

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK SATRIA NUSANTARA KABUPATEN BEKASI

Alvina Natasya, Irwan Raharja

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl.Kali Abang Tengah No.8,Pewira,Kec, Bekasi Utara

Kota Bekasi, Indonesia

Email Penulis: alvinanatasya0802@gmail.com

Abstract

Teacher performance is an important factor in improving the quality of education, since the success of learning greatly depends on how seriously teachers carry out their duties. However, based on preliminary observations at SMK Satria Nusantara, Bekasi Regency, teacher performance has not been optimal due to an unsupportive work environment, such as inadequate learning facilities and a less harmonious working relationship between teachers and the school principal, which has lowered teachers' work motivation. This study aims to determine the effect of work environment and work motivation on teacher performance, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with a survey method, distributing questionnaires to all 33 teachers at SMK Satria Nusantara, Bekasi Regency, using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS, including validity, reliability, classical assumption, t-test, F-test, and coefficient of determination tests. The results show that work environment has a positive and significant effect on teacher performance with a significance value of 0.030; work motivation has a positive and significant effect with a significance value of 0.000; and simultaneously, work environment and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance with a significance value of 0.000.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance.* Abstraksi

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, karena keberhasilan pembelajaran sangat ditentukan oleh kesungguhan guru dalam menjalankan tugasnya. Namun, berdasarkan observasi awal di SMK Satria Nusantara Kabupaten Bekasi, kinerja guru belum berjalan optimal akibat lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti fasilitas belajar yang belum memadai dan hubungan kerja antara guru dengan kepala

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sekolah yang kurang harmonis, sehingga berdampak pada rendahnya motivasi kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh guru SMK Satria Nusantara Kabupaten Bekasi yang berjumlah 33 orang sebagai sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,030; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000; serta secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,000.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan kebutuhan fundamental bagi manusia yang terus mengalami perkembangan seiring perubahan zaman. Perubahan dan peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan, seperti kualifikasi guru, kualitas tenaga pengajar, sarana dan prasarana pendidikan, serta mutu manajemen pendidikan, termasuk penerapan strategi pembelajaran yang semakin inovatif. Upaya perubahan dan perbaikan ini bertujuan untuk mengoptimalkan mutu pendidikan di Indonesia ke arah yang lebih maju.

Perubahan yang berlangsung dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari sejumlah faktor, seperti kemajuan zaman, perubahan orientasi kebijakan, serta dinamika budaya masyarakat. Dalam kondisi tersebut, dibutuhkan tenaga pendidik yang kompeten dan profesional, terutama guru, yang mampu membimbing peserta didik secara maksimal. Guru merupakan salah

satu komponen vital dalam proses pembelajaran dan memiliki peran strategis dalam usaha pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen krusial dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi, termasuk di sektor pendidikan. SDM berkualitas tinggi dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam ranah pendidikan, SDM merujuk pada tenaga pengajar, khususnya guru, yang memegang peranan vital dalam peningkatan mutu pendidikan (Astagini et al., 2022).

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki tugas penting untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh mutu kinerja guru dalam menjalankan tugas tersebut. Kinerja guru merupakan faktor utama mutu pembelajaran dan profesionalisme pendidik, di mana guru dengan kinerja yang baik

menunjukkan konsistensi dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan yang sistematis, serta tingkat tanggung jawab profesional yang tinggi (Kasui et al., 2023).

Meskipun demikian kenyataannya kinerja guru tidak selalu berada dalam kondisi optimal. Berdasarkan fenomena yang terjadi di lingkungan sekolah, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja guru, yang terlihat dari pelaksanaan pembelajaran yang belum optimal, keterlambatan dalam penyelesaian administrasi pembelajaran, serta kurangnya inovasi dalam metode pengajaran. Kondisi tersebut menunjukkan adanya beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru dan perlu dikaji lebih mendalam.

Berdasarkan observasi awal di SMK Satria Nusantara Kabupaten Bekasi, ditemukan beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja. Dari 11 ruang kelas yang tersedia, hanya 6 yang aktif digunakan, sementara 5 lainnya kosong dan kurang terawat. Kebersihan lingkungan sekolah juga kurang terjaga, fasilitas seperti perpustakaan dan laboratorium belum memadai, serta hanya tersedia dua kamar mandi untuk seluruh warga sekolah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di sekolah tersebut belum sepenuhnya kondusif dan mendukung kinerja guru secara optimal (Sedarmayanti et al., 2021).

