

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DAN SMA SWASTA NOMMENSEN KOTA JAMBI

Nurbaity Syabina Nazwa Balkis<sup>1</sup>, Effiyaldi<sup>2\*</sup>, Laura Prasasti<sup>3\*</sup>

*Manajemen, Ilmu Manajemen dan Bisnis, Universitas Dinamika Bangsa Jambi*

*Jl. Kol. M. Kukuh, Paal Lima, Kec. Kota Baru, Kota Jambi, Indonesia*

*Email : : [nr.syabina@gmail.com](mailto:nr.syabina@gmail.com)<sup>1</sup>*

*E-mail koresponden : [tanjab67@yahoo.co.id](mailto:tanjab67@yahoo.co.id)<sup>2</sup>, [kauraprasasti28@gmail.com](mailto:kauraprasasti28@gmail.com)<sup>3</sup> -*

## Abstract

*This study aims to determine how the work environment and work motivation affect the performance of Nommensen Private Junior and Senior High School teachers in Jambi City. The results of this study are expected to help schools optimize environmental and motivational factors that affect teacher performance. The implication is that schools can design better HR management policies, with the aim of improving the quality of education in private schools in Jambi City. This type of research is quantitative. The population in this study were teachers of Nommensen Junior and Private Schools in Jambi City. Data collection using saturated sampling distributed to 35 respondents. The data collection technique in this study was a questionnaire using the Multiple Linear Regression Analysis test, with the help of SPSS 20 software. The results of this study indicate that the work environment and work motivation simultaneously affect the performance of Nommensen Private Junior and Senior High School teachers in Jambi City.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru SMP dan SMA Swasta Nommensen di Kota Jambi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak sekolah dalam mengoptimalkan faktor-faktor lingkungan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja guru. Implikasinya, sekolah dapat merancang kebijakan manajemen SDM yang lebih baik, dengan tujuan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah-sekolah swasta di Kota Jambi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah SMP dan Swasta Nommensen Kota Jambi. Pengambilan data menggunakan sampling jenuh yang didistribusi kepada 35 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner menggunakan uji Analisis Regresi Linear Berganda, dengan bantuan *software* SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi.

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

## 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia, baik formal maupun informal, merupakan komponen penting dalam manajemen proyek. Pendidikan merupakan komponen kunci dalam mengembangkan SDM yang dapat digunakan untuk kinerja organisasi. Menurut Hasibuan (2019), karyawan, termasuk guru, adalah karyawan utama yang terlibat dalam dan memulai fungsi-fungsi organisasi. Mereka mencakup berbagai macam topik, termasuk pemikiran, perasaan, keinginan, status, dan dampak pendidikan terhadap dinamika organisasi. Guru memiliki peran yang fundamental dalam perkembangan pendidikan, terutama dalam konteks formal persekolahan. Keberhasilan siswa sangat dipengaruhi oleh guru, terutama dalam proses pembelajaran. Menurut Marliya dkk. (2020), guru memiliki keuntungan yang signifikan dalam menciptakan proses dan hasil pembelajaran yang berkualitas tinggi. Hal ini juga diungkapkan oleh Astuti dkk. (2017) yang menyatakan bahwa guru profesional harus menjunjung tinggi standar akademik, memiliki kompetensi profesional, sosial, kepribadian, dan pedagogik, memiliki sertifikat pendidik, memenuhi kebutuhan kesehatan baik laki-laki maupun perempuan, serta memiliki kapasitas untuk mendukung tujuan pendidikan nasional. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi atau sekolah dapat membantu kelancaran kegiatan pembelajaran. Hasilnya, produktivitas guru akan meningkat secara bertahap. Menurut Sari (2018), lingkungan kerja guru adalah tempat di mana mereka dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemauan untuk mendukung kegiatan profesional mereka. Lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas. Ruang kerja, ventilasi udara, bangunan, penerangan, atau pencahayaan merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Afandi, 2018).

