

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 1 KEMANG DI BOGOR

Fiqhi Alfiyanto¹, Ibnu Sina²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹fiqhialfiyan15@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²ibnu.sina@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment on teacher performance at SMK Negeri 1 Kemang, Bogor Regency, to determine the influence of work motivation on teacher performance at SMK Negeri 1 Kemang, Bogor Regency, to determine the influence of the work environment and work motivation simultaneously on teacher performance at SMK Negeri 1 Kemang, Bogor Regency. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 52 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the work environment has a significant effect on teacher performance with a coefficient of determination value of 52.9% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.491 > 2.009)$. Work motivation has a significant effect on teacher performance with a coefficient of determination value of 43.9% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.259 > 2.009)$. The work environment and work motivation simultaneously have a significant effect on teacher performance with the regression equation $Y = 8.347 + 0.432X_1 + 0.365X_2$. The coefficient of determination value is 61.5% while the remaining 38.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(39.160 > 2.790)$.

Keywords: Work Environment; Work Motivation; Teacher Performance

Abstrak

kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,491 > 2,009)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 43,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,259 > 2,009)$. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 8,347 + 0,432X_1 + 0,365X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,5% sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(39,160 > 2,790)$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Guru

1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (UU No. 20 tahun 2003, Pasal 1). Pendidikan adalah hal pokok yang akan menopang kemajuan suatu bangsa. Kemajuan suatu bangsa dapat diukur dari kualitas dan sistem pendidikan yang ada. Tanpa pendidikan, maka suatu negara akan jauh tertinggal dengan negara lain.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu. Siswa dapat melanjutkan pendidikan SMK setelah menyelesaikan pendidikan di tingkat Sekolah Menengah Pertama atau sederajat. Masa studi siswa jenjang SMK dilaksanakan selama tiga sampai empat tahun. SMK yang menerapkan masa studi pembelajaran selama empat tahun, yang terbagi menjadi tiga tahun masa studi di sekolah dan satu tahun di industri jurusan terkait. Penyelenggara pendidikan terbagi menjadi dua yaitu negeri dan swasta. Ada beberapa jurusan yang biasanya diminati oleh calon siswa SMK, di antaranya adalah Jurusan Multimedia, Animasi, Administrasi, Akuntansi, Farmasi, Pariwisata, Pelayaran, Teknik Mesin, Tata Boga, Elektro dan sebagainya.

Kinerja guru merupakan hasil yang diperoleh guru yang secara kualitas maupun kuantitas dicapai dan diperoleh oleh guru sebagai tolak ukur untuk mampu mendapatkan atau mencapai hasil yang diinginkan. Dugguh dan Dennis (2017:29) mencatat bahwa sementara kinerja adalah multi-dimensi, hal itu dapat didefinisikan sebagai catatan prestasi individu, dan karena itu kinerja guru adalah kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan diharapkan dari seorang guru dan bagaimana kegiatan tersebut

dilaksanakan. Rivai (2017:43) menyatakan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan orang tersebut selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau tujuan, kriteria ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Adapun beberapa masalah di lembaga seperti menurunnya kinerja disebabkan beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan, kurangnya sosialisasi/ kerja sama antar rekan kerja dan kurangnya kesempatan promosi menjadi salah satu faktor yang menjadikan guru kurang puas dalam bekerja.

Kinerja yang terjadi pada guru SMK Negeri 1 Kemang yang berkaitan dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor yang dimana mengharuskan guru dapat melakukan semua aktifitas pendidikan dengan menyeimbangkan antara system belajar online dan konvensional yang dimana hal tersebut mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor yang belum bisa mahir dalam menggunakan teknologi. Hal seperti inilah yang menjadi masalah pada penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor sepanjang tahun 2021, hal tersebut dapat dilihat pada tabel Kinerja 1.2 yang mengacu pada standar Kerja yang telah diterapkan oleh SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor dengan beberapa indikator yang telah ditetapkan oleh SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Guru

Nilai	Huruf Mutu	Keterangan
86 – 100	A	Sangat Baik
76 – 85	B	Baik
66 – 75	C	Cukup
50 - 65	D	Kurang Baik

Sumber: SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor, 2024.

