

AThe Influence Of Work Environment And Work Motivation On The Performance Of SMPN 2 Cikampek Teachers

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Cikampek

Azhar Abisya Pujiantoro^{1*}, Suroso², Flora Praticia Anggela³

mn20.azharpujiantoro@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, suroso@ubpkarawang.ac.id²,

Floraanggela@ubpkarawang.ac.id³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to examine how the work environment and work motivation influence teacher performance at SMPN 2 Cikampek. The research method uses a quantitative approach involving 38 teachers at SMPN 2 Cikampek as research respondents by applying a saturated sample. Data analysis was carried out using multiple linear regression using F and t-tests with a significance level of 5%. The research results show that the work environment (X1) does not affect the performance of SMPN 2 Cikampek teachers with a value of $1,147 < 2,301$. Meanwhile, work motivation (X2) has a very significant effect on teacher performance at SMPN 2 Cikampek with a value of $4,834 > 2,301$. Simultaneously, the work environment and work motivation together influence the level of teacher performance (Y) as shown by the calculated F value of $20,508 > 3.26$. The influence of the work environment and work motivation on teacher performance at SMPN 2 Cikampek is 54% while the remaining 46% is influenced by other factors not examined in this research.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja guru di SMPN 2 Cikampek. Metode penelitiannya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 38 guru SMPN 2 Cikampek sebagai responden penelitian dengan menerapkan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan uji F dan t dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikampek dengan nilai $1.147 < 2,301$. Sedangkan, motivasi kerja (X2) berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikampek dengan nilai $4.834 > 2.301$. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi tingkat kinerja guru (Y) sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $20.508 > 3.26$. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikampek adalah sebesar 54% sementara 46% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

1. Pendahuluan

Pertumbuhan sebuah negara dapat diindikasikan oleh keunggulan sumber daya manusianya. Dalam zaman globalisasi, sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi menjadi sangat penting. Sehingga, tugas seorang pendidik sangatlah vital dalam meningkatkan mutu tenaga manusia di bidang pendidikan. Perkembangan peserta didik sangat tergantung pada peran seorang guru. (Nugraha, 2020).

Menurut ketentuan yang UU No 14 Tahun 2005, Pasal 8 Ayat 1, dijelaskan "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah."

SMA Negeri SMPN 2 Cikampek adalah sebuah lembaga pendidikan tingkat SMP yang

terletak di Jalan. Babakan Bogor, Dawuan Barat, yang berada di Kecamatan. Cikampek, Kabupaten merupakan sebuah daerah di Jawa Barat. Di wilayah Karawang, yang terletak di Jawa Barat. Informasi mengenai informasi tentang SMP Negeri 2 Cikampek dapat diakses melalui tabel berikut.

Tabel 1. Profil SMP Negeri 2 Cikampek

Nama Sekolah	SMP Negeri 2 Cikampek
NPSN	20217864
Status Sekolah	Negeri
Akreditasi	A
Status Kepemilikan	Pemerintah Pusat
SK Pendirian Sekolah	2003
Tanggal SK Pendirian	3/10/2003
SK Izin Operasional	421/Kep.251-Huk/2008
Tanggal SK Izin Operasional	3/25/2008
Kurikulum	Kurikulum 2013
Jumlah Guru	38
Jumlah Staf	8

Sumber: dapo.kemendikbud.go.id

Peran seorang guru adalah mampu memberikan bimbingan dan dukungan serta memenuhi keinginan banyak kalangan terutama masyarakat yang mendukung guru dan sekolah dalam mengembangkan peserta didik. Penting bagi guru juga untuk mencapai tujuan pengajaran yang sukses. Secara khusus, pengajaran yang efektif dapat menjadi cikal bakal keberhasilan pengajaran yang ditunjukkan oleh guru. (Sari, 2019).

Tabel 2. Data Kinerja Guru SMPN 2 Cikampek 2023

Bulan	Persentase Kinerja
Januari – Februari	87.5%
Maret - April	88.79%
Mei – Juni	90.65%
Juli – Agustus	85.45%
September – Oktober	86.89%

Sumber: SMPN 2 Cikampek

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa persentase kinerja guru SMPN 2 Cikampek periode bulan Januari hingga Juni mengalami kenaikan yang sangat baik namun menurun secara signifikan pada bulan Juli. Dengan demikian teridentifikasi bahwa kinerja dari para guru mengalami penurunan yang cukup besar namun mulai kembali naik pada bulan September. Oleh karena itu, melihat pentingnya peran guru dalam keberhasilan mengajar generasi penerus diperlukan penelitian penyebab penurunan kinerja tersebut. Cara mengetahui serta mengukur sampai mana tingkat kinerja dipengaruhi adalah dengan meneliti lingkungan kerja serta motivasi kerja para guru tersebut.

