



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda

Muhammad Mufid Prasetyo^{1*}, Hudyah Astuti Sudirman²,
Asmadhini Handayani Rahmah³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis,
Universitas Muhammdiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda, 75123, Indonesia

Email : 2111102431460@umkt.ac.id^{1*}, has386@umkt.ac.id², ahr811@umkt.ac.id³

Abstract. *This study aims to determine the influence of work motivation on teacher performance, the influence of the work environment on teacher performance, and the effect of work motivation and work environment together on the performance teachers of SMPN 7 Samarinda. This study uses a quantitative approach with a survey method. The sampling technique used is non-probability sampling with a saturated sample approach, namely the entire teacher population at SMPN 7 Samarinda totaling 47 people are used as research respondents. The results of this study show that work motivation has a significant effect on teacher performance, then the results of the work environment do not have a significant effect on teacher performance, and the final results show that work motivation and work environment together have a significant effect on the performance of teachers SMPN 7 Samarinda.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja guru SMPN 7 Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan pendekatan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi guru di SMPN 7 Samarinda yang berjumlah 47 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, selanjutnya hasil dari lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan hasil terakhir menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 7 Samarinda.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan sejatinya bertujuan untuk memanusiakan manusia, bukan sekadar mentransfer pengetahuan. Guru sebagai pemeran utama dalam pendidikan memiliki tugas strategis untuk membentuk karakter dan kemampuan berpikir kritis siswa (Pristiwanti et al., 2022). Dalam konteks ini, penting memahami dua konsep utama: *pedagogi*, yang merujuk pada praktik mendidik, dan *pedagogik*, sebagai ilmu yang mempelajari pendidikan secara sistematis (Rahman et al., 2022).

Peran guru tidak terbatas pada kegiatan mengajar saja, melainkan juga membentuk kepribadian dan moral siswa. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 memaparkan bahwa pendidik, termasuk guru, memiliki tanggung jawab dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran (Indriawati et al., 2022). Oleh karena itu, profesionalisme guru menjadi hal mendasar dalam menciptakan sumber daya manusia

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda yang berkualitas (Ibnu Prayoga et al., 2024). Salah satu indikator profesionalisme tersebut adalah kinerja guru, yang mencerminkan kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran secara efektif (Stkip & Binjai, 2019). Banyak elemen, seperti lingkungan kerja dan motivasi, yang mempengaruhi kinerja guru (Gultom, 2020).

Dorongan motivasi yang tinggi menjadikan guru lebih giat dalam melaksanakan pembelajaran secara inovatif, produktif, dan disiplin (Harefa, 2020). Di sisi lain, lingkungan kerja yang mendukung juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan semangat dan produktivitas guru (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). (Nabawi, 2019) Memaparkan bahwa manajemen sekolah sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak mempengaruhi proses pembelajaran di sekolah, elemen ini sangat penting dan berdampak besar. Namun, banyak sekolah masih kurang memperhatikan elemen ini. Lingkungan kerja mempengaruhi para guru secara langsung, dan lingkungan kerja memiliki kemampuan untuk mengembangkan kinerja guru (Faroz et al., 2025).

Penelitian dilakukan untuk menganalisis hubungan peran motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja guru di SMPN 7 Samarinda. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi sekolah dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang membentuk semangat individu dalam mencapai tujuan pekerjaan. Bagi guru, motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan keinginan untuk bekerja, tetapi juga mencakup hasrat untuk mengembangkan diri, membimbing siswa, serta memberikan kontribusi nyata dalam dunia pendidikan (Rizal Syamsu, 2019). Motivasi kerja dapat bersumber dari dalam diri (motivasi intrinsik), seperti rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap profesi, maupun dari luar (motivasi ekstrinsik), seperti penghargaan, gaji, dan dukungan institusi. Menurut (Mustika & Syamsuddin, 2022), Keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk berkembang, pengakuan, dan kompensasi yang adil adalah tanda-tanda motivasi kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup pada keseluruhan kondisi dalam lingkungan kerja, meliputi aspek fisik maupun nonfisik akan berdampak pada kenyamanan, keselamatan, dan efektivitas kerja seseorang. Dalam konteks pendidikan, lingkungan kerja guru meliputi ruang kelas, fasilitas sekolah, interaksi sosial dengan sesama guru dan siswa,

serta hubungan dengan pimpinan (Budiasa, 2021). Suasana hati yang nyaman dan produktivitas yang meningkat adalah dua manfaat dari keutamaan lingkungan kerja yang sehat. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak nyaman dapat berakibat pada meningkatnya stres, rendahnya motivasi, dan menurunnya kualitas hasil pembelajaran (Jalil, 2019).