Selain permasalahan lingkungan kerja, ditemukan pula adanya konflik antara guru dan kepala sekolah yang menyebabkan komunikasi kurang harmonis dan berpotensi menurunkan semangat kerja guru. Kondisi ini berdampak pada tidak terpenuhinya kebutuhan harga diri guru sebagai salah satu indikator motivasi kerja, yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kinerja guru secara keseluruhan (Edison dalam Sianipar et al., 2022).

Untuk meningkatkan kinerja guru, terdapat beberapa faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan dari pimpinan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang kondusif agar guru dapat bekerja secara optimal. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Indriyanto et al., 2025).

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan pendorong dalam diri seseorang yang membangkitkan semangat dalam bekerja. Menurut Syifaul Qolbi et al. (2025), guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sekaligus berkaitan erat dengan peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru (Puspitasari et al., 2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun, hasil penelitian tersebut belum konsisten, di mana beberapa studi menyatakan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan studi lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan perlunya penelitian lanjutan dengan objek dan kondisi yang berbeda.

Berangkat dari permasalahan tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja

terhadap kinerja guru, khususnya di SMK Satria Nusantara Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru serta mutu pendidikan di sekolah tersebut.

B. Landasan Teori

Tempat kerja merupakan lingkungan tempat para pekerja melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan rasa aman pekerja sekaligus mendorong kinerja mereka. Tempat kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap kesehatan mental karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik dan efisien (Afriansa et al., 2025). Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Rasyid & Tanjung, 2022).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja pada dasarnya bukan sekadar tempat guru melakukan aktivitas mengajar, melainkan keseluruhan kondisi—baik yang bersifat fisik seperti ruangan, penerangan, dan kebersihan, maupun yang bersifat non-fisik seperti relasi antar guru dan dukungan pimpinan—yang secara bersama-sama membentuk suasana kerja. Suasana kerja inilah yang kemudian menentukan tingkat kenyamanan psikologis guru dan pada akhirnya memengaruhi seberapa optimal guru tersebut menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja merupakan dorongan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu, yang memicu perilaku seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi berperan dalam menentukan semangat, ketekunan, dan cara seseorang menjalankan pekerjaannya. (Jovanka Pittaloka & John E. H. J. FoEh, 2024) Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila tingkat

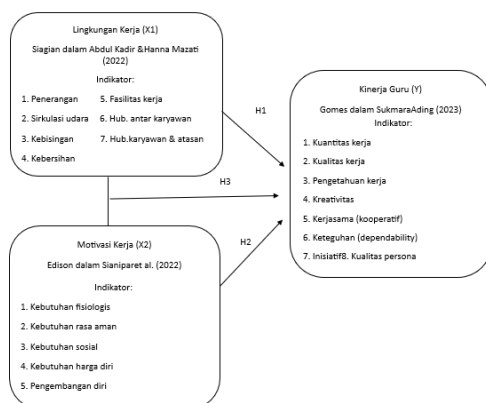
motivasi menurun, kinerja karyawan dapat mengalami penurunan, sehingga berpotensi memengaruhi stabilitas perusahaan. (Tanuwijaya et al., 2022)

Berdasarkan perspektif ini, motivasi kerja sangat penting bagi sikap dan semangat individu terhadap pekerjaan. Motivasi tinggi meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan motivasi rendah dapat merugikan kinerja dan stabilitas organisasi. Merujuk pada pendapat-pendapat tersebut, motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan penggerak yang membuat seorang guru bersedia mengerahkan usaha lebih dalam menjalankan tugasnya. Dorongan ini dapat berasal dari dalam diri guru itu sendiri, misalnya keinginan untuk berprestasi, maupun dari luar diri guru, misalnya penghargaan dan dukungan dari lingkungan kerja. Tinggi rendahnya motivasi ini pada akhirnya akan tercermin pada semangat, konsistensi, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Seiring berjalannya waktu, performa pegawai di dalam perusahaan atau organisasi dapat diamati (Hardianti et al., 2023). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan, usaha, serta dukungan lingkungan kerja individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan (Hardianti et al., 2023). Kinerja mencerminkan penilaian terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan dedikasi pegawai terhadap tugas dan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang ditunjukkan seseorang saat menjalankan kewajibannya dalam suatu organisasi. Kinerja mencakup kualitas proses kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan dedikasi terhadap tugas dan organisasi, serta hasil akhir.