Berdasarkan tabel standar penilaian di atas, dapat diketahui standar penilaian kinerja guru SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor dengan keterangan sangat baik memiliki nilai 86-100, keterangan baik memiliki nilai 76-85, dengan keterangan cukup baik memiliki nilai 66-75 sedangkan dengan keterangan kurang baik memiliki nilai 50-65.

Berikut ini data terkait capaian kinerja guru periode tahun 2021-2023 yang dinilai dari beberapa aspek, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor
Tahun 2021-2023

Aspek/Indikator Penilaian Kinerja	Target Capaian	Realisasi Capaian Per Tahun			Jumlah Guru
		2021	2022	2023	
1. Menguasai bahan ajar	100	80,2	76,4	75,3	52
2. Merencanakan proses belajar mengajar	100	76,5	73,4	72,6	52
3. Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar	100	75,6	74,2	75,2	52
4. Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian	100	78,4	72,8	70,4	52
5. Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan)	100	76,7	74,5	72,6	52
Rata-rata		77,5	74,3	73,2	
Keterangan		Baik	Cukup	Cukup	

Sumber: SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor, 2024.

Berdasarkan data Kinerja Guru pada SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor dengan beberapa indikator pengukur kinerja guru yang telah ditetapkan oleh SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor sepanjang tahun 2021 adanya kinerja guru mencapai rata-rata 77,5 atau termasuk dalam kategori baik.

Selanjutnya pada tahun 2022 capaian kinerja guru mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dimana hanya mampu mencapai rata-rata 74,3 atau termasuk hanya dalam kategori cukup. Kemudian pada tahun 2023 capaian kinerja guru Kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dimana hanya mampu mencapai rata-rata 73,2 atau termasuk hanya dalam kategori cukup, artinya Guru pada SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor masih memiliki kinerja di bawah standar kerja yang telah ditetapkan oleh Sekolah SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di antara lainnya adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja, hal ini dikarenakan lingkungan kerja sangat berkaitan dengan fasilitas atau sarana yang berkaitan langsung dengan guru yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar, sedangkan motivasi kerja berkaitan dengan semangat guru dalam mengajar.

Lingkungan kerja harus menjadi perhatian bagi suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para gurunya secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik Seperti persepsi dan para guru mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga guru dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari

lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan guru itu baik maka akan mempengaruhi kinerja guru itu baik pula karena dapat membuat para guru merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik, sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan guru buruk maka kinerja dari guru tersebut juga akan berkurang.

Menurut Sedarmayanti (2020:21) menyampaikan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok". Kinerja akan tinggi dan otomatis prestasi kerja guru juga tinggi lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat guru bekerja.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kerja disuatu organisasi karena dengan memiliki lingkungan kerja yang baik maka akan mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, keamanan, dan jam kerja yang sesuai. Selain itu rancangan ruang kerja yang memperhatikan jumlah ruang kerja, tata letak, dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja yang baik akan memiliki dampak yang baik pula pada peningkatan kinerja, namun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan memiliki dampak kurang baik pula pada peningkatan kinerja. Kondisi yang terjadi di SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor menunjukkan beberapa aspek yang kurang mendukung seperti yang penulis lakukan dengan kegiatan prasurvey sebanyak 30 guru dimana penilaian guru dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor Berdasar Pada Hasil Prasurvey 30 Guru