*Nurbaity, dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Dan Sma Swasta Nommensen Kota Jambi, JUMANAGE Volume 4 Nomor 1 JANUARI 2025*



Motivasi berasal dari dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah kekuatan pendorong di balik upaya individu untuk mencapai tujuan pribadi mereka Saiba (2021) berpendapat bahwa karakter dan nilai seseorang dapat menghambat upaya mereka untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan mereka sendiri. Motivasi kerja sering dilihat sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas. Motivasi kerja yang ekstrem dapat terjadi ketika seseorang memiliki kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bersosialisasi dengan rekan kerja, dan keinginan untuk memiliki kontrol atau ketahanan saat menjalankan tugas. Ini berarti bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi secara konsisten memiliki keinginan untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan, membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan menggunakan pertimbangan yang tepat saat menjalankan tugas mereka (Ayer et al., 2016). Menurut Kusumayanti et al. (2020), kinerja kerja karyawan sering dilihat sebagai ukuran seberapa baik program kerja sebuah organisasi dalam mencapai tujuan, objektif, dan visinya. Bukti tambahan yang disajikan oleh Pristiyanti (2014) menggambarkan pekerjaan sebagai hasil dari proyek kerja institusi yang dilakukan oleh karyawan dan pimpinan. Di sisi lain, menurut Sembodo (2020), perputaran karyawan sangat penting karena memungkinkan perusahaan mengevaluasi produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan memberi mereka pekerjaan.

Sekolah SMP dan SMA Swasta Nommensen Jambi terkenal dengan metode pendidikan yang ketat dan penekanan pada pengembangan akademik, karakter, dan potensi siswa. Peran guru sangat penting dalam mencapai tujuan dan objektif sekolah. Namun, seiring dengan perkembangan, kualitas dan keahlian guru menjadi tidak relevan, yang dipengaruhi secara negatif oleh lingkungan kerja dan motivasi karyawan. Hasil observasi dan wawancara mengungkapkan beberapa masalah, seperti fasilitas yang tidak memadai, komunikasi yang buruk antar rekan kerja, dan kerja tim yang buruk dalam menyelesaikan tugas, yang mungkin memengaruhi kemampuan seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya.

Tabel 1 Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1.	Saya merasa puas dengan fasilitas serta sarana dan prasarana kerja yang ada.	4 (23%)	13 (67%)	17
2.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.	10 (58%)	7 (41%)	17

Sumber : 17 responden pegawai SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, yang menyajikan hasil pra-survey mengenai lingkungan kerja, terindikasi bahwa faktor yang menyebabkan kinerja guru tidak optimal adalah fasilitas dan infrastruktur yang tidak memadai, dengan nilai sebesar 67%. Selain itu, terdapat hubungan yang buruk di antara rekan kerja dengan nilai sebesar 41%. Lingkungan kerja menyediakan suatu setting di mana berbagai fasilitas pendukung tersedia untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Kendala ini memengaruhi kemampuan guru untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif dan efisien.

Tabel 2 Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik jika lingkungan kerja nyaman.	15 (88%)	2 (11%)	17
2.	Saya berhubungan baik dan saling membantu dengan rekan kerja	10 (58%)	7 (41%)	17
3.	Saya menerima gaji yang cukup sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.	12 (70%)	5 (29%)	17

Sumber : 17 responden pegawai SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi.

Dari Tabel 1.2 di atas, yang menyajikan hasil pra-survey mengenai motivasi kerja, terindikasi bahwa faktor yang memengaruhi motivasi guru dalam bekerja adalah lingkungan kerja yang nyaman, dengan nilai sebesar 88%. Selain itu, 58% dari guru termotivasi untuk bekerja dengan baik karena memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Selain itu, 70% dari guru merasa termotivasi ketika mereka menerima gaji yang sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Namun, masih ada 41% dari guru yang memiliki hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja dan 29% dari guru merasa bahwa gaji yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja. Motivasi dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja guru, baik secara positif maupun negatif, karena muncul dari dorongan diri sendiri atau dukungan dari orang lain.

