Sindoro
CENDIKIA PENDIDIKAN
ISSN: 3025-6488

Vol. 18 No 12, Tahun 2026
Palagiarism Check 02/234/67/78

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SCHOOL OF UNIVERSE PARUNG BOGOR

Hizriani Mardatila[1], Syawaludin[2],
[1,2]Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pamulang
okthizriani@gmail.com[1]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru School Of Universe Parung Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 65 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan persamaan regresi Y = 18,486 + 0,535X1, koefisien korelasi sebesar 0,630, koefisien determinasi sebesar 39,7%, dan nilai t-hitung sebesar 6,440 > t-tabel 1,998. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan persamaan regresi Y = 14,659 + 0,638X2, koefisien korelasi sebesar 0,680, koefisien determinasi sebesar 46,2%, dan nilai t-hitung sebesar 7,360 > t-tabel 1,998. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan persamaan regresi Y = 8,832 + 0,337X1 + 0,461X2, koefisien korelasi sebesar 0,764, dan koefisien determinasi sebesar 58,4%. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F-hitung sebesar 43,464 > F-tabel 3,150. Dengan demikian, lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru, sedangkan 41,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

***Kata kunci**: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

Abstract

This study aims to examine the effect of work environment and work motivation on teacher performance at School Of Universe Parung Bogor, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 65 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on teacher performance, with a regression equation of Y = 18.486 + 0.535X1, a correlation coefficient of 0.630, a coefficient of determination of 39.7%, and a t-value of 6.440 > t-table value of 1.998. Work motivation also has a positive and significant effect on teacher performance, with a regression equation of Y = 14.659 + 0.638X2, a correlation coefficient of 0.680, a coefficient of

Article History
Received: Oktober 2026
Reviewed: November 2026
Published: November 2026

Plagirism Checker No 2634

Copyright : Author
Publish by : Sindoro

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

determination of 46.2%, and a t-value of 7.360 > t-table value of 1.998. Simultaneously, work environment and work motivation have a significant effect on teacher performance, with a regression equation of Y = 8.832 + 0.337X1 + 0.461X2, a correlation coefficient of 0.764, and a coefficient of determination of 58.4%. The simultaneous hypothesis test yields an F-value of 43.464 > F-table value of 3.150. These findings indicate that work environment and work motivation contribute to teacher performance, while the remaining 41.6% is explained by other factors outside the scope of this study
***Keywords**: Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Peran guru tidak hanya terbatas pada kegiatan mengajar, tetapi juga mencakup mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama melaksanakan proses pendidikan pada berbagai jenjang pendidikan. Selain itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, berakhlak mulia, berilmu, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, kualitas pendidikan sangat berkaitan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Salah satu lembaga pendidikan yang memiliki pendekatan pembelajaran khas adalah School Of Universe (SOU) Parung Bogor. Sekolah ini mengusung konsep sekolah alam dengan tujuan membentuk generasi muda yang berakhlak mulia, kritis, dan berani berinovasi. Proses pembelajarannya mengintegrasikan alam sebagai media belajar utama melalui metode spider web, yaitu pendekatan pembelajaran yang menghubungkan berbagai cabang ilmu agar peserta didik dapat memahami suatu tema secara menyeluruh. Pengembangan peserta didik juga diarahkan pada pembentukan akhlak, logika, kepemimpinan, dan mental bisnis. Karakteristik tersebut menuntut guru untuk memiliki kemampuan adaptasi, kreativitas, serta kompetensi dalam melaksanakan pembelajaran sesuai dengan pendekatan pendidikan yang diterapkan sekolah.

Kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan proses pendidikan. Dugguh dan Dennis (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan prestasi individu, sedangkan kinerja guru berkaitan dengan aktivitas pekerjaan yang diharapkan dari seorang guru dan bagaimana aktivitas tersebut dilaksanakan. Rivai (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan. Namun, dalam pelaksanaannya, kinerja guru dapat menghadapi berbagai kendala, seperti tuntutan pekerjaan, kemampuan beradaptasi terhadap teknologi pembelajaran, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Pada School Of Universe Parung Bogor, guru dituntut untuk mampu menyeimbangkan pelaksanaan pembelajaran secara daring dan konvensional. Kondisi tersebut menjadi tantangan tersendiri, terutama bagi guru yang belum sepenuhnya menguasai penggunaan teknologi.

