



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 14 Kabupaten Gowa

Muh Priyo Wicaksono^{1*}, Edi Jusriadi², Muchriady Muchran³

¹⁻³ Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

*Penulis Korespondensi: muhrio589@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of work motivation and work environment on teacher performance at SMA Negeri 14 Gowa. This study uses a quantitative approach with a type of causal associative research. The population in this study is all teachers of SMA Negeri 14 Gowa which is 56 people with saturated sampling techniques so that the entire population is used as a research sample. Data collection was carried out through a questionnaire with a Likert scale. The data analysis method used was multiple linear regression analysis with the help of the IBM SPSS program. The results of the study show that work motivation and work environment have a positive and significant effect on teacher performance. This shows that the higher the work motivation and the better the work environment, the teacher's performance will also increase. In addition, this study also shows that a conducive work environment is able to strengthen teachers' morale in carrying out learning tasks optimally. This finding is expected to be the basis for schools to improve the quality of teacher performance through better motivational management and work environment.*

Keywords: *Job Performance; Linear Regression; Motivation; School Environment; Senior High School.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 14 Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 14 Gowa yang berjumlah 56 orang dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja serta semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja guru juga akan meningkat. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu memperkuat semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru melalui pengelolaan motivasi dan lingkungan kerja yang lebih baik.

Kata kunci: Kinerja Guru; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Regresi Linear; SMA.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan memiliki peran strategis dalam pembangunan bangsa sebagai sarana utama dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama pembelajaran. Guru memegang peran sentral karena kinerjanya berpengaruh langsung terhadap hasil belajar siswa. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme dan kinerja guru perlu menjadi prioritas dalam kebijakan pendidikan, khususnya pada tingkat pendidikan menengah (Lintong et al., 2025).

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah menerapkan berbagai kebijakan seperti pelatihan berbasis kompetensi, sertifikasi guru, serta pengembangan profesional berkelanjutan. Namun demikian, peningkatan kompetensi formal tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kinerja guru secara optimal di lapangan. Hal ini sejalan dengan kajian

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Kemendikbud (2020) yang menemukan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompetensi semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kondisi organisasi sekolah

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, kreativitas, serta komitmen yang kuat dalam melaksanakan proses pembelajaran. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya semangat dan kualitas kinerja guru Riyadi (2022) . Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi elemen penting dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara efektif.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor eksternal yang memiliki peran penting dalam membentuk kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, seperti fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta suasana kerja yang nyaman, dapat meningkatkan semangat kerja, disiplin, dan produktivitas guru Ikhsan et al., (2024) . Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya secara optimal.

Menurut Ritonga (2021), kinerja guru mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan tugas profesional secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pembelajaran. Hal ini meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran secara sistematis guna mengoptimalkan hasil belajar peserta didik. Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga tanggung jawab dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan bermakna. Octaviani et al. (2024) menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi kemampuan akademik, tetapi juga lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan yang kondusif serta fasilitas yang memadai meningkatkan kenyamanan kerja, sementara motivasi tinggi mendorong efektivitas dan kreativitas guru. Oleh karena itu, penelitian mengenai kedua faktor tersebut penting untuk meningkatkan kinerja guru di tingkat sekolah menengah.

Studi Ain et al., (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTS Negeri 2 Maluku Tengah, artinya guru yang memiliki motivasi tinggi akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditargetkan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Subair (2024) juga menyatakan bahwa kesejahteraan sosial memiliki pengaruh penting terhadap kinerja guru. Guru yang memperoleh dukungan positif dari rekan sejawat maupun pimpinan sekolah cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Dukungan sosial semacam ini menciptakan

rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, sehingga mendorong guru untuk lebih aktif dalam berbagai kegiatan sekolah, termasuk pengembangan kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler.

Penelitian Purba (2024) juga mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Padang Cermin. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif meningkatkan rasa betah dan produktivitas dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas guru. Namun, elemen kontekstual seperti budaya organisasi sekolah, kebijakan manajemen lokal, dan perbedaan karakteristik daerah belum banyak dipelajari, terutama pada sekolah-sekolah di Kabupaten Gowa.