Tabel 3 Hasil Pra-Survei Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1.	Guru selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	10 (58%)	7 (41%)	17
2.	Guru memberikan hasil pekerjaan yang tidak mengecewakan atasan.	11 (64%)	6 (35%)	17

Sumber : 17 responden pegawai SMP/SMA Swasta Nommensen Kota Jambi

Dari Tabel 1.3 di atas, hasil pra-survei tentang kinerja guru, yang dinilai oleh kepala sekolah, menunjukkan bahwa 41% dari guru terlambat menyelesaikan tugas mereka. Demikian pula, 35% dari guru masih menghasilkan pekerjaan yang tidak memuaskan bagi atasannya. Kinerja guru yang baik terlihat dari aspek seperti kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama yang telah dilakukan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih lanjut hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP dan SMA Swasta Nommensen di Kota Jambi. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2018), ditemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 10 di Kecamatan Sungai Gelam, Kabupaten Muaro Jambi. Demikian pula, Marphudok et al. (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Luhkita (2020), lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Assalam di Depok. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen di Kota Jambi"

## 2. Metodologi

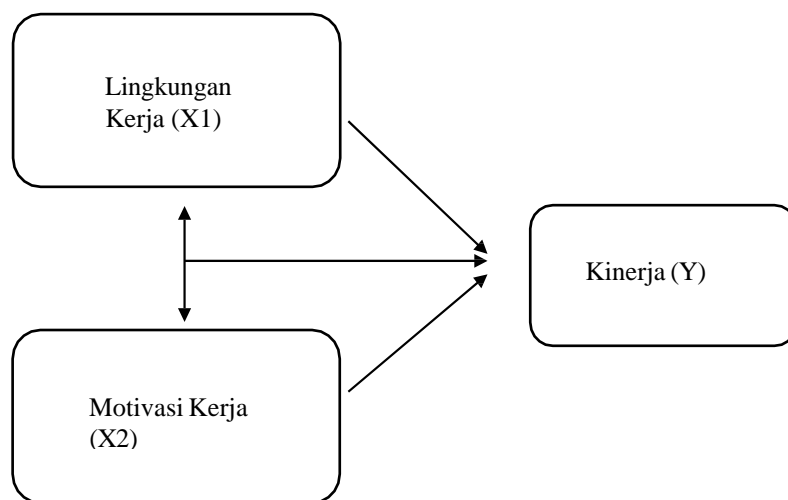
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam metode penelitian ini, beberapa metode digunakan, dimulai dengan langsung terjun ke objek penelitian untuk mengumpulkan data yang diperlukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan metode pengumpulan dan analisis data yang berfokus pada angka dan statistik (Sugiyono, 2018).

Seluruh guru SMP dan SMA Swasta Nommensen di Kota Jambi berjumlah 35, yang merupakan populasi dari penelitian ini. Dalam penelitian ini, peneliti memilih ukuran sampel yang sama dengan ukuran populasi, yang dikenal sebagai sensus. Metode pengambilan sampel jenuh atau sensus adalah teknik untuk menentukan sampel ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Jika ukuran populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi diambil sebagai sampel, tetapi jika populasi lebih dari 100, maka 10-15% atau 20-25% dari ukuran populasi dapat diambil sebagai sampel (Arikunto, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan ukuran sampel yang sama dengan populasi, yaitu 35 individu. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam format cetak dan menggunakan skala Likert sebagai pendekatan pengukuran, dengan 5 alternatif jawaban

Tabel 4 Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja mencakup berbagai komponen termasuk peralatan, metodologi kerja, dan panduan perusahaan atau organisasi untuk menjalankan tugas (Sedarmayanti, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja fisik :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Pencahayaan</li> <li>b) Sirkulasi ruangan</li> <li>c) Fasilitas</li> </ol> </li> <li>2. Lingkungan kerja nonfisik :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Hubungan dengan pimpinan</li> <li>b) Hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2017).</li> </ol> </li> </ol>

Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja timbul dari kombinasi proses internal dan eksternal dalam diri seseorang, yang menghasilkan munculnya antusiasme dan ketekunan khusus terhadap aktivitas tertentu (Saiba, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Kondisi kerja</li> <li>3. Pengakuan dan penghargaan</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Hubungan dengan rekan kerja (Surono &amp; Ainun 2017).</li> </ol>
Kinerja (Y)	Kinerja berkaitan dengan hasil dari upaya seorang guru dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan yang ditugaskan, meliputi aspek kualitatif dan kuantitatif (Ginting, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Ketelitian</li> <li>4. Inisiatif</li> <li>5. Kejujuran</li> <li>6. Kepemimpinan</li> <li>7. Disiplin kerja (Afandi, 2018).</li> </ol>



Gambar 1. Model Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar 1. di atas, adapun rumusan hipotesisnya sebagai berikut.

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap kinerja guru.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap kinerja guru.
- H3 : Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

**3. Hasil dan Analisis**

**Karakteristik Responden**

Karakteristik dari 35 guru di SMP dan SMA Swasta Nommensen di Kota Jambi yang merupakan responden terbanyak sebagian besar terdiri dari perempuan, dengan total 22 individu (63%), sementara laki-laki sejumlah 13 individu (37%). Responden berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi mereka sebagian besar adalah yang telah menyelesaikan gelar Sarjana (S1), dengan total 26 individu (74%). Mengenai masa kerja mereka, mayoritas responden telah bekerja selama lebih dari 10 tahun, dengan total 18 individu (51%).

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) = (n-2) dimana n adalah jumlah sampel, maka dikatakan valid (Ghozali, 2018). Adapun jumlah sampel (n) dalam penelitian ini yaitu 35, maka  $df = (35-2) = 33$  dengan  $\alpha$  0,05 sehingga menghasilkan  $r_{tabel}$  0,3338.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,843	0,3338	VALID
	X1.2	0,655		VALID
	X1.3	0,860		VALID
	X1.4	0,666		VALID
	X1.5	0,711		VALID
	X1.6	0,766		VALID
Motiasi Kerja (X2)	X2.1	0,692	0,3338	VALID
	X2.2	0,615		VALID
	X2.3	0,766		VALID
	X2.4	0,744		VALID
	X2.5	0,768		VALID
	X2.6	0,779		VALID
	X2.7	0,802		VALID
	X2.8	0,847		VALID
Kinerja (Y)	Y1	0,689	0,3338	VALID
	Y2	0,743		VALID
	Y3	0,716		VALID
	Y4	0,850		VALID
	Y4	0,850		VALID
	Y5	0,739		VALID
	Y6	0,547		VALID
	Y7	0,631		VALID
Y8	0,692	VALID		

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3.1, setiap item pernyataan dari setiap variabel menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibanding dengan r tabel, hal itu berarti menunjukkan semua item pernyataan dianggap valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten meskipun diuji secara berulang. Jika suatu variabel menunjukkan nilai  $\alpha > \alpha_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dianggap reliabel atau konsisten. Jika suatu variabel menunjukkan nilai  $\alpha < \alpha_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak reliabel atau konsisten (Arif Pratisto, 2009).

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Alpha	r Tabel	Hasil
Lingkungan Kerja ( X1 )	0,831	0,3338	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,883	0,3338	Reliabel
Kinerja (Y)	0,849	0,3338	Reliabel

Sumber : Data diolah (2023)

Pada tabel 3.2 dapat dilihat pada tabel Lingkungan Kerja (X1) dengan perhitungan r *alpha* mendapat nilai 0,831 > nilai  $r_{tabel}$  0,3338 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada Lingkungan kerja adalah reliabel. Begitu juga dengan Motivasi Kerja ( X2 ) r *alpha* mendapat nilai 0,883 > nilai  $r_{tabel}$  0,3338 maka dapat disimpulkan bahwa instrument pada Motivasi Kerja adalah reliabel. Selanjutnya Kinerja (Y) memiliki nilai r *alpha* sebesar 0,849 >  $r_{tabel}$  0,3338 sehingga variabel Y dinyatakan reliabel.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji bagaimana dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) lebih besar (>) dari 0,05 maka menunjukkan distribusi data telah terdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.99145810
	Absolute	.085
Most Extreme Differences	Positive	.077
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.503
Asymp. Sig. (2-tailed)		.962