Kinerja

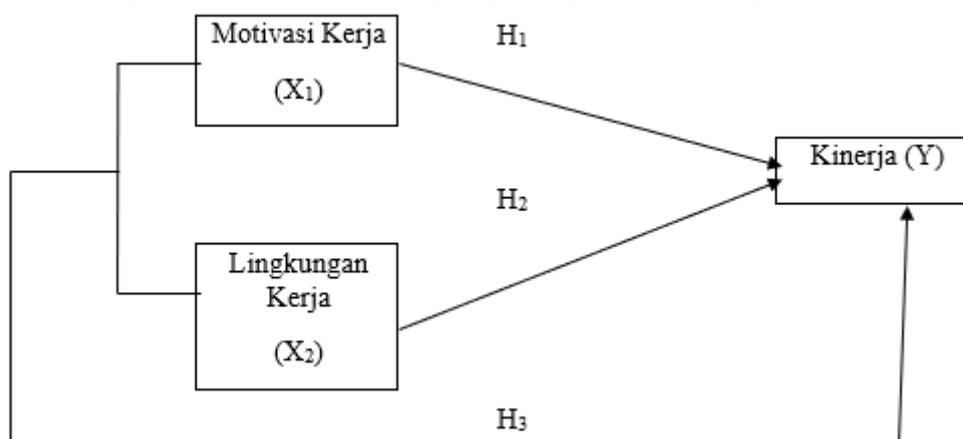
Hasil kerja yang dicapai guru dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai tenaga profesional dan pendidik disebut sebagai kinerja guru. Kapasitas guru dalam mengorganisir pelajaran, melakukan kegiatan pengajaran serta mengevaluasi perkembangan hasil belajar siswa, dan secara terus menerus meningkatkan kompetensi profesional adalah indikator dari kinerja ini (Widayati, 2019). Kinerja yang baik ditandai dengan efektivitas, efisiensi, kualitas, produktivitas, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas. Guru yang berkinerja tinggi memiliki dampak langsung terhadap peningkatan hasil belajar siswa dan mutu pendidikan secara umum.

Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Secara teoritis, kinerja guru tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga pada faktor psikologis dan situasional. Motivasi kerja menjadi pendorong utama dalam menjalankan tugas dengan antusiasme, sementara lingkungan kerja menentukan sejauh mana guru merasa nyaman dan didukung untuk melaksanakan perannya. Kombinasi antara motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang positif diyakini mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal.

Dalam praktiknya, guru yang termotivasi tetapi berada dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat mengalami hambatan psikologis maupun teknis. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang baik tidak akan efektif jika guru tidak memiliki motivasi internal yang kuat. Oleh karena itu, dua faktor ini perlu diawasi secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam konteks kinerja guru.

Sebuah studi yang mempunyai judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda” telah dilakukan sesuai dengan deskripsi diatas. Berikut ini adalah gambar kerangka penelitiannya:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Rumusan hipotesis penelitian berikut dapat dibuat dengan menggunakan kerangka teoritis dan konseptual yang diberikan sebelumnya:

- H₁: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Samarinda.
- H₂: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Samarinda.
- H₃: Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Samarinda.