Penelitian Indriawati et al. (2022) menegaskan bahwa kinerja guru berperan penting dalam menentukan mutu pendidikan, yang tercermin dari kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi dan motivasi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan manajemen. Namun, penelitian sebelumnya belum banyak mengkaji konteks daerah berkembang seperti Kabupaten Gowa, sehingga penelitian ini penting untuk memahami pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 14 Gowa.

Berdasarkan Hasil Laporan Rapor PBD (Perencanaan Berbasis Data) SMA Negeri 14 Gowa tahun 2025, menunjukkan bahwa kinerja guru secara umum berada pada kategori baik. Namun, capaian tersebut belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat perbedaan peningkatan antar indikator, khususnya pada aspek praktik inovatif dan kualitas pembelajaran yang relatif rendah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor tertentu yang belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja guru secara maksimal. Kondisi tersebut juga menunjukkan adanya kesenjangan antara standar kinerja ideal yang diharapkan, yaitu kinerja guru yang konsisten, inovatif, dan optimal di seluruh aspek pembelajaran, dengan realitas di lapangan yang masih menunjukkan variasi kinerja.

Permasalahan ini diduga tidak terlepas dari faktor motivasi kerja yang belum merata serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif, sehingga berpotensi menghambat peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan temuan Kemendikbud (2020), yang menemukan bahwa kinerja guru tidak hanya di pengaruhi oleh aspek kompetensi akademik, tetapi juga oleh faktor nonakademik seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja yang memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas guru. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru tidak hanya difokuskan pada

peningkatan kompetensi, tetapi juga perlu memperhatikan penguatan motivasi kerja serta penciptaan lingkungan yang kondusif, sehingga guru dapat bekerja secara lebih optimal, inovatif, dan konsisten dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai pendorong semangat dan komitmen dalam melaksanakan tugas, tetapi juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja guru. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam menciptakan kenyamanan, meningkatkan fokus, serta mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, kajian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 14 Kabupaten Gowa, baik dari aspek dorongan internal, hubungan kerja, maupun kondisi lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Menurut Jusriadi & Uleng (2025), motivasi merupakan proses psikologis yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu, baik yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal. Motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong perilaku, tetapi juga menentukan arah, intensitas, dan konsistensi seseorang dalam melaksanakan suatu aktivitas. Dalam konteks kerja, motivasi menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat, komitmen, serta tanggung jawab individu terhadap tugas yang diemban. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal karena memiliki dorongan untuk mencapai hasil terbaik, beradaptasi dengan tantangan, serta terus mengembangkan kemampuan diri. Motivasi berperan sebagai elemen kunci dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja

Lingkungan kerja juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja guru. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta suasana kerja yang kondusif. Menurut Fatimah et al. (2024), lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek sosial dan budaya organisasi yang berperan dalam menunjang kinerja guru. Hal ini diperkuat oleh penelitian Azzahra & Ermita (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja guru.

Kinerja guru sendiri merupakan gambaran kemampuan individu dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif dan efisien. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari proses pelaksanaan tugas, seperti perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Menurut Lumansik et al. (2024), kinerja mencerminkan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu didukung oleh faktor internal seperti motivasi kerja serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kondusif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel secara objektif dan analisis data menggunakan teknik statistik. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 14 Kabupaten Gowa dengan mempertimbangkan relevansi permasalahan yang diteliti, khususnya terkait dengan kinerja guru yang dipengaruhi oleh faktor motivasi dan lingkungan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 14 Kabupaten Gowa yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Selain itu, data juga diperoleh melalui dokumentasi untuk mendukung kelengkapan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Sebelum melakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Dengan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini, peneliti dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui analisis data secara statistik. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif berdasarkan data yang diperoleh langsung dari responden, sehingga hasil penelitian dapat diuji secara terukur dan akurat. Pendekatan ini juga mengintegrasikan temuan empiris dengan teori yang relevan, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi secara teoritis, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung kinerja guru secara optimal.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 14 Kabupaten Gowa yang menjadi objek penelitian terkait kinerja guru. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya fenomena terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diduga memengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut.

Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tahun 2026, yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, hingga pengolahan dan analisis data. Proses penelitian dilakukan secara bertahap agar memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik

Sumber Data

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dengan survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu seluruh Guru di SMA Negeri 14 Kabupaten Gowa.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru SMA Negeri 14 Gowa yang berjumlah 56 orang.

Sampel

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (census), yaitu metode penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlah populasi yang relatif kecil dan dianggap mampu mewakili karakteristik objek secara keseluruhan. Dengan demikian, seluruh 56 guru yang menjadi populasi di SMA Negeri 14 Gowa ditetapkan sebagai sampel penelitian

Penyajian Data dan Hasil Penelitian

Analisis dan Interpretasi

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui kelayakan suatu pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Hasil Uji validitas dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation, nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dihitung dengan menggunakan analisis df (degree of freedom) yaitu dengan rumus $df = n-2$ dengan n adalah jumlah responden. Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Data Hasil Uji Validitas.

Variabel	Indikator	Nilai r-Hitung	Nilai r-Tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,799	0,2632	0,000	Valid
	X1.2	0,787	0,2632	0,000	Valid
	X1.3	0,832	0,2632	0,000	Valid
	X1.4	0,804	0,2632	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,793	0,2632	0,000	Valid
	X2.2	0,844	0,2632	0,000	Valid
	X2.3	0,850	0,2632	0,000	Valid
	X2.4	0,784	0,2632	0,000	Valid
	X2.5	0,753	0,2632	0,000	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y1.1	0,723	0,2632	0,000	Valid
	Y1.2	0,819	0,2632	0,000	Valid
	Y1.3	0,817	0,2632	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31

Tabel 1 menunjukkan pada hasil uji validitas semua item pertanyaan menunjukkan nilai koefisien yang positif atau valid, karena nilai r hitung > r tabel serta nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk menguji apakah alat penelitian seperti kuesioner menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil dalam kondisi yang sama. Pernyataan dapat dikatakan reliabel ketika nilai cronbach alfa > 0,60. Hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Data Hasil Uji Reliabilitas.

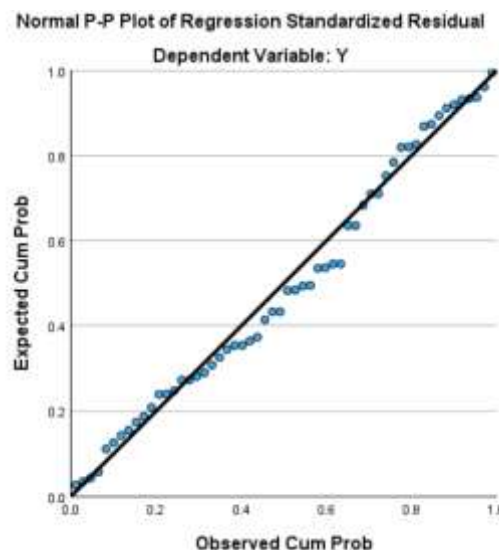
Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,818	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,863	> 0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,693	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas yang menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Motivasi Kerja (X1) $0,818 > 0,60$ serta Lingkungan Kerja (X2) $0,863 > 0,60$ serta Kinerja Guru (Y) $0,693 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini reliabel.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat kesalahan dalam model regresi yang menghasilkan distribusi tidak normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan Grafik Normality Probability Plot. Grafik Normality Probability Plot ini menunjukkan kriteria untuk menentukan apakah data terdistribusi normal. Jika data tersebar di area garis diagonal dan mengikuti garis tersebut, maka asumsi distribusi normal dapat diterima. Sebaliknya, Jika data menyimpang dari garis diagonal, model regresi tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan dalam gambar berikut ini.



Gambar 1. Data Hasil Uji Normalitas.

Berdasarkan gambar 1 di atas menunjukkan bahwa grafik Normal P-Plot menggambarkan penyebaran data atau titik titik di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka ini berarti model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Jika ada korelasi tinggi antara variabel independen dan variabel dependen, ini dapat menyebabkan gangguan. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF tidak melebihi 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0.1, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Data Hasil Uji Multikolinearitas.