Fenomena kinerja guru di School Of Universe Parung Bogor dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja selama periode 2023–2025. Penilaian dilakukan berdasarkan lima aspek, yaitu penguasaan bahan ajar, perencanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan dan pengelolaan proses belajar mengajar, evaluasi atau penilaian, serta pelaksanaan bimbingan belajar. Sekolah menetapkan standar penilaian dengan kategori sangat baik pada nilai 86–100, baik pada nilai 76–85, cukup pada nilai 66–75, dan kurang baik pada nilai 50–65. Adapun capaian kinerja guru selama tiga tahun terakhir disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Capaian Kinerja Guru School Of Universe Parung Bogor Tahun 2023–2025

Aspek Penilaian	2023	2024	2025
Menguasai bahan ajar	80,2	76,4	75,3
Merencanakan proses belajar mengajar	76,5	73,4	72,6
Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar	75,6	74,2	75,2
Melakukan evaluasi atau penilaian	78,4	72,8	70,4
Melaksanakan bimbingan belajar	76,7	74,5	72,6
Rata-rata	**77,5**	**74,3**	**73,2**
Kategori	**Baik**	**Cukup**	**Cukup**

Sumber: School Of Universe Parung Bogor (2026).

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata capaian kinerja guru mengalami penurunan dari 77,5 pada tahun 2023 menjadi 74,3 pada tahun 2024, kemudian kembali menurun menjadi 73,2 pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru belum mencapai hasil yang optimal dan mengalami penurunan selama periode pengamatan. Penurunan paling terlihat pada aspek evaluasi atau penilaian, yaitu dari 78,4 pada tahun 2023 menjadi 70,4 pada tahun 2025. Fenomena ini menunjukkan perlunya perhatian terhadap berbagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja guru, khususnya lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedarmayanti (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat dan bahan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik secara perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan rasa aman sehingga guru dapat melaksanakan tugas secara optimal. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menghambat konsentrasi, kenyamanan, dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di School Of Universe Parung Bogor, dilakukan pra-survei terhadap 30 guru dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja

Indikator	Pernyataan	Setuju	Kurang Setuju
Penerangan	Pencahayaan ruang kelas sudah cukup terang	26 (86,7%)	4 (13,3%)
Suhu udara	Ruang guru dan kelas cukup sejuk dan nyaman	23 (76,7%)	7 (23,3%)
Suara bising	Suasana tempat kerja nyaman karena jauh dari kebisingan	26 (86,7%)	4 (13,3%)
Warna dan ruang gerak	Dekorasi setiap ruang kerja telah dilakukan secara rapi	25 (83,3%)	5 (16,7%)
Keamanan	Sekolah menyediakan peralatan keamanan dalam bekerja	18 (60,0%)	12 (40,0%)
	Rata-rata	**78,7%**	**21,3%**

Sumber: School Of Universe Parung Bogor (2026), diolah.

Hasil pra-survei pada Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata 78,7% responden menyatakan setuju terhadap kondisi lingkungan kerja, sedangkan 21,3% menyatakan kurang setuju. Aspek yang memperoleh tanggapan kurang setuju paling tinggi adalah keamanan, yaitu sebanyak 12 guru atau 40,0%. Selain itu, masih terdapat tanggapan kurang setuju pada aspek suhu udara, penerangan, kebisingan, serta penataan ruang kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar guru memberikan penilaian positif, masih

terdapat aspek lingkungan kerja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar tercipta suasana kerja yang lebih nyaman, aman, dan mendukung pelaksanaan tugas guru.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi diperlukan untuk mendorong semangat, kemauan, dan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas serta mencapai tujuan organisasi. Maslow dalam Agustin (2023) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar bersedia bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih terdorong untuk meningkatkan kemampuan, menyelesaikan tugas, dan mencapai target pekerjaan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan kurangnya semangat dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja guru, dilakukan pra-survei terhadap 30 guru di School Of Universe Parung Bogor.

Tabel 3. Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja

Indikator	Pernyataan	Setuju	Kurang Setuju
Kebutuhan fisiologis	Sekolah menekankan guru terbiasa bekerja dengan tantangan	25 (83,3%)	5 (16,7%)
Kebutuhan rasa aman	Sekolah menekankan ketelitian guru sesuai standar yang ditentukan	23 (76,7%)	7 (23,3%)
Kebutuhan sosial	Sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk mencapai target	24 (80,0%)	6 (20,0%)
Kebutuhan penghargaan	Sekolah melakukan evaluasi kerja untuk meningkatkan keyakinan guru	25 (83,3%)	5 (16,7%)
Kebutuhan aktualisasi diri	Sekolah memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja	22 (73,3%)	8 (26,7%)
Rata-rata		**79,3%**	**20,7%**

Sumber: School Of Universe Parung Bogor (2026), diolah.