Aspek	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Setiap ruang kelas di SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor pencahayaan sudah cukup terang	30	26	86,7%	4	13,3%
2. Suasana ruang kerja dirasakan cukup nyaman dalam bekerja	30	23	76,7%	7	23,3%
3. Sekolah sudah memfasilitasi peralatan keamanan dalam bekerja	30	26	86,7%	4	13,3%
4. Sekolah memiliki tenaga keamanan yang cukup	30	25	83,3%	5	16,7%
5. Sekolah sudah mendesain ruang kerja agar guru tidak terganggu dengan kebisingan	30	23	76,7%	7	23,3%
6. Saya merasa suasana yang ada di tempat kerja nyaman karena jauh dari suara bising	30	21	70,0%	9	30,0%
7. Sekolah memberikan fasilitas yang memadai kepada guru guna memperlancar pembelajaran	30	25	83,3%	5	16,7%
8. Sekolah sudah melakukan dekorasi di setiap ruang kerja secara rapi	30	21	70,0%	9	30,0%
Rata-rata		24	79,2%	6	20,8%

Sumber: SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan guru berdasar hasil prasurvey terkait kondisi lingkungan kerja menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Aspek-aspek tersebut diantaranya pencahayaan kenyamanan ruang kerja guru, fasilitas peralatan keamanan dalam bekerja, tercukupinya personil tenaga keamanan, desain ruang kerja agar guru tidak terganggu dengan kebisingan, peralatan kerja, dekorasi atau pengaturan warna dalam ruang kerja, rata-rata yang menjawab sudah baik sebanyak 24 guru atau 79,2% sedangkan yang guru yang memberikan tanggapan masih kurang baik rata-rata sebanyak 6 guru atau mencapai 20,8%.

Sangat jelas bahwa terkait lingkungan kerja masih harus diperbaiki agar tercipta suasana guru menyenangkan lingkungan kerja tempat dia bekerja sehingga guru tersebut akan melakukan aktifitas pekerjaan dengan optimal. Diantaranya terbentuknya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Pimpinan, manajer dan guru perlu memahami bahwa mereka memiliki peran dalam menciptakan situasi yang penuh dengan pengelolaan emosi secara efektif dalam rangka meningkatkan kinerja.

Selain lingkungan kerja, capaian kinerja guru juga dapat juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam berkontribusi pada sekolah. Dalam mencapai tujuan organisasi, guru memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, oleh karena itu peran guru dalam organisasi harus menjadi perhatian yang lebih serius oleh sekolah. Dengan motivasi yang tinggi, guru akan bekerja

lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah guru tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi disekolah misalnya pemogokan buruh, tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh guru terhadap sekolah. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Hal ini selaras dengan pendapat Maslow dalam Sutrisno (2020:55) yang menyatakan bahwa “motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”.

Motivasi seharusnya mampu mendorong semangat dalam bekerja dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kebutuhan primer tidak luput dari kebutuhan akan pemenuhan kebutuhan hidup dengan demikian faktor uang gaji juga sering masih menjadi kendala di sekolah. Aspek pemenuhan akan peningkatan karir juga perlu diperhatikan mengingat guru harus menjadi individu yang lebih baik dari komunitasnya. Dengan jabatan yang diincar maka mereka akan senantiasa meningkatkan kemampuan dan skill yang sudah dimiliki untuk mendukung karir.

Setiap sekolah ingin para gurunya memiliki motivasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing. Akan tetapi kondisi pencapaian pada guru di SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor masih ada yang belum mencapai target yang diharapkan.

Motivasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Motivasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi. Motivasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota sekolah karena nilai-nilai yang terkandung dalam budaya pada suatu sekolah dapat dijadikan sebagai acuan perilaku dari anggota sekolah, sehingga apabila motivasi dari suatu sekolah baik maka tidak mengherankan jika anggota sekolah tersebut adalah orang-orang yang baik kualitasnya.