3. METODE PENELITIAN

Fokus penelitian kuantitatif adalah guna menguji bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja guru di SMP Negeri 7 Samarinda mempengaruhi kinerja mereka. Karena maksud penelitian ini merupakan untuk mengevaluasi hubungan pengaruh antara variabel dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik, pendekatan kuantitatif digunakan. Ada 47 partisipan responden didalam penelitian ini, semuanya adalah guru di SMP Negeri 7 Samarinda. Pengambilan sampel jenuh (sensus), di mana setiap anggota populasi digunakan sebagai responden, adalah metode pengambilan sampel yang digunakan karena populasi relatif kecil. Pengukuran persepsi responden dilakukan melalui skala Likert lima poin, di mana nilai terendah mencerminkan ketidaksepakatan penuh dan nilai tertinggi mencerminkan persetujuan penuh. berfungsi sebagai alat penelitian. Semua responden menerima salinan langsung kuesioner, yang membahas tiga faktor utama: kinerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Untuk menilai sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja, baik secara individu maupun secara bersama-sama, terhadap kinerja guru, digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu, uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi (R^2), uji-t untuk pengaruh

parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas) juga dilakukan. Setiap set data dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel. 1 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

No Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X _{1.1}	0,577	0,288	0,000	Valid
X _{1.2}	0,761	0,288	0,000	Valid
X _{1.3}	0,648	0,288	0,000	Valid
X _{1.4}	0,794	0,288	0,000	Valid
X _{2.1}	0,737	0,288	0,000	Valid
X _{2.2}	0,756	0,288	0,000	Valid
X _{2.3}	0,840	0,288	0,000	Valid
X _{2.4}	0,654	0,288	0,000	Valid
Y.1	0,773	0,288	0,000	Valid
Y.2	0,761	0,288	0,000	Valid
Y.3	0,729	0,288	0,000	Valid
Y.4	0,689	0,288	0,000	Valid
Y.5	0,761	0,288	0,000	Valid
Y.6	0,734	0,288	0,000	Valid

Hasil analisis validitas menunjukkan bahwa setiap item dalam variabel motivasi kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan kinerja guru (Y) menunjukkan nilai signifikansi (sig. 2-tailed) sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Selain itu, nilai r_{hitung} juga melebihi nilai r_{tabel} (0,288). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item instrumen secara akurat mewakili konstruk yang diukur, sehingga dianggap valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,762	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,836	Reliabel
Kinerja	0,835	Reliabel

Hasil dari penilaian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja masing-masing adalah 0.762, 0.836,

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda dan 0.835. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang memuaskan, karena skornya melampaui tingkat minimum 0.6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized	Coefficient Std.
	B	Error
(Constant)	11,520	2,816
Motivasi Kerja	,388	,144
Lingkungan Kerja	,275	,155

Sebagai kesimpulan dari tabel di atas, model regresi linear berganda dalam penggunaan dari penelitian ini adalah :

$$Y = 11,520 + 0,388X_1 + 0,275X_2 + e$$

Berikut ini adalah beberapa temuan yang diperoleh dari analisis yang diterapkan menggunakan pendekatan metode regresi linear berganda:

- Nilai tetap model sebesar 11,520 menunjukkan bahwa kinerja guru akan tetap berada pada angka tersebut, meskipun faktor motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap tidak ada pengaruh atau bernilai nol. Dengan demikian, angka ini mencerminkan tingkat kinerja awal yang tidak terpengaruh oleh kedua faktor independen tersebut
- Kinerja guru mengalami peningkatan yang signifikansi akibat variabel motivasi kerja (X_1). Dengan mempertahankan semua faktor lainnya konstan, nilai koefisien regresi sebesar 0,388 menunjukkan seiring dengan penambahan nilai variabel dalam motivasi kerja akan berakibat terhadap pertumbuhan kinerja guru sejumlah 0,388 unit. Estimasi ini memiliki tingkat akurasi yang cukup tinggi, yang tercermin dari standar error sebesar 0,144. Signifikansi statistik dari pengaruh ini diperkuat oleh nilai signifikansi (p-value) dengan nilai 0,010, yang masih dibawah ambang signifikansi 0,05.
- Dengan koefisien regresi sebesar 0,275, variabel lingkungan kerja (X_2) juga menunjukkan efek yang baik terhadap kinerja guru. Situasi ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas guru sebesar 0,275 unit diantisipasi untuk setiap peningkatan unit dalam kualitas lingkungan kerja. Meskipun demikian, standar error sebesar 0,155 menunjukkan bahwa estimasi ini memiliki tingkat ketidakpastian yang lebih tinggi daripada motivasi kerja. Lebih jauh, nilai signifikansi sebesar 0,083, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikansi secara statistik antara lingkungan kerja dan kinerja guru.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.146	47	.014	.971	47	.279