Berdasarkan Tabel 3, rata-rata 79,3% responden menyatakan setuju terhadap aspek motivasi kerja, sedangkan 20,7% menyatakan kurang setuju. Aspek yang memperoleh tanggapan kurang setuju paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri, yaitu sebanyak 8 guru atau 26,7%. Hal ini berkaitan dengan pemberian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja. Selain itu, masih terdapat guru yang memberikan tanggapan kurang setuju terhadap aspek ketelitian dalam bekerja dan kepercayaan untuk mencapai target. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pemenuhan kebutuhan dan pengembangan kemampuan guru masih perlu diperhatikan agar motivasi kerja dapat terus ditingkatkan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, tetapi masih ditemukan hasil yang belum konsisten. Penelitian Muhyidin Radiningrat, Wanta, dan Hidayaty (2024) serta Agustin et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, penelitian Husnalia, Hadi, dan Mufarohah (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pada variabel motivasi kerja, penelitian Syawaludin (2022), Imanto dan Syawaludin (2024), serta Syawaludin, Sabitri, dan Rukmana (2024) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, penelitian Lebang dan Tahirs (2025) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengujian pengaruh kedua variabel secara simultan juga menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian Sina (2024), Manurung dan Sihite (2024), serta Syawaludin (2024) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, penelitian Agustina dan Alie (2024) menemukan hasil yang berbeda, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris (research gap) sehingga hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru masih relevan untuk dikaji lebih lanjut pada konteks organisasi pendidikan yang berbeda.

Berdasarkan fenomena penurunan capaian kinerja guru, hasil pra-survei lingkungan kerja dan motivasi kerja, serta adanya perbedaan temuan penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan pada School Of Universe Parung Bogor. Pemilihan objek tersebut juga memberikan konteks tersendiri karena sekolah menerapkan konsep pendidikan alam dengan metode pembelajaran yang mengintegrasikan berbagai bidang ilmu dan memanfaatkan lingkungan alam sebagai media pembelajaran. Karakteristik tersebut menuntut dukungan lingkungan kerja yang kondusif serta motivasi kerja yang memadai agar guru dapat melaksanakan tugas secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru School Of Universe Parung Bogor, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2023), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di School Of Universe Parung Bogor yang beralamat di Jl. Raya Parung 314, KM. 43, Parung, Bogor 16330. Pelaksanaan penelitian dimulai pada Juni 2025 dan dilaksanakan secara bertahap hingga proses pengolahan serta analisis data.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh guru School Of Universe Parung Bogor yang berjumlah 65 orang, meliputi guru Play Group, TK, SD, SMP, dan SMA. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah responden yang diteliti sebanyak 65 guru. Variabel penelitian terdiri atas lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Lingkungan kerja diukur melalui indikator penerangan, suhu udara, suara bising, warna dan ruang gerak, serta keamanan dan hubungan karyawan (Sedarmayanti dalam Nurul Hidayat, 2024). Motivasi kerja menggunakan lima indikator kebutuhan Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Agustin, 2023). Sementara itu, kinerja guru diukur berdasarkan penguasaan bahan ajar, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan dan pengelolaan pembelajaran, evaluasi atau penilaian, serta pelaksanaan bimbingan belajar.

Pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi, studi kepustakaan, dan penelusuran sumber informasi daring yang relevan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5). Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas menggunakan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas penerimaan lebih dari 0,600. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan melalui uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel

independen terhadap kinerja guru, serta regresi linier berganda untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan. Analisis juga dilengkapi dengan uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji F (simultan), dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 65 guru School Of Universe Parung Bogor. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja disajikan secara ringkas pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	36	55,4%
	Perempuan	29	44,6%
Usia	25–35 tahun	19	29,2%
	36–45 tahun	27	41,5%
	46–50 tahun	8	12,3%
	> 50 tahun	11	16,9%
Pendidikan	Diploma	10	15,4%
	Sarjana (S1)	55	84,6%
Masa kerja	< 2 tahun	4	6,2%
	3–4 tahun	12	18,5%
	5–6 tahun	34	52,3%
	> 6 tahun	15	23,1%
Total		**65**	**100%**