Untuk memperoleh data terkait dengan motivasi, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 guru dengan beberapa aspek yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 1.4
 Data Motivasi Guru Berdasar Pada Hasil Prasurvey 30 Guru

Aspek	Jumlah Prasurvey	Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Sekolah selama ini menekankan guru terbiasa bekerja dengan tantangan	30	25	83,3%	5	16,7%
2. Sekolah menekankan guru mampu bekerja dengan teliti agar sesuai dengan standar yang ditentukan	30	23	76,7%	7	23,3%
3. Sekolah memberikan kepercayaan guru untuk mencapai target pekerjaan	30	24	80,0%	6	20,0%
4. Sekolah melakukan evaluasi kerja sehingga mampu meningkatkan keyakinan guru	30	25	83,3%	4	16,7%
5. Sekolah selalu memberikan pelatihan dalam meningkatkan ketrampilan kerja	30	22	73,3%	6	26,7%
Rata-rata		24	79,3%	6	20,7%

Sumber: SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan guru berdasar hasil prasurvey terkait kondisi motivasi menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Aspek-aspek tersebut diantaranya sekolah selama ini menekankan guru terbiasa bekerja dengan tantangan yang lebih baik, Sekolah menekankan guru mampu bekerja dengan teliti agar sesuai dengan standar yang ditentukan sekolah, Sekolah memberikan kepercayaan guru untuk mencapai target pekerjaan, Perusahaan sering melakukan evaluasi pekerjaan guru sehingga mampu meningkatkan keyakinan diri guru. Sekolah selalu memberikan pelatihan dalam meningkatkan ketrampilan kerja dimana rata-rata yang menjawab sudah baik sebanyak 24 guru atau 79,3% sedangkan yang guru yang memberikan

tanggapan masih kurang baik rata-rata sebanyak 6 guru atau mencapai 20,7%.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Hamsiah Jafar, dkk (2021) Jurnal Edu Leadership Vol.1 No.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Madani Pao-Pao. Jurnal Edu Leadership Vol.1 No.1. Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 72,3%, Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($26,146 > 1,812$).

Mila Yumarah, Lili Andriani (2017) Jurnal SJEE Vol.1 No.1. ISSN: 2597-8853. Universitas Batanghari. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 70,1%, Uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Eti, dkk (2022) Journal of Islamic Economic Manajemen and Business Vol.1 No.1. Institut Tehnologi Dan Bisnis Master Riau. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kepenuhan Pekanbaru Jambi. Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 65,7%, Uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Titin Eka Ardiana (2017) Jurnal Akutansi Dan Pajak, Vol. 17 No.02. ISSN: 1412-629X Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akutansi di SMK DI Kota Madiun. Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai determinasi 86,4% dan uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Andi Agustina, dkk (2020) Jurnal Idaarah Vol.4 No.1. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN Di Kecamatan Bontotirto Kabupaten Bulukumba. Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja guru dengan uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Irma Br Tarigan, dkk (2022) Jurnal Global Manajemen Vol.11 No.1. Universitas Darma Agung Medan. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 7 Medan. Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 20,3% dan uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Jazuli Muktar (2019) Jurnal Distrubsi Bisnis, Vol.1 No.3, ISSN: 2621-797X. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 12,362 + 0,331X_1 + 0,537X_2$, Determinasi sebesar 59,2% dan uji hipotesis diperoleh Sig. $0,000 < 0,05$ A.K. Yohanson, dkk (2022)

Jurnal Gentaras Manajemen Dan Akutansi Vol.14 No.3. ISSN: 2086-9592. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Mada Bandar Lampung. Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan uji hipotesis diperoleh sig. $0,000 < 0,05$.

Pratiwi Indah Sari (2019) Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan Vol.1 No.1. Universitas Batanghari Jambi. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. Metode kuantitatif dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan uji hipotesis diperoleh sig. $0,003 < 0,05$.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah

dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum T^2} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi

penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

- 3) Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).
- 4) Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

- 1) Analisis Regresi Linier Sederhana
Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda
Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar

kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

- 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Penerangan lampu di tempat kerja sudah cukup terang	0,404	0,273	Valid
2	Pencahayaannya di sarana lain diluar ruangan kerja sudah cukup terang	0,583	0,273	Valid
3	Sekolah memasang AC di setiap ruangan kerja guru	0,367	0,273	Valid
4	Suasana ruang kerja cukup nyaman digunakan untuk bekerja	0,469	0,273	Valid
5	Sekolah memfasilitasi peralatan keamanan dalam bekerja	0,798	0,273	Valid
6	Sekolah memiliki tenaga keamanan atau security yang cukup	0,530	0,273	Valid
7	Sekolah sudah mendesain ruang kerja agar guru tidak terganggu dengan kebisingan	0,807	0,273	Valid
8	Saya merasa suasananya yang ada di sekolah nyaman karena jauh dari suara bising	0,774	0,273	Valid
9	Saya mendapatkan fasilitas sekolah yang memadai	0,724	0,273	Valid
10	Fasilitas dan kelengkapan kerja yang diberikan sekolah dapat membantu pekerjaan guru	0,415	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemberian gaji sudah sesuai dengan keinginan guru	0,631	0,273	Valid
2	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan harapan guru	0,434	0,273	Valid
3	Guna menjamin ketenangan dalam bekerja, pemerintah memberikan asuransi yang layak kepada seluruh guru	0,443	0,273	Valid
4	Sekolah menyediakan sarana penunjang yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja	0,469	0,273	Valid
5	Pimpinan selalu melibatkan guru dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan sekolah	0,475	0,273	Valid
6	Pimpinan selalu mendorong guru untuk mampu bekerjasama dengan rekan sejawat	0,330	0,273	Valid
7	Pimpinan memberikan penghargaan pada guru dalam menjalankan tugasnya	0,709	0,273	Valid
8	Sekolah memberikan apresiasi pada guru yang memiliki prestasi kerja	0,424	0,273	Valid
9	Sekolah menempatkan guru pada mata pelajaran tertentu sesuai dengan pendidikannya	0,554	0,273	Valid
10	Sekolah memberikan kesempatan pada guru untuk mengembangkan potensinya	0,507	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel motivasi kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Guru mampu menguasai setiap pokok bahasan yang dalam satuan pelajaran	0,337	0,273	Valid
2	Guru mampu membuat bahan ajar sesuai dengan kompetensi dasar yang ingin dicapai	0,567	0,273	Valid
3	Guru selalu menyiapkan rancangan pelajaran sebelum mengajar	0,421	0,273	Valid
4	Guru Menyusun rencana pengajaran berdasarkan analisis kemampuan siswa	0,338	0,273	Valid
5	Guru memiliki kemampuan melaksanakan proses belajar secara baik	0,665	0,273	Valid
6	Guru memiliki kemampuan yang baik dalam setiap proses pembelajaran	0,639	0,273	Valid
7	Guru mengadakan pre-test untuk mengetahui kemampuan siswa sebelum memulai pengajaran	0,484	0,273	Valid
8	Guru mampu melaksanakan evaluasi terkait capaian hasil proses belajar secara obyektif	0,632	0,273	Valid
9	Guru memberikan bimbingan belajar pada siswa yang mendapatkan hasil kurang maksimal	0,577	0,273	Valid
10	Guru mampu melaksanakan bimbingan belajar sesuai dengan sasaran yang akan dicapai	0,490	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja guru (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Kinerja Guru (Y)	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	0.117	52	0.074	0.968	52	0.188

a. Lilliefors Significance Correction
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,074 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	8.347			2.397	0.020			
Lingkungan Kerja (X1)	0.432	0.091	0.516	4.732	0.000	0.660	1.515	
Motivasi Kerja (X2)	0.365	0.110	0.362	3.316	0.002	0.660	1.515	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar 0,660 dan motivasi kerja sebesar 0,660 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation

Faktor (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 1,515 dan variabel motivasi kerja sebesar 1,515 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,193	2,019		0,591	0,557
	Lingkungan Kerja (X1)	-0,026	0,053	-0,085	-0,487	0,628
	Motivasi Kerja (X2)	0,044	0,064	0,119	0,681	0,499

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,557 dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,628 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,784 ^a	0,615	0,599	2,361	1,975

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,975 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

c. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,431	3,011		5,125	0,000
	Lingkungan Kerja (X1)	0,609	0,081	0,727	7,491	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,431 + 0,609X1$.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,942	3,995		3,239	0,002
	Motivasi Kerja (X2)	0,669	0,107	0,663	6,259	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,942 + 0,669X2$

