MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMAN 10 TASIKMALAYA

Rifqi Siraj Ghanim[1], Suci Putri Lestari [2], Arif [3]
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Perjuangan Tasikmalaya
rifqisirajghanim@gmail.com , suciputrilestari@unper.ac.id , arif@unper.ac.id

Abstract
This study aims to analyze the influence of Work Environment and Work Motivation on Teacher Performance at SMA Negeri 10 Tasikmalaya. The research method employed a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The data were collected through questionnaires distributed to 42 respondents, consisting of teachers at SMA Negeri 10 Tasikmalaya. The results of the study indicate that simultaneously, the Work Environment and Work Motivation have a significant effect on Teacher Performance. Partially, both independent variables also show a positive and significant influence. These findings emphasize that a conducive Work Environment and a high level of Work Motivation play an important role in improving Teacher Performance. This study was expected to serve as a consideration for the school in enhancing the quality of the work environment and encouraging teacher motivation to achieve optimal performance.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance, SMAN 10 Tasikmalaya

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 10 Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 42 responden yang merupakan guru di SMA Negeri 10 Tasikmalaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Secara parsial, kedua variabel independent tersebut juga memiliki pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa Lingkungan Kerja yang kondusif serta tingkat Motivasi Kerja yang tinggi memiliki peranan penting dalam meningkatkan Kinerja Guru. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta mendorong motivasi guru untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Kata Kunci: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru SMAN 10 Tasikmalaya

Article history
Received: Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga mencakup perencanaan, pengembangan, serta peningkatan kualitas kinerja individu maupun organisasi. Dalam konteks pendidikan, sumber daya manusia yang dimaksud adalah guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. Kinerja guru menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan. Guru yang memiliki kinerja baik tidak hanya mampu menyampaikan materi pembelajaran secara efektif, tetapi juga mampu memotivasi siswa untuk mencapai hasil belajar yang optimal. Namun, kenyataannya kinerja guru di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan. Data menunjukkan bahwa tingkat kompetensi guru masih tergolong rendah, yang tercermin dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) dan capaian pendidikan nasional yang masih berada di bawah standar internasional. Hal ini diperkuat oleh hasil Programme for International Student Assessment (PISA) yang menunjukkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara lain. Rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal salah satunya adalah motivasi kerja, yang berperan sebagai dorongan dalam diri guru untuk melaksanakan tugas secara optimal. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Sementara itu, faktor eksternal yang turut memengaruhi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fasilitas, hubungan kerja, maupun suasana kerja, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut juga terlihat di SMAN 10 Tasikmalaya. Berdasarkan hasil observasi, lingkungan kerja di sekolah tersebut masih menghadapi beberapa kendala, terutama terkait keterbatasan fasilitas seperti ruang kelas dan laboratorium yang belum memadai. Peningkatan jumlah peserta didik dari tahun ke tahun tidak diimbangi dengan penambahan sarana prasarana yang memadai, sehingga berdampak pada kurang optimalnya proses pembelajaran. Selain itu, beban kerja guru yang meningkat serta keterbatasan ruang juga berpotensi menurunkan motivasi kerja guru. Data menunjukkan bahwa jumlah guru dan peserta didik di SMAN 10 Tasikmalaya mengalami fluktuasi dalam beberapa tahun terakhir. Kinerja guru juga mengalami perubahan, di mana terjadi peningkatan pada tahun tertentu dan penurunan pada tahun lainnya. Penurunan kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti dampak pasca pandemi, keterbatasan fasilitas, serta tingginya beban kerja. Meskipun demikian, pihak sekolah telah berupaya meningkatkan kinerja guru melalui penciptaan lingkungan kerja yang lebih baik dan pemberian motivasi oleh pimpinan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMAN 10 Tasikmalaya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan kualitas kinerja guru serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kondisi psikologis maupun kinerja individu dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti sarana dan prasarana, tetapi juga aspek nonfisik seperti hubungan sosial dan suasana kerja. Menurut Fithrie (2024), lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu ketersediaan sarana dan prasarana, kondisi lingkungan tempat kerja, hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan sesama guru, serta hubungan guru dengan tata tertib yang berlaku. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman bagi guru sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Secara etimologis, motivasi berasal dari bahasa Latin movere yang berarti menggerakkan atau mendorong. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja individu. Menurut Siringoringo et al. (2023), motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan pengakuan, serta kebutuhan pengembangan diri. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan gambaran kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dalam proses pembelajaran. Kinerja ini mencerminkan bagaimana guru mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, memberikan dukungan psikologis kepada peserta didik, serta menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dan efektif. Menurut Mudassir (2025), kinerja guru dapat diukur melalui indikator manajemen kelas, dukungan psikologis, dan metode pembelajaran. Kinerja guru yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran serta hasil belajar siswa secara keseluruhan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, wawancara, serta studi pustaka untuk memperkuat landasan teori. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25 guna mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan dari masing-masing variabel.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Populasi
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMAN 10 Tasikmalaya. Populasi tersebut mencakup guru yang aktif mengajar selama periode penelitian dan memiliki pengalaman yang relevan dalam memberikan informasi terkait lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja mereka. Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak sekolah, jumlah keseluruhan guru di SMAN 10 Tasikmalaya adalah sebanyak 42 orang, sehingga seluruh guru tersebut menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini.