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3.3 dapat dilihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,962 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,962 > 0,05$ ). Artinya, nilai residual terdistribusi dengan normal dan model regresi penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji bagaimana dalam model regresi ditemukan adanya pengaruh antar variabel independent.. Ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Regresi yang terbebas dari problem multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka data tersebut tidak ada multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja ( X1 )	0,655	1,526
Motivasi Kerja ( X2 )	0,655	1,526

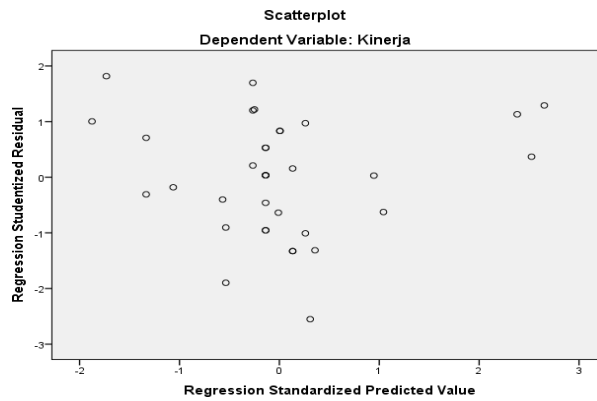
Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3.4 terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah 1,526 dan *tolerance* nya adalah 0,655. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independent nilai VIF-nya  $\leq 10$  dan *tolerance*  $\geq 0,10$ . Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independent dalam model regresi ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksetaraan dalam varian residual dari satu observasi ke observasi lain dalam sebuah model regresi (Ghozali, 2018). Analisis dasarnya adalah sebagai berikut:

- a) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, itu berarti tidak ada heteroskedastisitas.



Sumber : Data diolah (2023)

Gambar 3.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3.1 dapat diketahui bahwa grafis tidak membentuk pola dan titik-titik tersebar diatas dan dibawah sekitar angka 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

**Uji Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, untuk mengukur besarnya pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Dengan menggunakan program SPSS versi 20 diperoleh hasil seperti tertera dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	.902		4.061	
1 Lingkungan Kerja	.753		.162	.593
Motivasi Kerja	.355		.147	.307

a. Dependent Variabel: Kinerja  
 Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel 3.5 dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebagai berikut :

$$Y = 0,902 + 0,753 + 0,355 + e$$

Ket :

Y = Kinerja guru

X1,X2 = Lingkungan Kerja, Motivasi

Kerja a = Konstanta

e = error / tingkat kesalahan yang dapat ditolerir

Dari persamaan regresi terlihat bahwa nilai konstanta (a) ialah 0,902 bertanda positif, artinya pada saat lingkungan kerja dan motivasi kerja sama dengan nol (0) maka kinerja guru memiliki nilai 0,902 atau mengalami kenaikan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) adalah 0,753 yang berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1%, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,753 atau 75,3%. Dan koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,335 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1%, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,355 atau 35,5%. Ini menunjukkan semua koefies regresi variabel bebas bertanda positif. Sehingga, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

**Uji t**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial) Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.902	4.061		.222	.826
1 Lingkungan Kerja	.753	.162	.593	4.665	.000
Motivasi Kerja	.355	.147	.307	2.418	.021

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil *output* SPSS pada tabel 3.6 dengan pengujian parsial (individual) terlihat bahwa nilai sig. lingkungan kerja (X1) sebesar 0,000 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,665. Kesimpulannya, nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,665 > 2,03693$ , artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru atau H1 diterima. Untuk kesimpulan sig. motivasi kerja (X2) sebesar 0,21 dan nilai t hitungnya sebesar 2,418. Kesimpulannya, nilai signifikansi  $0,021 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,418 > 2,03693$ , artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru atau H2 diterima.