Dengan demikian, kinerja mengukur seberapa baik bakat, upaya, dan dukungan lingkungan kerja dapat mencapai kinerja pekerjaan yang optimal. Dari pendapat-pendapat di atas, kinerja guru dapat dimaknai sebagai wujud nyata dari kompetensi, usaha, dan tanggung jawab yang ditunjukkan guru dalam menjalankan perannya di sekolah. Kinerja ini tidak hanya dilihat dari banyaknya tugas yang diselesaikan, tetapi juga dari mutu proses dan hasil pembelajaran yang dihasilkan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta konsistensi guru dalam menjaga standar profesionalisme selama periode kerja tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, didapatkan rancangan hipotesis sebagai berikut:

H1=Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja Guru (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

H2=Terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja Guru (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

H3 = Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di SMK Satria Nusantara kab. Bekasi.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kuantitatif ini meneliti bagaimana Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Guru (Y) di SMK Satria Nusantara di Kabupaten Bekasi. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk mengevaluasi data dari kuesioner yang dikirimkan kepada seluruh instruktur. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menyederhanakan analisis statistik agar dapat menjelaskan hasil penelitian secara ilmiah.

Penelitian ini meneliti seluruh 33 Responden di SMK Satria Nusantara di Kabupaten Bekasi. kemudian menggunakan pengambilan sampel jenuh untuk memilih sampel dari seluruh populasi (Tojiri dkk., 2024). Strategi ini dipilih karena populasi kurang dari 100 orang. Seluruh guru SMK Satria Nusantara dipilih sebagai partisipan penelitian dengan cara ini.

Variabel yang diteliti meliputi Lingkungan kerja sebagai variabel independen (X_1), Motivasi Kerja sebagai variabel independen (X_2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Teknik analisis data menganalisis dan menginterpretasikan data untuk memecahkan tantangan penelitian dan menguji ide. Data untuk statistik inferensial harus memenuhi standar analitis. Data harus

terdistribusi secara teratur, sampel harus dipilih secara acak (populasi harus homogen), dan analisis divalidasi menggunakan uji homogenitas, linearitas, dan normalitas (Zulfikar dkk., 2024).

Uji F (regresi) lebih baik untuk kesulitan mempengaruhi dan korelasi Product-Moment untuk masalah hubungan .(Zulfikar et al., 2024) Studi ini

menggunakan analisis statistik kuantitatif dengan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), yang meliputi pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, uji koefisien determinasi, dan uji koefisien regresi.

D. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 1.
Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	9	27,3%
	Perempuan	24	72,7%
	Total	33	100,0
Usia	< 25	14	42,4%
	25-35	5	15,2%
	35>	14	42,4%
	Total	33	100%
Pendidikan Terakhir	D3	6	18,2%
	S1	27	81,1%
	S2/S3	0	0%
	Total	33	100%
Masa Kerja	< 5 Tahun	19	57,6%
	5-10 Tahun	7	21,1%
	10> Tahun	7	21,2%
	Total	33	100%

Berdasarkan Tabel 1, 9 responden adalah laki-laki (27,3%) dan 24 responden adalah perempuan (72,7%). dan berada pada rentang di bawah 25 tahun (42,4%), 5 responden berusia 25-35 tahun (15,2%), dan 14 responden di atas 35 tahun (42,4%). Maka dapat dikatakan bahwa rata-rata guru pada SMK Satria Nusantara Kabupaten Bekasi berusia kurang dari 25 tahun dan lebih dari 35 tahun dengan proporsi yang sama, yaitu masing-masing sebesar 42,4% Lalu dengan responden memiliki pendidikan terakhir menunjukkan bahwa 6 responden (18,2%) memiliki Diploma 3, 27 (81,1%) memiliki Sarjana, dan 0 (0%) memiliki

Magister/Doktor. Dari sisi masa kerja, responden menunjukkan bahwa 19 responden (57,6%) bekerja kurang dari 5 tahun, 7 (21,1%) bekerja 5-10 tahun, dan 7 (21,2%) bekerja lebih dari 10 tahun. Secara umum, karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan tetap dengan usia produktif, berpendidikan sarjana, dan memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga dinilai mampu memberikan informasi yang representatif mengenai Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan kinerja karyawan di SMK Satria Nusantara di kab Bekasi.

