa dan Sastra*, *10*(1), 1090.

Wijaya, A. R. (2023). *Buku Undang-Undang tentang Guru dan Dosen*. Media Edukasi Creative.