**Uji F**

Uji F digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independent dalam model memiliki pengaruh pada variabel dependen secara simultan (Ghozali, 2018)

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan) ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	262.702	2	131.351	31.172	.000 <sup>b</sup>
Residual	134.841	32	4.214		
Total	397.543	34			

a. Dependent Variabel: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel 3.7 hasil uji simultan, menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,172. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $F_{hitung}$  lebih besar  $F_{tabel}$  ( $31,172 > 3,28$ ) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru atau H3.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independent mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *Adjusted R Square* (Ghozali, 2018).

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 <sup>a</sup>	.661	.640	2.053

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3.8 terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,640 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja guru smp dan sma swasta



nommensen kota Jambi sebesar 64%. Sedangkan, sisanya yaitu sebesar 36% (100%-64,0%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

#### 4. Pembahasan

##### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi**

Berdasarkan Tabel 3.6, tingkat signifikansi dari pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen di Kota Jambi dapat ditentukan. Tingkat signifikansi antara variabel ini adalah 0.000. Dengan demikian, dapat diamati bahwa nilai signifikansi  $< 0.05$ , menunjukkan pengaruh terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen di Kota Jambi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen di Kota Jambi" diterima. Afandi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berkontribusi dalam menumbuhkan antusiasme, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, manajemen lingkungan kerja yang efektif mendukung pengembangan dan kesejahteraan guru, bukan hanya sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja individu tetapi juga sebagai investasi dalam pengembangan sumber daya manusia berkualitas untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luhkita (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Assalam Depok; oleh Marphudok et al. (2020), menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Muara Padang, dan penelitian lain yang dilakukan oleh Djafar et al. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTS Madani Pao-Pao.

##### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi**

Berdasarkan Tabel 3.6, tingkat signifikansi dari pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen di Kota Jambi dapat ditentukan. Tingkat signifikansi antara variabel tersebut adalah 0,021. Oleh karena itu, dapat diamati bahwa nilai signifikansi  $< 0,05$ , menunjukkan adanya pengaruh terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen di Kota Jambi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen di Kota Jambi" diterima.

Semakin tinggi motivasi guru, semakin baik pula kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mukhtar (2018) bahwa motivasi yang sesuai dapat memajukan dan mengembangkan suatu organisasi karena guru akan menjalankan tugas mereka berdasarkan kesadaran dalam bidangnya. Oleh karena itu, motivasi yang tinggi mendorong guru untuk unggul dalam mengajar. Faktor-faktor seperti pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan profesional, dan dukungan manajerial memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi guru dengan tujuan mencapai tujuan yang diinginkan.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Lubis (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan; oleh Agustina et al. (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja guru di Mtsn di Kecamatan Bontotiro, Kabupaten Bulukumba, dan oleh Sutrisno (2021), yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja guru di SMK Sasmita Jaya di Tangerang Selatan.

##### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen di Kota Jambi**

Berdasarkan Tabel 3.7, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk  $X_1$ ,  $X_2$  adalah 0,000, dengan nilai tabel  $F_{tabel}$  sebesar 3.28 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31.172. Hal ini menandakan bahwa nilai  $F_{hitung}$

$>$  nilai  $F_{tabel}$ , dan signifikansi uji  $F < 0.05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu  $X_1$  dan  $X_2$ , secara kolektif atau simultan mempengaruhi variabel dependen  $Y$ , yaitu kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen di Kota Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kombinasi lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat diterima dan berdampak pada kinerja para guru tersebut.

Lubis (2020) menekankan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik, ditambah dengan motivasi kerja yang tinggi di kalangan guru, akan menghasilkan peningkatan kinerja guru. Sebaliknya, lingkungan kerja yang

memburuk, ditambah dengan disiplin kerja yang rendah dan penurunan motivasi kerja di kalangan guru secara kolektif, akan mengakibatkan penurunan kinerja guru. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung, fasilitas yang memadai, dan budaya organisasi yang positif membentuk dasar yang kokoh untuk kesejahteraan psikologis para guru. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi, didorong oleh pengakuan, peluang pengembangan profesional, dan keterlibatan, menjadi pendorong utama bagi para guru untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam proses pembelajaran. Hubungan yang erat antara lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi menciptakan dinamika positif: lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, dan motivasi kerja yang tinggi, pada gilirannya, dapat memperkuat kinerja guru.