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (55,4%), berusia 36–45 tahun (41,5%), berpendidikan Sarjana (S1) (84,6%), dan memiliki masa kerja 5–6 tahun (52,3%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana dan pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas sebagai guru.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,244 pada 65 responden. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh 30 butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	10	0,325–0,764	0,244	Seluruh item valid
Motivasi Kerja (X2)	10	0,368–0,602	0,244	Seluruh item valid
Kinerja Guru (Y)	10	0,319–0,752	0,244	Seluruh item valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	10	0,750	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	10	0,694	0,600	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	10	0,695	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan model regresi. Hasil pengujian normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas dirangkum pada Tabel 4.

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Pengujian	Indikator	Hasil	Keterangan
Normalitas	Asymp. Sig.	0,200	Normal
Multikolinearitas	Tolerance X1 dan X2	0,773	Tidak terjadi multikolinearitas
	VIF X1 dan X2	1,293	Tidak terjadi multikolinearitas
Autokorelasi	Durbin-Watson	1,610	Tidak terdapat autokorelasi berdasarkan kriteria yang digunakan dalam penelitian
Heteroskedastisitas	Sig. X1	0,293	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Sig. X2	0,228	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,773 dan VIF sebesar 1,293 pada kedua variabel independen, sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Nilai Durbin-Watson sebesar 1,610 berada pada rentang kriteria yang digunakan dalam penelitian, yaitu 1,550–2,460. Sementara itu, hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,293 dan motivasi kerja sebesar 0,228, keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian tersebut, model regresi memenuhi kriteria asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian.

Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Hubungan Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi	Persamaan Regresi
X1 terhadap Y	18,486	0,535	Y = 18,486 + 0,535X1
X2 terhadap Y	14,659	0,638	Y = 14,659 + 0,638X2
X1 dan X2 terhadap Y	8,832	X1 = 0,337; X2 = 0,461	Y = 8,832 + 0,337X1 + 0,461X2

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 4, seluruh koefisien regresi bernilai positif. Pada pengujian parsial, lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,535, sedangkan motivasi kerja sebesar 0,638. Adapun pada pengujian simultan, lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,337 dan motivasi kerja sebesar 0,461. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel independen berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil pengujian korelasi dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan serta besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap kinerja guru. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hubungan Variabel	Koefisien Korelasi (R)	Tingkat Hubungan	R Square	Kontribusi Pengaruh
Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)	0,630	Kuat	0,397	39,7%
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)	0,680	Kuat	0,462	46,2%
X1 dan X2 terhadap Y	0,764	Kuat	0,584	58,4%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan kuat dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,630 dan kontribusi pengaruh sebesar 39,7%. Motivasi kerja juga memiliki hubungan kuat dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,680 dan kontribusi pengaruh sebesar 46,2%. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,764 dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,4%. Adapun sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel secara simultan. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t/F Hitung	t/F Tabel	Signifikansi	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)	6,440	1,998	0,000	Diterima
Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)	7,360	1,998	0,000	Diterima
X1 dan X2 terhadap Y	43,464	3,150	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 6, lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 6,440 lebih besar dari t tabel 1,998 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar 7,360 lebih besar dari 1,998 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Secara simultan, hasil uji F memperoleh nilai F hitung sebesar 43,464 lebih besar dari F tabel 3,150 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru School Of Universe Parung Bogor.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru School Of Universe Parung Bogor. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi Y = 18,486 + 0,535X1, koefisien korelasi sebesar 0,630, dan koefisien determinasi sebesar 39,7%. Hasil uji t juga menunjukkan nilai 6,440 lebih besar dari t tabel 1,998 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja guru.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fasilitas fisik, kenyamanan, keamanan, maupun suasana kerja, merupakan faktor yang mendukung pelaksanaan tugas guru. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu guru berkonsentrasi, berkoordinasi, dan melaksanakan kegiatan pembelajaran secara lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2023) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Penelitian ini juga mendukung temuan Muhyidin Radiningrat, Wanta, dan Hidayaty (2024), serta Agustin et al. (2024), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru School Of Universe Parung Bogor. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi Y = 14,659 + 0,638X2, koefisien korelasi sebesar 0,680, dan koefisien determinasi sebesar 46,2%. Hasil uji t memperoleh nilai 7,360 lebih besar dari t tabel 1,998 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja diikuti oleh peningkatan kinerja guru.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pemenuhan kebutuhan guru, pemberian penghargaan, dukungan sosial, rasa aman, serta kesempatan mengembangkan potensi dapat mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara lebih optimal. Hal tersebut sejalan dengan teori kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan kebutuhan individu yang ingin dipenuhi. Ketika kebutuhan tersebut memperoleh perhatian, guru akan memiliki dorongan lebih besar untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Syawaludin (2022) serta Imanto dan Syawaludin (2024), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru School Of Universe Parung Bogor. Hasil tersebut dibuktikan melalui persamaan regresi Y = 8,832 + 0,337X1 + 0,461X2, koefisien korelasi sebesar 0,764, serta koefisien determinasi sebesar 58,4%. Uji F menghasilkan nilai 43,464 lebih besar dari F tabel 3,150 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 58,4% terhadap kinerja guru, sedangkan 41,6% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar penelitian.