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang menggunakan metode Shapiro-Wilk, angka signifikansi yang diperoleh adalah 0,279. Dengan nilai yang melebihi tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa data residual terdistribusi normal. Uji Shapiro-Wilk biasanya digunakan untuk ukuran sampel kecil hingga menengah, dan dengan jumlah responden sebanyak 47, penerapan uji ini masih dianggap tepat. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model ini dianggap telah sesuai dengan memenuhi kriteria, sehingga data dapat dinilai untuk keperluan analisis statistik parametrik berikutnya.

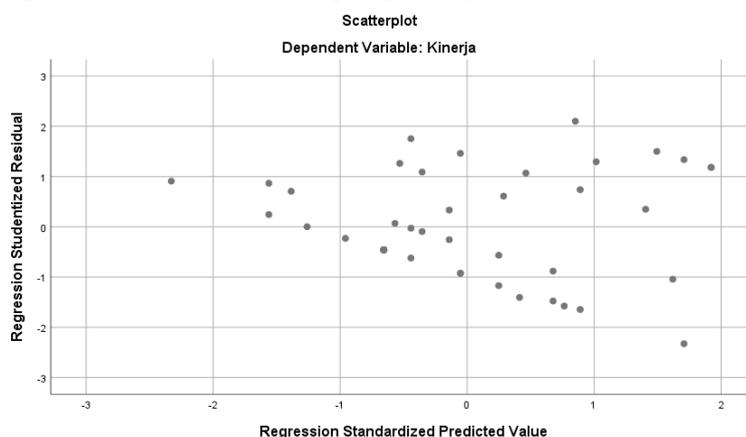
Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,625	1.599	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,625	1.599	Tidak terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja menunjukkan hasil Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,599 dan nilai toleransi sebesar 0,625. Tidak ditemukan indikasi adanya multikolinearitas, mengingat angka toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF berada dibawah ambang batas 10, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang tidak wajar antara kedua variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari scatterplot memperlihatkan bahwa distribusi titik residual bersifat acak dan tidak mengikuti pola khusus. Dengan demikian, model regresi terbebas dari menghadapi masalah terkait heteroskedastisitas. Dengan kata lain, asumsi homoskedastisitas terpenuhi karena varians residual tetap konsisten pada berbagai nilai variabel prediktor.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Keterangan
Constant	4,090	0,00	
Motivasi Kerja	2,685	0,010	Signifikan
Lingkungan Kerja	1,776	0,083	Tidak Signifikan

Motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Uji terhadap pengolahan data pada variabel motivasi kerja memberikan nilai t sebesar 2,685 disertai tingkat signifikansi mencapai 0,010. Temuan ini menandakan bahwa motivasi kerja secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, mengingat hasil signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari batas 0,05. Sehingga dapat menunjukkan bahwa peningkatan tinggi motivasi kerja para guru, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan.

Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Analisis mengenai faktor lingkungan kerja menunjukkan nilai t sebesar 1,776 dan tingkat signifikansi sebesar 0,083. Karena angka signifikansi ini melebihi batas 0,05, kesimpulan yang dapat dinyatakan dari hasil ini adalah bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikansi terhadap kinerja guru. Walaupun koefisien regresi

menunjukkan hubungan positif, kekuatan pengaruhnya secara statistik masih belum cukup untuk dianggap signifikan dalam konteks model regresi ini.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,008	2	38.004	12,953	,000 ^b
	Residual	129,098	44	2,934		
	Total	205,106	46			