## 5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi. Ini berarti semakin nyaman lingkungan kerja yang diciptakan, semakin baik dan meningkat kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , yaitu  $4,665 > 2,03693$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi. Ini berarti semakin tinggi motivasi yang diberikan, semakin baik kinerja guru akan menjadi. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , yaitu  $2,418 > 2,03693$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,02 < 0,05$ .
3. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi. Ini berarti lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat meningkatkan motivasi, sementara motivasi yang tinggi akan memperkuat kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ , yaitu  $31,172 > 3,28$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Menyangkut saran untuk penelitian ini:

### 1. Bagi Kepala Sekolah

Dalam menjalankan peran kepemimpinannya, kepala sekolah sebaiknya memperhatikan kondisi lingkungan kerja, termasuk fasilitas fisik dan kebijakan kesejahteraan, untuk menciptakan suasana yang mendukung. Selain itu, perhatian terhadap motivasi kerja guru melalui pelatihan kepemimpinan, insentif yang adil, dan program pengembangan profesional akan memberikan dampak positif. Terus memantau dan mengevaluasi efektivitas langkah-langkah yang diimplementasikan akan membantu kepala sekolah mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan dan memastikan keberlanjutan dalam peningkatan kinerja guru secara keseluruhan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi aspek lain seperti budaya organisasi, dinamika kepemimpinan, pemberdayaan guru, dan pola pengembangan profesional yang mungkin mempengaruhi kinerja guru secara positif atau negatif.

## 6. Daftar rujukan

- Afaindi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep, dan indikator)*. Riau: Zainafa Publishing.
- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulaina, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MTsN di Kecamatan Bonto Tiro Kabupaten Bulukumba. *Idairah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idairah.v4i1.14164>
- Arif, P. (2009). *Cara mudah menganalisis masalah statistik dan rancangan percobaan dengan SPSS 12*. PT Elex Media Komputindo.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, H., Rokmah, J., & Sudirman, S. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru madrasah ibtidaiyah di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(1). <https://doi.org/10.29303/jipp.v2i1.42>

*Nurbaity, dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Dan Sma Swasta Nommensen Kota Jambi, JUMANAGE Volume 4 Nomor 1 JANUARI 2025*



- Ayer, J. E., Pangelinan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar. *Agri-Sosio Ekonomi Unsrat*, 12(November), 27–46.
- Jaifar, H., Putri, H. E., Nurbaiti, P., & Hamzah, Z. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Madani Pao-Pao. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 10–19. <https://doi.org/10.24252/eidu.v1i1.22111>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, H. A. (2019). Analisis kinerja pegawai kantor kelurahan Lau Cimba Kabupaten Kabanjahe. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, D. H. M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-23). PT Bumi Aksara.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 2 model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Lukita, E. T. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Assalam Depok. *Ad-Deenair: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 95. <https://doi.org/10.30868/aid.v4i01.735>
- Marliya, M., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. *Journal of Education Research*, 1(3), 206–212. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.23>
- Marphudok, M., Lian, B., & Fitria, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang. *Jurnal Intelektualitas: Keislaman, Sosial, dan Sains*, 9(1), 167–178. <https://doi.org/10.19109/intelektualitas.v9i1.5647>
- Mukhtar, J. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada pondok pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(3), 78–87.
- Pristiyanti, I. R. (2014). Persepsi pegawai instansi pemerintah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi fraud di sektor pemerintahan.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR)*, 1(1), 1–6.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.24014/eikl.v1i1.4681>
- Sedar Mayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Reifika Aditama.
- Sedar Mayanti. (2017). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Seimboido, S. P. (2020). Hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto. *Munaidhomiayah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 65–74. <https://doi.org/10.31538/munaidhomiayah.v1i1.33>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Yohanson, Hakim, L., Utami, R. R., & Saifullah, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung. *GEMA: Jurnal Genta Manajemen dan Akuntansi*, 14(3), 201–211. <https://doi.org/10.47768/gemaj.v14.n3.202204>