Sampel
Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 guru yang mengajar di SMAN 10 Tasikmalaya. Penggunaan seluruh populasi sebagai sampel diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat dan representatif terhadap kondisi yang diteliti.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling merupakan teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang tidak terlalu besar sehingga memungkinkan peneliti untuk meneliti seluruh anggota populasi secara menyeluruh. Dengan menggunakan teknik ini, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat keakuratan yang lebih tinggi karena tidak terdapat kesalahan dalam pemilihan sampel.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil pengujian validitas

Variabel	Indkator	R hitung	R tabel	Keterangan
(X1) Lingkungan Kerja	X1.1	0,778	0,304	Valid
	X1.2	0,840	0,304	Valid
	X1.3	0,844	0,304	Valid
	X1.4	0,879	0,304	Valid
	X1.5	0,768	0,304	Valid
	X1.6	0,731	0,304	Valid
	X1.7	0,766	0,304	Valid
	X1.8	0,778	0,304	Valid
	X1.9	0,861	0,304	Valid
	X1.10	0,845	0,304	Valid
(X2) Motivasi Kerja	X2.1	0,834	0,304	Valid
	X2.2	0,866	0,304	Valid
	X2.3	0,797	0,304	Valid
	X2.4	0,825	0,304	Valid
	X2.5	0,849	0,304	Valid
	X2.6	0,915	0,304	Valid
	X2.7	0,769	0,304	Valid
	X2.8	0,823	0,304	Valid
	X2.9	0,834	0,304	Valid
	X2.10	0,866	0,304	Valid

(Y) Kinerja Guru	Y1.	0,865	0,304	Valid
	Y.2	0,872	0,304	Valid
	Y.3	0,787	0,304	Valid
	Y.4	0,791	0,304	Valid
	Y.5	0,838	0,304	Valid
	Y.6	0,800	0,304	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dari setiap indikator dengan nilai r tabel yang telah ditentukan, yaitu sebesar 0,304. Uji validitas ini bertujuan untuk menilai sejauh mana setiap indikator mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat dan konsisten. Hasil pengujian menunjukan bahwa semua indikator pada variabel (X1) Lingkungan Kerja, (X2) Motivasi kerja dan (Y) Kinerja Guru, memilliki nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel. Oleh karena itu, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara tepat.

Validitas indikator sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan aspek yang diteliti, sehingga analisis yang dilakukan menjadi lebih akurat dan dapat dipertanggung jawabkan. Dengan terpenuhinya syarat validitas, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan pada tahap analisis statistik selanjutnya.

1. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS Versi 25, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	*Role Of Thumb*	keterangan
(X1) Lingkungan kerja	0,941	0,6	Reliabel
(X2) Motivasi Kerja	0,954	0,6	Reliabel
(Y) Kinerja Guru	0,900	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan aturan umum *Rule of Thumb*, suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* minimal sebesar 0,6. Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas batas minimal tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilainya diatas batas minimal.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan bebas dari penyimpangan asumsi klasik. Dalam uji asumsi klasik terdapat empat jenis pengujian yang dilakukan, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji statistik residual *kolmogorov Sminov* (KS) hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.3

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31116698
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.065
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Multikolinearitas

Tabel 4.4

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

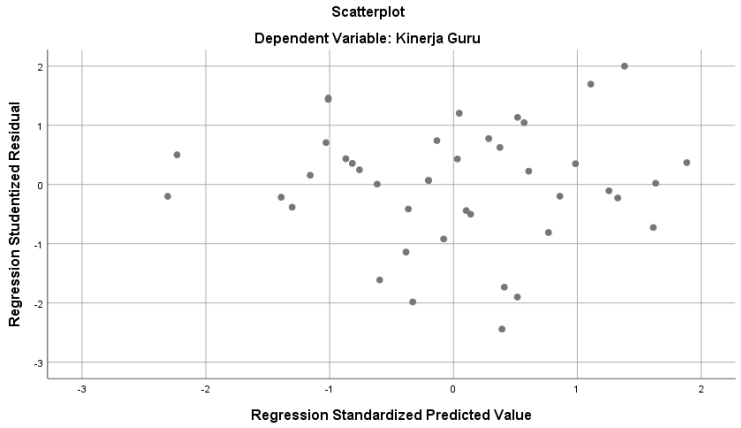
Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	4.780	1.774		2.694	.010		
	Lingkungan Kerja	.279	.034	.674	8.238	.000	.995	1.005
	Motivasi Kerja	.200	.028	.585	7.154	.000	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,995 > 0,10 dan VIF sebesar 1,005 < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga asumsi multikolinearitas telah terpenuhi.