Uji Kualitas Data

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	0,408	0,344	Valid
	X1.2	0,489	0,344	Valid
	X1.3	0,532	0,344	Valid
	X1.4	0,759	0,344	Valid
	X1.5	0,384	0,344	Valid
	X1.6	0,478	0,344	Valid
	X1.7	0,392	0,344	Valid
	X1.8	0,573	0,344	Valid
	X1.9	0,402	0,344	Valid
	X1.10	0,556	0,344	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	X2.1	0,755	0,344	Valid
	X2.2	0,536	0,344	Valid
	X2.3	0,585	0,344	Valid
	X2.4	0,656	0,344	Valid
	X2.5	0,636	0,344	Valid
	X2.6	0,687	0,344	Valid
	X2.7	0,667	0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,772	0,344	Valid
	Y.2	0,543	0,344	Valid
	Y.3	0,535	0,344	Valid
	Y.4	0,527	0,344	Valid
	Y.5	0,581	0,344	Valid
	Y.6	0,582	0,344	Valid
	Y.7	0,623	0,344	Valid
	Y.8	0,601	0,344	Valid
	Y.9	0,632	0,344	Valid
	Y.10	0,672	0,344	Valid
	Y.11	0,727	0,344	Valid

Berdasarkan Tabel 3, seluruh butir pernyataan pada variabel dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung setiap item yang lebih besar daripada r tabel (0,344) serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, seluruh 28 butir pernyataan dalam instrumen penelitian telah memenuhi kriteria uji validitas.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,702	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,759	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,752	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sehingga memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

Test of Normality		
Shapiro-wilk		
Statistic	df	sig
.971	33	.513
.939	33	.065
.948	33	.115

Berdasarkan Tabel 5, Uji normalitas Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,513, variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 0,065, dan variabel Kinerja Guru (Y) adalah 0,115. Semua nilai signifikansi di atas 0,05. Ini berarti data penelitian terdistribusi secara teratur dan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tabel berikut menunjukkan uji distribusi normal

Gambar 2.

Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	X1	-.012	.081	-.027	-.146	.885
	X2	.056	.106	.098	.530	.600

Pengujian Hipotesis

Tabel 7.
Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	B	Beta	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	5.558		0.796	0.432	

Uji heteroskedastisitas menggunakan teknik Glejser menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,885 dan variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai 0,600. Karena kedua nilai tersebut di atas 0,05, model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Model regresi tersebut sesuai untuk penelitian lebih lanjut

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0.993	1.007	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X ₂)	0.993	1.007	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,993 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF sebesar 1,007 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini

Lingkungan Kerja (X_1)	0.294	0.273	2.282	0.030	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi kerja (X_2)	0.983	0.694	5.798	0.000	Berpengaruh positif dan signifikan

Uji parsial (uji-t) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,030, yang kurang dari 0,05, dan nilai t-hitung 2,282, yang lebih besar dari 1,694. Dengan demikian, Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Oleh karena itu, H_{a1} disetujui dan H_{o1} ditolak. Variabel

Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05, dan nilai t-hitung 5,798, yang lebih besar dari 1,694. Oleh karena itu, Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Oleh karena itu, H_{a2} disetujui dan H_{o2} ditolak.

Tabel 8.
Hasil Uji F (Simultan)

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F Hitung	Sig.	Keterangan
Regresi	275.180	2	137.590	20.697	0.000	Signifikan
Residual	192.789	29	6.648	-	-	-
Total	467.969	31	-	-	-	-

Berdasarkan tabel 8, Uji simultan (uji F) menghasilkan nilai signifikansi 0,000, lebih rendah dari 0,05, dan nilai F sebesar 20,697, lebih besar dari 3,32. Dengan demikian, Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Guru (Y). Oleh karena itu, H_{a3} disetujui dan H_{o3} ditolak.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja → Kinerja Karyawan	0,767	0,588	0,560

Berdasarkan tabel 9, Nilai R Kuadrat adalah 0,588, atau 58,8%, berdasarkan uji koefisien determinasi. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi

Kerja (X_2) menjelaskan 58,8% dari Kinerja Guru (Y), sedangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini menjelaskan 41,2%.