Hasil ini memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja guru perlu didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif sekaligus motivasi kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu guru melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan lebih baik, sedangkan motivasi kerja mendorong kesungguhan dan kemauan guru dalam mencapai target pekerjaan. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sina (2024) serta Manurung dan Sihite (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menegaskan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja guru di School Of Universe Parung Bogor. Meskipun demikian, kontribusi kedua variabel sebesar 58,4% menunjukkan bahwa masih terdapat 41,6% variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Oleh karena itu, faktor-faktor lain tersebut dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru School Of Universe Parung Bogor, dengan koefisien regresi sebesar 0,535, korelasi sebesar 0,630, kontribusi pengaruh sebesar 39,7%, serta nilai t hitung 6,440 > t tabel 1,998. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien regresi sebesar 0,638, korelasi sebesar 0,680, kontribusi pengaruh sebesar 46,2%, serta nilai t hitung 7,360 > t tabel 1,998. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan persamaan regresi Y = 8,832 + 0,337X1 + 0,461X2, korelasi sebesar 0,764, dan koefisien determinasi sebesar 58,4%. Sementara itu, sebesar 41,6% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pihak School Of Universe Parung Bogor disarankan untuk meningkatkan fasilitas keamanan dan perlengkapan pembelajaran, termasuk alat peraga yang dibutuhkan guru, agar proses mengajar dapat berlangsung lebih optimal. Selain itu, lembaga atau yayasan perlu memperhatikan kesejahteraan guru melalui penyediaan fasilitas asuransi kesehatan, kerja sama dengan rumah sakit, pemberian penghargaan, serta program pelatihan kompetensi, khususnya dalam bidang digital. Guru juga diharapkan lebih meningkatkan kedisiplinan dan kesiapan dalam menyusun rencana pembelajaran sebelum kegiatan mengajar agar proses pembelajaran lebih terarah dan efektif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek dan menggunakan metode wawancara sebagai pelengkap kuesioner agar hasil penelitian lebih komprehensif.

REFERENSI

Abdullah, M. M. (2023). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Aswaja Pressindo.

Afandi. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Nusa Media.

Agustina, A., & Alie, J. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Lakitan* [Disertasi, Universitas Indo Global Mandiri].

Agustin, R. D., Ulya, W. U., Selfiana, F., Reyhan, M. S., & Mu'alimin. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam, 2*(5), 132–139.

Ahyari. (2023). *Manajemen produksi dan pengendalian produksi*. BPFE.

Algifari, D. (2023). *Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi*. BPFE.

Amirullah. (2023). *Ensiklopedia pendidikan & psikologi*. Andi Offset.

Anoraga, P. (2023). *Psikologi kerja*. Rineka Cipta.

Ardana. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.

Arikunto, S. (2023). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Basriani, A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Journal of Tax and Business, 4*(1), 181–190.

Fahmi, I. (2023). *Manajemen kinerja*. Alfabeta.

Fathoni, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.

Firmansyah, A., & Mahardhika, B. W. (2021). *Pengantar manajemen*. Deepublish.

Ghozali, I. (2024). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson. (2022). *Organization, behavior, structure & process* (Edisi ke-10).

Gitosudarmo. (2023). *Perilaku keorganisasian*. BPFE.

Hamali, A. Y. (2024). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing.

Hamalik. (2022). *Pendidikan guru berdasarkan pendekatan kompetensi*. Bumi Aksara.

Handayani, R. (2024). *Metodologi penelitian sosial*. Trussmedia Grafika.

Handoko, T. H. (2023). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2). BPFE.