Hasil nilai F-hitung yang menunjukkan sebesar 12,953 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), pengujian F memperlihatkan model regresi secara keseluruhan dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikansi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan. Nilai Jumlah Kuadrat Regresi (76,008) lebih besar dibanding Jumlah Kuadrat Residual (129,098), dengan Mean Square Regresi (38,004) juga lebih tinggi dari Mean Square Residual (2,934), memperkuat signifikansi model. Derajat kebebasan regresi ($df = 2$) dan residual ($df = 44$) mendukung kelayakan model. Dengan demikian, kedua variabel independen bersama-sama berkontribusi nyata dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,342	1,713

Berdasar informasi yang tercantum dalam tabel diatas, nilai R Square sebesar 0,371 memperlihatkan bahwa 37,1% variasi dalam kinerja guru dapat diuraikan melalui dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Di sisi lain, nilai Adjusted R Square sebesar 0,342 menggambarkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel dan ukuran sampel, sekitar 34,2% perubahan dalam kinerja guru masih bisa dijelaskan oleh model ini. Sisa variasi tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dicakup dalam analisis. Koefisien korelasi (R) yang bernilai 0,609 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan signifikan antara variabel independen dan dependen. Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 1,713 menunjukkan bahwa tingkat ketidak tepatan model memprediksi masih dalam batas wajar. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan memiliki daya jelas yang memadai dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

Pembahasan

Bagian ini membahas hasil temuan dari penelitian yang memiliki tujuan untuk menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 7 Samarinda. Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif dan melakukan pengolahan data melalui uji statistik regresi linier berganda, yang menghasilkan data empiris untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil analisis ini selanjutnya dibandingkan dengan teori yang relevan serta temuan dari penelitian sebelumnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Merujuk pada hasil pengujian analisis, kinerja guru di SMPN 7 Samarinda secara signifikan bergantung pada variabel motivasi kerja. Dengan demikian asumsi bahwa semua variabel lainnya berada dalam kondisi stabil, koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja berkontribusi terhadap perbaikan kinerja guru.

Secara praktis, hal tersebut mengindikasikan bahwa guru yang memiliki dorongan kuat dalam menjalankan tugasnya baik yang bersumber dari dalam diri seperti semangat mengajar, rasa tanggung jawab, dan kepuasan kerja, maupun yang berasal dari luar seperti insentif, peluang promosi, atau pengakuan dari atasan cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih optimal. Guru yang termotivasi umumnya lebih disiplin, lebih aktif dalam proses pembelajaran, serta lebih terlibat dalam berbagai aktivitas sekolah.

Penemuan ini memperkuat temuan dalam penelitian sebelumnya oleh (Eliyanto, 2018) yang menyimpulkan bahwa kinerja guru terdampak secara nyata oleh faktor motivasi kerja. Dalam penelitiannya, motivasi kerja bahkan menjadi variabel paling dominan dalam menentukan tingkat kinerja, mengungguli variabel-variabel lain yang diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Faktor lingkungan kerja yang diteliti dalam studi ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru secara statistik. Meskipun arah hubungannya cenderung positif, kekuatan hubungan tersebut masih belum cukup untuk dapat dikatakan memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun elemen-elemen lingkungan kerja, seperti kelengkapan fasilitas sekolah, kualitas hubungan antar sesama guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, serta suasana kerja secara umum, dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja, namun pada konteks SMPN 7 Samarinda, faktor-faktor tersebut belum terbukti memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan performa kerja guru.

Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah karena guru-guru di sekolah ini telah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dan mampu beradaptasi,