2. Heteroskedasita



Gambar 4.1

Berdasarkan *scatterplot residual*, sebaran titik menunjukkan pola yang acak dan tidak membentuk pola sistematis tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan di seluruh rentang nilai prediksi, sehingga asumsi homoskedastisitas dalam model regresi dapat diterima.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.5

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861[a]	.741	.727	1.34437	1.753

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,753. Nilai ini berada pada rentang -2 sampai +2, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi. Dengan demikian, asumsi bebas autokorelasi telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4.6

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

No	Asumsi Klasik	Hasil Pengujian
1	Uji Normalitas	Diterima
2	Uji Multikolinearilitas	Diterima
3	Uji Heterokedasitas	Diterima
4	Uji Autokorelasi	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pengujian memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku dalam analisis regresi linier berganda. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen, uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi menunjukkan tidak adanya autokorelasi pada model regresi.
Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi klasik, sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya dalam menguji pengaruh antar variabel penelitian.

Alat Analisis Data

Berdasarkan pada output data dari SPSS versi 25 yang terdapat dalam tabel *Coefficients*, hasil analisis ditunjukkan sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda

Tabel 4.7

Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.780	1.774		2.694	.010
	Lingkungan Kerja	.279	.034	.674	8.238	.000
	Motivasi Kerja	.200	.028	.585	7.154	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil pengolahan data 2025

Berdasarkan persamaan regresi maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 4{,}780 + 0{,}279X_1 + 0{,}200X_2 + e$$

Interpensi:

1. Nilai konstanta sebesar 4,780 mempunyai arti bahwa apabila variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) konstan atau tidak berubah, maka Kinerja Guru (Y) tetap bernilai positif sebesar 4,780.
2. Nilai koefisien X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,279 mempunyai arti bahwa jika Lingkungan Kerja meningkat, sedangkan variabel lain tetap, maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar 0,279. Hal ini menunjukkan pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.
3. Nilai koefisien X2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,200 mempunyai arti bahwa jika Motivasi Kerja meningkat, sedangkan variabel lain tetap, maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

2. Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Tabel 4.8

Hasil Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861[a]	.741	.727	1.34437	1.753

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,861. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan searah antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y). Artinya, ketika Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Guru juga cenderung meningkat.

Korelasi positif ini menggambarkan bahwa kedua variabel independen bergerak searah dengan Kinerja Guru, sehingga model regresi ini mampu menangkap pola hubungan yang signifikan. Selanjutnya, nilai R Square sebesar 0,741 menunjukkan bahwa 74,1% variasi yang terjadi pada Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dalam model ini. Dengan kata lain, model regresi memberikan kontribusi penjelasan yang sangat baik, sedangkan 25,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhap Kinerja Guru

Tabel 4.9

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.157	2	100.579	55.651	.000[b]
	Residual	70.486	39	1.807		
	Total	271.643	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 55,651 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan. Artinya, variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru diterima.

Temuan ini di perkuat dengan hasil (Fatimah dan Utama, 2022) bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap Kinerja Guru, selain itu penelitian oleh (Nurlela et al, 2024) juga menemukan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja guru

Tabel 4.10

Hasil Uji t Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.780	1.774		2.694	.010					
	Lingkungan Kerja	.279	.034	.674	8.238	.000	.632	.797	.672	.995	1.005
	Motivasi Kerja	.200	.028	.585	7.154	.000	.538	.753	.584	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 didapatkan nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,797 menunjukkan bahwa adanya korelasi sangat kuat antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan nilai positif, mengartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja membaik, maka Kinerja Guru juga akan meningkat.

Besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi Kinerja Guru dilihat dari tabel *Coefficients* sebesar (0,797) x 100% = 67,4% sehingga besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 67,4%

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *Coefficients*, diperoleh nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05**.** Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru**.** Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi Lingkungan Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja Guru di SMAN 10 Tasikmalaya.

Peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru bersifat implementatif. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga meliputi aspek nonfisik seperti hubungan kerja, komunikasi, dan dukungan organisasi. Melalui lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, guru dapat melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Tarigan, 2022) dan (Afriansa et al, 2025) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru secara parsial.

Tabel 4. 11

Hasil Uji t Secara Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.780	1.774		2.694	.010					
	Lingkungan Kerja	.279	.034	.674	8.238	.000	.632	.797	.672	.995	1.005
	Motivasi Kerja	.200	.028	.585	7.154	.000	.538	.753	.584	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 juga didapatkan nilai koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,753 menunjukkan bahwa adanya korelasi kuat antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru. Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan nilai positif, mengartikan bahwa apabila Motivasi Kerja meningkat, maka Kinerja Guru juga akan meningkat.

Besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi Kinerja Guru dilihat dari tabel Coefficients sebesar (0,753) x 100% = 59,5% sehingga besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 59,5%

Variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,200 dengan nilai t hitung sebesar 7,154. Dengan pada taraf signifikansi 5 % sebesar 2,021, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki guru, maka semakin meningkat pula Kinerja Guru di SMAN 10 Tasikmalaya.

Pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru disebabkan oleh tingginya dorongan guru untuk berprestasi, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin, siap dalam perencanaan pembelajaran, serta konsisten dalam pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suprianti et al, 2025) dan (Bukhori et al, 2023) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru secara parsial.

5.Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMAN 10 Tasikmalaya secara umum berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung serta motivasi kerja yang tinggi mampu menciptakan kinerja guru yang optimal. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti kedua variabel tersebut secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Secara parsial, baik lingkungan kerja maupun motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja serta motivasi kerja secara berkelanjutan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru di SMAN 10 Tasikmalaya.

DAFTAR PUSTAKA

Adiguno, S., Syahra, Y., & Yetri, M. (2022). Prediksi Peningkatan Omset Penjualan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. Jurnal Sistem Informasi Triguna Dharma (JURSI TGD), Vol. 1 No. 4 (2022): EDISI JULI 2022, Articles. https://ojs.trigunadharma.ac.id/index.php/jsi/article/view/5331

Afriansa, E., et al. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Pasir Putih Kecamatan Pasir Putih Kabupaten Muna Sulawesi Tenggara. HUMANIS: Jurnal Halu Oleo Manajemen dan Bisnis, 2(2), 514–524 https://homanis.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/63/60

Andriani, O., Suriyanti, A., & Andika, F. (2024). Need assessment anak berkebutuhan khusus di sekolah terintegrasi. JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora, 3(1), 16–20. https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/jispendiora/article/view/1212

Anisaunnafi'ah, R., Syahri, & Purnami, A. S. (2024). Dinamika kinerja guru: Peran krusial supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru. Bulletin of Educational Management and Innovation. Rafandha Press. https://journal.rafandhapress.com/BEMI/article/view/93

Annisak, F., Zainuri, H. S., & Fadillah, S. (2024). Peran uji hipotesis penelitian perbandingan menggunakan statistika non parametrik dalam penelitian. Al Ittihadu: Jurnal Pendidikan, 3(1).105-116 Pratama. https://repository.unipasby.ac.id/id/eprint/9205/

Apiyani, A. (2024). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. Jurnal Tahsinia, Vol. 5, No. 4, Juli 2024, hal. 499–511 https://jurnal.rakeyansantang.ac.id/index.php/ths/article/view/198

Armansyah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 3(1), 81-93. https://ejournal.stiesia.ac.id/jimbis/article/view/6580

Artati, Y. (2022). Pengaruh pengembangan karier dan motivasi ekstrinsik terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja (Studi pada Sekretariat Dewan Pemerintahan Kota Semarang). Innovation, Theory & Practice Management Journal, 1(2), 100–115. https://www.researchgate.net/publication/364461967_PENGARUH_PENGEMBANGAN_KARIER_DAN_MOTIVASI_EKSTRINSIK_TERHADAP_KOMITMEN_ORGANISASI_DENGAN_MEDIASI_KEPUASAN_KERJA_STUDI_PADA_SEKRETARIAT_DEWAN_PEMERINTAHAN_KOTA_SEMARANG_THE_EFFECT_OF_CAREER_DEVELOPMENT

Asike, A., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir,1(1),115–122. http://www.journal.stieamsir.ac.id/index.php/abrj/article/view/181

Aziz, M. R., Gumilar, G., Suliang, G., & Solihat, A. N. (2025). Analysis of factors influencing academic fraud with a pentagon fraud theory approach (A survey on students of economic education class of 2022). Jurnal Sains Student Research, 3(2), 587–602 https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jssr/article/view/4368/3864

Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian dan Fungsinya. Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika, 2(4), 187–204. https://journal.aripi.or.id/index.php/Arjuna/article/view/1104

Badan Pusat Statistik. (2024). Statistik Pendidikan 2024, Volume 13. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

Baene, E. (2022). Peranan Customer Service Terhadap Pelayanan Jasa Kredit. Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE), 1(1). https://jamane.marospub.com/index.php/journal/article/view/19

Bahits, A., & Suseno, B. D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Strategi. Penerbit Eureka.https://repository.penerbiteureka.com/ru/publications/560808/manajemen-sumber-daya-manusia-konsep-dan-strategi

Balaka, M. Y. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. Widina Bhakti Persada Bandung.

Bukhori, M., et al. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah. Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, 10(2), 373–390. https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.744