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien (B)	Beta	t Hitung	Sig.
Konstanta	5.558	-	4,803	000
Lingkungan kerja (X_1)	0.294	0,273	3,811	030
Motivasi Kerja (X_2)	0.983	0,694	5.798	000

Berdasarkan tabel 10, Persamaan regresi dari Tabel 4.17 yaitu $Y = 5,558 + 0,294X_1 + 0,983X_2$. Jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) konstan atau nol, Kinerja Guru (Y) sama dengan 5,558. Jika faktor lain tetap konstan, peningkatan 1 unit pada Lingkungan Kerja (X_1) meningkatkan

Kinerja Guru sebesar 0,294 unit. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada Motivasi Kerja (X2) meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,983 unit, dengan asumsi faktor lain tetap konstan. Temuan ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai koefisien regresi yang lebih besar menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh yang lebih besar daripada Lingkungan Kerja (X1).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka pembahasan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Temuan pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0,030 < 0,05$, dengan nilai t terhitung $2,282 > 1,694$. Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berdampak positif terhadap Kinerja Guru. Tempat kerja yang nyaman meningkatkan motivasi guru. Kinerja guru dalam pembelajaran dan tugas sekolah lainnya meningkat dengan lingkungan kerja yang lebih baik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Temuan pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan nilai t terhitung $5,798 > t$ tabel $1,694$. Dengan demikian, H_2 diterima dan H_0 ditolak, membuktikan bahwa Motivasi Kerja berdampak positif terhadap Kinerja Guru. Motivasi kerja yang tinggi dapat memotivasi instruktur untuk bekerja lebih banyak, lebih bertanggung jawab, dan mencapai tujuan.

Guru dengan dorongan kerja yang kuat berkinerja lebih baik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Temuan uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan nilai F terhitung sebesar 20,697 di atas nilai tabel F sebesar 3,32. Dengan demikian, H_3 diterima dan H_2 ditolak, membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Suasana kerja yang baik dan motivasi yang tinggi meningkatkan kinerja guru. Pengajaran menjadi lebih efektif ketika guru merasa nyaman dan termotivasi.

E. Kesimpulan

Dari hasil penelitian maupun pembahasan terkait pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Satria Nusantara Kabupaten Bekasi, ditarik kesimpulan yaitu :

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$, H_{01} ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja yang lebih baik meningkatkan kinerja guru.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, H_{02} ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, guru yang termotivasi berkinerja lebih baik.
3. Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, H_{03} ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja yang

sehat dan motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Satria Nusantara, Kabupaten Bekasi.

Daftar Pustaka

- Abdul Kadir, & Hanna Mazati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 12(2), 96-107. <https://doi.org/10.30649/japk.v12i2.82>
- Afriansa, E., Budi, N., & Ramdhani, F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smpn 1 Pasir Putih Kecamatan Pasir Putih Kabupaten Muna Sulawesi Tenggara. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 514-524. <https://doi.org/10.55598/homanis.v2i2.63>
- David, & Suhardi. (2022). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt graha anugerah kediri di kota batam*. 1-10.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Harahap, S. F., Tirtayasa, S., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2020). *Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa PENDAHULUAN Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkat*. 3(1), 120-135.
- Hardianti, S., Amelia, R. W., & Pamulang, U. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PJ-TEK MANDIRI*. 1(4), 1109-1116.
- Jovanka Pittaloka, & John E. H. J. FoEh. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 193-202. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1892>
- Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2025). *Dosen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia; 2;3;4 Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia 1234*. 1(3), 103-114.
- Narasiang, B. R., Kristanto, E. G., Wungouw, H. I. S., Studi, P., Kesehatan, I., Pascasarjana, P., Sam, U., Fisiologi, B., Kedokteran, F., & Sam, U. (2023). *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Manado*. 5(2), 159-168.
- Rasyid, A. M., & Tanjung, H. (2022). Pengaruh Kompensasi,Lingkungankerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Guru Pada Sma Swasta Perkumpulan Anak Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
- Sianipar, R., Simatupang, P., & Damanik, D. (2022). *Hrm Policy In Human Resources Development And Employee Motivation And Their Effect On Employee*

ISSN : 3025-9495

Performance Mesir Ponsel
Pematangsiantar. 12(2), 2370-2376.

Sianturi, R. (2025). *TEST NORMALITY AS A CONDITION OF HYPOTHESIS TESTING.* 11(1), 1-14.

Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D.* ALFABETA BANDUNG.

Sukmara, Ading, R. S. (2023). *BUDAYA ORGANISASI DAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN.*

Tanuwijaya, W., Tandrayuwana, S., & Aprilia, A. (2022). *25120-Article Text-40370-1-10-20220913.* 8(1), 50-58.
<https://doi.org/10.9744/jmhot.8.1.50>

Tojiri, Y., Putra, H. setia, & Faliza, N. (2024). *Dasar Metodologi Penelitian : Teori , Desain , dan Analisis Data* (Number January).

Zulfikar, R., Sari, fifian P., Fatmayati, A., & Dkk. (2024). *No Title METODE PENELITIAN KUANTITATIF Teori,metode dan praktik.*