sehingga perubahan atau perbedaan dalam kualitas lingkungan kerja tidak secara langsung berdampak terhadap kinerja mereka. Temuan ini mendukung studi terdahulu yang telah dilakukan oleh (Agustina & Alie, 2024), yang juga sampai pada kesimpulan bahwa, berdasarkan hasil pengujian statistik mereka, lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Uji simultan dilakukan untuk menilai pengaruh gabungan dari dua elemen, adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Temuan menunjukkan bahwa kinerja guru mendapatkan pengaruh secara signifikansi ketika kedua variabel tersebut diperiksa secara bersama-sama. Meskipun hanya motivasi kerja yang memiliki dampak yang cukup besar, keduanya saling melengkapi satu sama lain dan sangat meningkatkan kinerja guru dalam model kombinasi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja guru tidak cukup hanya dengan memperkuat faktor internal seperti motivasi, tetapi juga perlu didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Kombinasi antara dorongan pribadi untuk bekerja dan kondisi kerja yang mendukung menciptakan sinergi yang lebih efektif dalam memengaruhi hasil kerja guru. Hal ini mencerminkan hasil yang sesuai dengan temuan studi sebelumnya oleh (Saputra M et al., 2025), yang menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari kolaborasi antara semangat kerja dan kualitas lingkungan kerja. Dengan demikian, baik faktor internal maupun eksternal sama-sama memiliki peran penting dalam membentuk kinerja yang optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi kerja memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja guru, berdasarkan temuan analisis data yang dilakukan terhadap 47 guru di SMPN 7 Samarinda. Guru yang memiliki motivasi tinggi, baik dari unsur eksternal (seperti penghargaan dan pengakuan) maupun internal (seperti semangat dan dedikasi), biasanya memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Sementara itu, lingkungan kerja, meskipun menunjukkan arah hubungan positif, tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja guru. Namun, ketika dianalisis secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja, yang menunjukkan pentingnya sinergi antara faktor internal dan eksternal dalam mendukung profesionalisme guru.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda
Untuk itu, pihak sekolah, khususnya manajemen SMPN 7 Samarinda, disarankan untuk memperkuat elemen-elemen yang dapat mendorong motivasi kerja, seperti pemberian apresiasi, dukungan pengembangan karier, serta memperhatikan kesejahteraan emosional guru. Meskipun lingkungan kerja belum menunjukkan pengaruh signifikan, peningkatan kualitas fasilitas, hubungan antar guru, dan kepemimpinan yang suportif tetap penting untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Disarankan agar penelitian serupa dilakukan di masa depan untuk memperluas strategi pengumpulan data. Untuk bisa mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang elemen-elemen yang memengaruhi kinerja guru di lingkungan pendidikan yang beragam, metode kualitatif yang lebih mendalam, termasuk wawancara mendalam, observasi lapangan, atau diskusi kelompok terarah dapat digunakan sebagai teknik triangulasi.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Saya menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, serta kepada Ibu Hudyah Astuti Sudirman, S.ST., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi, dan Ibu Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M. selaku dosen penguji, atas segala bimbingan, dukungan, dan arahan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih yang tulus kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian karya ini, serta memohon maaf atas segala keterbatasan dan kekurangan yang mungkin terdapat dalam penyusunannya.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, & Alie, J. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Lakitan.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen.
- Faroz, A. R., Anindita, M., & Sudirman, H. A. (2025). The influence of trust in product and trust in platform on purchase intention in TikTok live shopping.
- Gultom, T. (2020). Penilaian kinerja guru mengenai profesionalisme guru di SMP Negeri 2 Pangaribuan Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2020. *Journal of Education and Teaching Learning (JETL)*, 2(3). <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jetl>

- Harefa, D. (2020). Pengaruh antara motivasi kerja guru IPA dan disiplin terhadap prestasi kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(2), 97–102. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.2.97-102.2020>
- Ibnu Prayoga, F., Masrurroh, N., & Safitri, N. V. (2024). Pentingnya profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia. <https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Indriawati, P., Maulida, N., Erni, N., & Putri, W. H. (2022). Kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Pendidikan dan Pengajaran*, 3(3). <http://dx.doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>
- Jalil, A. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam*, 1(2).
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Banda Aceh.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Sari, R. D. (2022). *Pengertian pendidikan* (Vol. 4). <http://repo.iain->
- Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian pendidikan, ilmu pendidikan dan unsur-unsur pendidikan.
- Saputra, M. R., Putri, S. R., Santi, S., & Andria, Y. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Basa Ampek Balai. *Vol. 6*(1).
- STKIP Daya Binjai, & Damanik, R. (2019). Hubungan kompetensi guru dengan kinerja guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2).
- Syamsu, A. R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP, 23(1), 15–22.
- Widayati, K. D. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>