Hariandja, M. T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.

Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Hendri, T. (2023). *Metodologi penelitian ekonomi Islam*. Gramata Publishing.

Hery, T. S. (2023). *Auditing dan asurans*. Grasindo.

Husnalia, S., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), 7*(1), 86–97.

Imanto, T., & Syawaludin, S. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Cabang Depok. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1*(2), 119–126.

Ishak, & Hendrik. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Trisakti.

Istijanto. (2023). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.

Kanfel. (2022). *Manajemen pendidikan karakter*. Bumi Aksara.

Lebang, Z., Tahirs, J. P., & Marewa, J. B. (2025). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Tondon. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4*(4), 6638–6648.

Maholtra, N. K. (2023). *Riset pemasaran (marketing research)* (Edisi ke-4, Jilid 1). Indeks.

Mangkunegara, A. P. (2022). *Evaluasi kinerja SDM* (Cetakan ke-7). Refika Aditama.

Manulang, E. F. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi.

Manurung, J. B., & Sihite, B. F. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indodev Niaga Internet Kota Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1*(3), 922–930.

Marwansyah. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Alfabeta.

Mathis, & Jackson. (2023). *Human resource management* (Edisi ke-10, Jilid 3). Salemba Empat.

Michael, R. C. (2023). *Human resource management: Global for managing diverse workplace*. Prentice Hall.

Moekijat. (2023). *Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja* (Edisi revisi). Pioner Jaya.

Mulyasa. (2023). *Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.

Nugroho. (2023). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah: Studi kasus Kabupaten Kudus. *Jurnal Kajian Akuntansi, 2*(1), 98–107.

Nurul Hidayat, Nuryadin, A., & Syam, A. H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 3 Takalar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis, 3*(1), 22–34.

Pamela, & Oloko. (2023). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies, 5*(2).

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Radiningrat, F. I. M., Wanta, & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5*(11), 5157.

Randi, J. (2022). *Statistika penelitian: Analisis manual dan IBM SPSS*. Andi.

Ratundo, M., & Sacket, P. (2022). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance.

Rivai, V. (2022). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Manajemen*. Indeks Kelompok Gramedia.

Safroni, L. (2021). *Manajemen dan reformasi pelayanan publik dalam konteks birokrasi Indonesia: Teori, kebijakan, dan implementasi*. Aditya Media Publishing.

Salam, B. (2023). *Pengantar filsafat*. Bumi Aksara.

Santoso, S. (2022). *Statistik parametrik*. Gramedia Pustaka.

Sedarmayanti. (2023). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.

Simamora, B. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-1). STIE YKPN.

Sinambela, L. P. (2023). *Reformasi pelayanan publik: Teori, kebijakan, dan implementasi*. Bumi Aksara.

Siswanto, W. (2023). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.

Siyoto, S. (2020). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.

Sofyandi, H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.

Solihin, I. (2023). *Pengantar manajemen*. Erlangga.

Stoner. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode statistika*. Tarsito.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian administrasi: Dilengkapi dengan metode R&D*. Alfabeta.

Suherman, W. (2019). *Kurikulum berbasis kompetensi pendidikan jasmani: Teori dan praktik pengembangan*. FIK UNY.

Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Pustaka Baru Press.

Sunyoto, D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Buku Seru.

Supangat, A. (2022). *Statistik dalam kajian deskriptif, inferensi, dan nonparametrik*. Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.

Syawaludin, S. (2022). The influence of work discipline and work environment on employee performance at Setia Mitra Hospital, South Jakarta. *International Journal of Education, Information Technology, and Others, 5*(2), 263–270.

Syawaludin, S., Savitri, S. I., & Rukmana, I. J. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Karunia Agung, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, 7*(1), 1–19.

Terry, G. R., & Rue, L. W. (2022). *Dasar-dasar manajemen*. Bumi Aksara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Umi, N. (2023). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif: Teori dan aplikasi*. Agung Media.

Usman, U. (2022). *Menjadi guru profesional*. Remaja Rosdakarya.

Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2023). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Bina Aksara.

Wibowo. (2023). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-4). Rajawali Pers.

Wijaya. (2022). *Pengantar evaluasi*. Salemba Empat.

Wirawan. (2024). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.

Zainal, V. R. (2022). *Penelitian pendidikan: Metode dan paradigma baru*. Remaja Rosdakarya.

Alfiyanto, F., & Sina, I. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kemang di Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation, 2*(3), 2116–2127.