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,347	3,482		2,397	0,020
	Lingkungan Kerja (X1)	0,432	0,091	0,516	4,732	0,000
	Motivasi Kerja (X2)	0,365	0,110	0,362	3,316	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,347 + 0,432X1 + 0,365X2$

d. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Correlations ^b			
	Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Guru (Y)	
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	0,727 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	0,727 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=52
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,727 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Correlations ^b			
	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Guru (Y)	
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	0,663 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	0,663 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 b. Listwise N=52
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,663 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,784 ^a	0,615	0,599	2,361

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,784 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja guru

e. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,727 ^a	0,529	0,519	2,586

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,529 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 52,9% sedangkan sisanya sebesar (100-52,9%) = 47,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,663 ^a	0,439	0,428	2,821

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,439 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 43,9% sedangkan sisanya sebesar (100-43,9%) = 56,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,784 ^a	0,615	0,599	2,361

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,615 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 61,5% sedangkan sisanya sebesar (100-61,5%) = 38,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

f. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	15,431	3,011		5,125	0,000
	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,609	0,081	0,727	7,491	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,491 > 2,009) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor.

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	12,942	3,995		3,239	0,002
	Motivasi Kerja (X ₂)	0,669	0,107	0,663	6,259	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,259 > 2,009). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor.

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436,409	2	218,205	39,160	,000 ^b
	Residual	273,033	49	5,572		
	Total	709,442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (39,160 > 2,790), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kemang Kabupaten Bogor

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kemang di Bogor. Yang mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dikarenakan Penerangan lampu di tempat kerja kurang terang. Semua hal tersebut dapat menurunkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Kemang. Hasil ini diperkuat dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,431 + 0,609X_1$, nilai korelasi sebesar 0,727 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,491 > 2,009). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
- Secara parsial Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kemang. Yang mana motivasi kerja yang dirasakan oleh guru perihal Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan harapan guru,

penghargaan dan aktualisasi diri. Semua hal tersebut apabila tidak dilaksanakan atau direncanakan dengan baik maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja guru dan sebaliknya apabila dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,942 + 0,669X_2$ nilai korelasi sebesar 0,663 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 43,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,259 > 2,009). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

- Secara simultan terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 1 Kemang di Bogor. Yang mana jika Lingkungan kerja dan motivasi kerja dikelola dengan baik akan berdampak pada kinerja guru. Hal ini diperkuat dan didukung oleh persamaan regresi $Y = 8,347 + 0,432X_1 + 0,365X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,784 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,5% sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (39,160 > 2,790). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.K. Yohanson, dkk (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Mada Bandar Lampung. Jurnal Gentaras Manajemen Dan Akutansi Vol.14 No.3. ISSN: 2086-9592. Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Lampung.
- [2] Andi Agustina, dkk (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MTSN Di Kecamatan Bontotirto Kabupaten Bulukumba. Jurnal Idaarah Vol.4 No.1. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- [3] Eti, dkk (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2

- Keenuhan Pekanbaru Jambi. Journal of Islamic Economic Manajemen and Business Vol.1 No.1. Institut Tehnologi Dan Bisnis Master Riau.
- [4] Hamsiah Jafar, dkk (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Madani Pao-Pao. Jurnal Edu Leadership Vol.1 No.1.
- [5] Irma Br Tarigan, dkk (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 7 Medan. Jurnal Global Manajemen Vol.11 No.1. Universitas Darma Agung Medan.
- [6] Jazuli Muktar (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta, Jurnal Distrubsi Bisnis, Vol.1 No.3, ISSN: 2621-797X.
- [7] Mila Yumarah, Lili Andriani (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. Jurnal SJEE Vol.1 No.1. ISSN: 2597-8853. Universitas Batanghari.
- [8] Pratiwi Indah Sari (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan Vol.1 No.1. Universitas Batanghari Jambi.
- [9] Titin Eka Ardiana (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akutansi di SMK DI Kota Madiun, Jurnal Akutansi Dan Pajak, Vol. 17 No.02.