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Motivasi Kerja	.987	1.013
	Lingkungan Kerja	.987	1.013

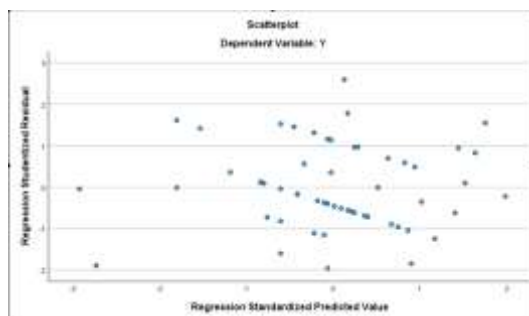
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

5) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi, pada penelitian ini menggunakan scatterplot. Berikut hasil uji heteroskedastisitas.



Gambar 2. Data Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar 2, grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar pada tanpa pola tertentu, baik berbentuk kerucut maupun sistematis (melengkung atau berkluster), serta terdistribusi di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, berdasarkan grafik scatterplot ini, tidak terdapat indikasi kuat heteroskedasitas, sehingga asumsi dalam model regresi terpenuhi. Oleh karena itu, model regresi yang diterapkan adalah valid dan mampu memberikan estimasi yang tepat.

6) Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru, sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel independen. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Data Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.731	1.417		2.632	.011
Motivasi Kerja	.200	.077	.297	2.594	.012
Lingkungan Kerja	.233	.060	.443	3.871	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31

Secara umum persamaan regresi linear, sebagai berikut:

$$Y = 3.731 + 0,200X1 + 0,233X2 + \epsilon$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan dalam persamaan $Y = 3.731 + 0.200. X1 + 0.233. X2 + \epsilon$, di mana Y adalah variabel kinerja guru, X1 adalah motivasi kerja, dan X2 adalah lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa konstanta 3.731 menunjukkan nilai kinerja guru ketika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai nol. Koefisien regresi motivasi kerja adalah 0.200 dan koefisien lingkungan kerja adalah 0.233, keduanya positif, menunjukkan bahwa peningkatan dalam motivasi kerja dan lingkungan kerja secara signifikan.

7) Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t yang tertera di Tabel 4, pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y).

- a) Hipotesis Hipotesis pertama (H1), nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0.012 lebih kecil dari 0.05 dan t hitung > t tabel, sehingga H1 diterima dan dapat

disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar +2.594.

- b) Hipotesis kedua (H2), lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.001 yang juga lebih kecil dari 0.05 dengan t hitung > t tabel, sehingga H2 diterima dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar +3.871.

8) Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk menentukan seberapa besar kontribusi pengaruh variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Koefisien determinasi biasanya dinyatakan dalam bentuk R^2 , yang memiliki nilai antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1, semakin besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Tabel koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 5. Data Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.314	.289	1.295

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 31

Dari tabel 5, terdapat nilai R sebesar 0,561 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja guru dan kedua variabel independennya adalah kuat, karena berada dalam definisi. Nilai R Square sebesar 0,314 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 31,4%, sedangkan 68,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 14 Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kedua variabel ini memiliki peran penting, dimana motivasi sebagai pendorong internal dan lingkungan kerja sebagai faktor pendukung eksternal dalam meningkatkan kinerja guru secara optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan variabel independen yang secara langsung memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu difokuskan pada penguatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan.

Saran

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Disarankan agar adanya peningkatan pada indikator kesiapan untuk berinovasi, khususnya dalam sikap selalu terbuka untuk mencoba metode pembelajaran yang baru. Guru diharapkan terus mengembangkan pola pikir terbuka terhadap perubahan dengan aktif mencari dan menerapkan strategi pembelajaran yang lebih inovatif dan variatif. Pihak sekolah juga perlu memberikan dukungan melalui pelatihan, workshop, serta menciptakan lingkungan yang mendorong eksperimen dalam pembelajaran. Dengan adanya keterbukaan terhadap metode baru, diharapkan proses pembelajaran menjadi lebih efektif, menarik, dan mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Disarankan agar adanya peningkatan pada indikator hubungan antar guru, khususnya dalam menjaga dan memperkuat sikap memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan guru lainnya. Guru diharapkan terus membangun komunikasi yang efektif, saling mendukung, serta menjalin kerja sama yang harmonis dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Pihak sekolah juga perlu memberikan dukungan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui kegiatan kolaboratif, seperti diskusi rutin, kerja tim, serta forum berbagi pengalaman antar guru. Dengan terjalinnya hubungan kerja yang baik, diharapkan tercipta suasana kerja yang nyaman dan solid sehingga dapat meningkatkan kinerja guru secara optimal.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, budaya organisasi sekolah, atau kepuasan kerja, sehingga dapat

memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR REFERENSI

- Ain, F. W., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi pedagogik dan profesionalisme terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Maluku Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 28–42. <https://doi.org/10.32815/jubis.v5i1.2254>
- Azzahra, D. R., & Ermita. (2024). The influence of the work environment on teacher performance in state vocational schools throughout Payakumbuh City. *International Journal of Education (IJE)*, 2(2), 52–60.
- Edi Jusriadi, & Ulang, A. (2025). Motivasi dalam tiga perspektif teori (paradigma, eksplorasi, dan konstruksi). Dunia Penerbitan Buku.
- Fatimah, F., Yusuf, F. A., Hayadi, H., Suparmoko, M., Sari, G. I., & Muafidah, M. (2024). Peran kesehatan guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui prestasi kerja pada guru sekolah dasar di Cilegon. *Borobudur Educational Review*, 4(2), 97–113.
- Halimahturrafiah, N., Marsidin, S., Anisah, A., & Rifma, R. (2023). The influence of teacher competence and work motivation on the performance of state high school teachers. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JERE/article/view/65937>
- Haratua, C. S., Repiharnita, Komalasari, E., Muhsin, A., & Adril, I. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan Kabupaten Bogor. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 249–259. <https://doi.org/10.51278/aj.v6i3.1543>
- Hasan, A., Nurhasanah, H., Husna, A., Razak, A., & Mardhani, M. (2022). Teachers' performance in Indonesian secondary schools: Does motivation matter? *Jurnal EMT KITA*, 6(2), 308–315. <https://doi.org/10.35870/emt.v6i2.652>
- Ikhsan, M., Irawati, & Herlinda, F. (2024). The impact of work environment on teacher performance: A case study at senior high school.
- Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2022). Kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran (JPPP)*, 3(3), 204–215.
- Islami, J. M., Habibi, M., & Sumarsono, R. B. (2024). Pengaruh kebijakan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada tingkat pendidikan menengah. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 11(1). <https://doi.org/10.31949/educatio.v11i1.12077>
- Kemendikbud. (2020). Laporan kinerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2020. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Lintong, F. D., Judijanto, L., & Mutoharoh, M. (2025). Pengelolaan pendidikan: Konsep dasar, peranan dan penunjang kualitas pendidikan. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Lumansik, A., Natsir, N., & Nuraisyah, N. (2024). Kinerja aparatur sipil negara pada dinas pekerjaan umum, penataan ruang, perumahan dan kawasan permukiman daerah Kabupaten Morowali Utara. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5(3), 377–391.

- Octaviani, G., Fitria, H., & Puspita, Y. (2024). Effect of work environment and teacher's motivation on teacher's performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 5(2), 533–544. <https://doi.org/10.52690/jswse.v5i2.785>
- Purba, M. R. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Padang Cermin. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (Ekoma)*, 4(3), 145–156. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.7595>
- Ritonga, T. N. (2021). Pengalaman dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 195–216. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v6i2.463>
- Riyadi, S. (2022). Peran motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jejak Pustaka*.
- Sarnoto, A. Z., & Suryanto, D. (2021). Pengaruh motivasi belajar dan profesionalisme guru terhadap prestasi siswa. *Profesi*, 6(2), 43–56.
- Subair, A. (2024). Hubungan kinerja terhadap kesejahteraan guru SMA se Makassar. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(5), 140–148. <https://doi.org/10.61722/jmia.v1i5.2627>