Lingkungan kerja adalah ruang dimana guru dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuannya untuk lebih membimbing siswa dalam menjalankan aktivitas kerjanya, yang mana dapat meningkatkan kinerja guru. Maka dari itu, mencapai tujuan sekolah sejalan dengan visi dan misi yang ada juga dapat membantu berkembangnya lingkungan kerja

yang positif. sebuah impian menjadi kenyataan. Dalam konteks ini, jika guru memiliki semua sumber daya yang diperlukan untuk mengajar, maka harapan untuk mencapai tujuan pembelajaran dapat terwujud untuk meningkatkan kinerjanya sendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya juga akan semakin meningkat. (Sari, 2019).

Silvana (2023) melakukan penelitian lingkungan kerja terhadap performa (kinerja) serta pengaruhnya dan memperoleh hasil berupa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Namun Nugraha (2020) dengan variabel yang sama mendapatkan hasil berbeda yaitu tidak adanya pengaruh lingkungan bekerja untuk meningkatkan performa (kinerja).

Motivasi adalah faktor yang memberikan dorongan pada seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Sama-sama pentingnya, apakah itu datang dari diri kita sendiri atau lingkungan sekitar. ketika setiap pribadi pengajar memiliki lingkungan kerja yang menguntungkan dan semangat yang tinggi maka akan menjadi faktor penting dalam harapan berupa upaya meningkatnya kinerja guru. (Marphudok et al., 2020).

Diteliti oleh Suroso (2019) motivasi kerja mendapat hubungan positif dengan kinerja pegawai. Namun Assa & Dachi (2023) dalam penelitiannya mendapatkan hasil kinerja tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Tabel 3. Research Gap

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Lingkungan Kerja	Kinerja	Berpengaruh	Rosela Silvana 2023
			Tidak Berpengaruh	Nugraha 2020
2	Motivasi Kerja		Berpengaruh	Aprida et al., 2020
			Tidak Berpengaruh	Assa & Dachi, 2023

Sumber: diolah penulis

Penelitian ini ditujukan guna memahami, menganalisis serta memberi penjelasan terkait pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja juga keduanya terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikampek.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Serdamayanti (2020) mengemukakan “Lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu Lingkungan Kerja Fisik, berupa segala sesuatu berbentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan Lingkungan Kerja Non Fisik, berupa segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.”

Motivasi Kerja

Menurut Uno (2022) “Motivasi kerja adalah dorongan pada diri sendiri (internal) maupun dorongan dari luar diri (eksternal).” Uno juga mengemukakan tentang dimensi yang ada di dalam dan di luar, yaitu:

1. Internal, merupakan kewajiban yang harus diemban, pencapaian target, tujuan yang ingin dicapai, umpan balik kinerja, bekerja dengan senang hati, memiliki ambisi, kinerja.

- Eksternal, usaha dalam kebutuhan pribadi dan karir, pujian atas kinerja yang dilakukan, mendapatkan intensif, serta memperoleh perhatian dari rekan kerjadan atasan.

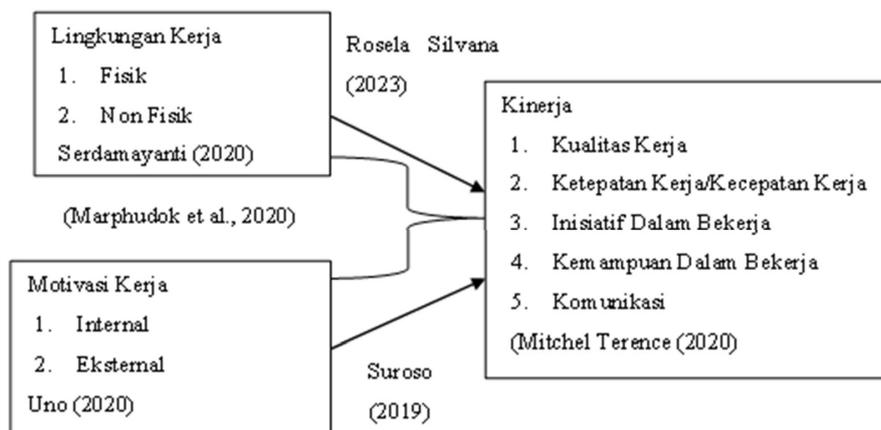
Kinerja

Menurut Mitchel Terence (2022) “Kinerja guru ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru di sekolah sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.” Dimensi dan indikator yang dipakai untuk menghitung kinerja guru, adalah:

- Kualitas pekerjaan meliputi penyusunan rencana pengajaran, implementasi inovasi dalam pembelajaran, dan memberikan materi sesuai dengan kepribadian.
- Ketepatan/Kecepatan Kerja, berupa menjelaskan materi ajar dengan seksama, melakukan penilaian hasil belajar, dan program belajar yang sesuai dengan jadwal akademik.
- Inovasi dalam menjalankan tugas, yang melibatkan pemanfaatan alat pembelajaran dan kemampuan menilai hasil belajar siswa.
- Kemampuan dalam bekerja, berupa kemampuan memimpin dalam kelas, pengelolaan interaksi dalam proses belajar mengajar, penggunaan variasi dalam metode pembelajaran, serta memahami secara mendalam dasar-dasar pendidikan.
- Proses komunikasi dalam bentuk bimbingan belajar digunakan untuk menyampaikan informasi baru dalam proses pembelajaran, dapat menerima masukan guna meningkatkan pembelajaran.

Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian

Kerangka pemikiran adalah suatu konsep yang digunakan untuk menjelaskan teori yang terhubung dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai fokus penelitian. Menurut penelitian tentang berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, juga kinerja.



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban awal atau pertanyaan yang masih bersifat spekulatif, karena belum terbukti kevalidannya. Dengan merujuk pada kerangka pemikiran dan data empiris yang telah dijelaskan, peneliti mengemukakan beberapa hipotesis:

- Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja.
- Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja.
- Terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian diteliti memakai penelitian kuantitatif verifikatif. Sugiyono (2019) menyebutkan bahwa “Metode penelitian kuantitatif adalah dengan menguji hubungan antara

variabel dengan objek yang diteliti, yang lebih bermakna apabila mempertimbangkan sebab dan akibat (kausal). Oleh karena itu, terdapat variabel bebas dan terikat dalam penelitian tersebut. Dari variabel-variabel di atas kita dapat menyimpulkan beberapa pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.”

Ada 38 orang guru yang bekerja di SMPN 2 Cikampek. Dalam penelitian, diterapkan sampling jenuh. Sugiyono berpendapat strategi yang menentukan sampel tipe sampling jenuh, semua individu populasi diambil sebagai sampel. (Aprida et al., 2020)

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penggunaan suatu formulir. Konten dari kuesioner ini meliputi masalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja para guru. Jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan dalam penggunaan kuesioner menggunakan skala likert, sebuah alat evaluasi yang dipakai menganalisis pertanyaan, di mana responden diharapkan memberikan jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, analisis linier berganda.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Untuk menganggap sebuah uji validitasnya telah dilakukan dengan valid, perlu ditemukan korelasi positif setelah nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Namun, apabila nilai r-hitung lebih rendah dibanding nilai r-tabel, dalam kuesioner akan tidak valid, memanfaatkan 30 contoh sampel dan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau setara dengan 0,05.

a. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Item	Taraf Kesalahan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X1.1	0,05	0,361	0,629	Valid
2	X1.2	0,05	0,361	0,613	Valid
3	X1.3	0,05	0,361	0,388	Valid
4	X1.4	0,05	0,361	0,592	Valid
5	X1.5	0,05	0,361	0,750	Valid
6	X1.6	0,05	0,361	0,712	Valid
7	X1.7	0,05	0,361	0,580	Valid
8	X1.8	0,05	0,361	0,569	Valid
9	X1.9	0,05	0,361	0,752	Valid
10	X1.10	0,05	0,361	0,559	Valid
11	X1.11	0,05	0,361	0,689	Valid
12	X1.12	0,05	0,361	0,451	Valid

Sumber: Olah data penulis

Sesuai Tabel 4 yang terlampir, disimpulkan setiap item yang terdapat dalam kuesioner lingkungan kerja memenuhi kriteria validitas, dengan nilai r hitung bernilai lebih besar dari r tabel. Setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki validitas guna menilai lingkungannya (X1).

b. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Item	Taraf Kesalahan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	X2.1	0,05	0,361	0,762	Valid
2	X2.2	0,05	0,361	0,822	Valid
3	X2.3	0,05	0,361	0,764	Valid
4	X2.4	0,05	0,361	0,535	Valid
5	X2.5	0,05	0,361	0,397	Valid
6	X2.6	0,05	0,361	0,681	Valid
7	X2.7	0,05	0,361	0,705	Valid
8	X2.8	0,05	0,361	0,587	Valid
9	X2.9	0,05	0,361	0,589	Valid
10	X2.10	0,05	0,361	0,571	Valid
11	X2.11	0,05	0,361	0,512	Valid
12	X2.12	0,05	0,361	0,407	Valid

Sumber: Olah data penulis

Sesuai Tabel 5 yang terlampir, disimpulkan setiap item yang terdapat dalam kuesioner lingkungan kerja memenuhi kriteria validitas, dengan nilai r hitung bernilai lebih besar dari r tabel. Setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki validitas guna menilai motivasi kerjanya (X2).

c. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Item	Tarif Kesalahan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Y1	0,05	0,361	0,822	Valid
2	Y2	0,05	0,361	0,836	Valid
3	Y3	0,05	0,361	0,779	Valid
4	Y4	0,05	0,361	0,697	Valid
5	Y5	0,05	0,361	0,818	Valid
6	Y6	0,05	0,361	0,786	Valid
7	Y7	0,05	0,361	0,739	Valid
8	Y8	0,05	0,361	0,811	Valid
9	Y9	0,05	0,361	0,780	Valid
10	Y10	0,05	0,361	0,775	Valid
11	Y11	0,05	0,361	0,813	Valid
12	Y12	0,05	0,361	0,730	Valid

Sumber: Olah data penulis

Dari informasi yang tertera pada Tabel 6, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap elemen atau pernyataan pada variabel kuesioner kinerja memiliki validitas yang baik karena Nilai r hitung memiliki besaran yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesionernya memiliki pertanyaan yang sah dan bisa mengukur variabel Kinerja (Y) dengan akurat.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai r Alpha	Chroanchbach Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,823	0,70	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,804	0,70	Reliabel
3	Kinerja	0,948	0,70	Reliabel

Sumber: Olah data penulis

Berdasarkan tabel 7, disimpulkan variabel lingkungan kerja (X1) memiliki reliabilitas sebesar 0,823. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai 0,804, Variabel Kinerja (Y) memiliki reliabilitas 0,948. Masing-masing variabel memiliki nilai yang melebihi batas minimal yang ditentukan sebesar 0,70 sehingga dapat diartikan bahwa setiap variabel ini reliabel.

Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas dituju menentukan variabel terikat & variabel bebas mendekati distribusi normal. Dalam studi ini memakai metode Kolmogorov- Smirnov guna melakukan analisis. Adapun hasil dari uji normalitasnya sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.48117205
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.053
Kolmogorov-Smirnov Z		.680
Asymp. Sig. (2-tailed)		.744

a. Test distribution is Normal

Sumber: Olah data penulis

Sesuai tabel 8 terdapat sajian berdasarkan hasil uji normal Kolmogorov- Smirnov, disimpulkan level signifikansi adalah Asymp. Nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,744 > 0,05. Menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memeriksa normalitas, distribusi data cenderung normal. Persyaratan atau asumsi mengenai keberaturan model regresinya telah sesuai.

Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.654	7.371		2.395	.022		
	X1	.207	.146	.184	1.417	.165	.777	1.288
	X2	.755	.156	.629	4.834	.000	.777	1.288

a. Dependent Variable: Y

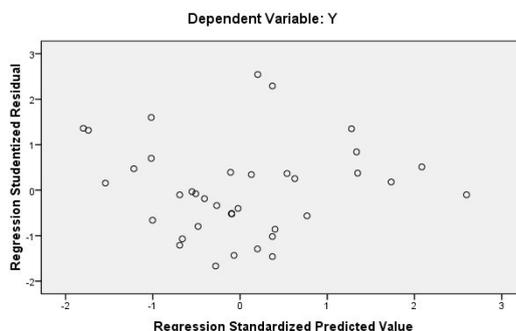
Sumber: Olah data penulis

Berdasarkan pada tabel 9, variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF 1.288 < 10. Sedangkan, *tolerance value* kedua variabel 0,777 > 0,1. Oleh karena itu, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 10. Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Sumber: Olah data penulis

Hasil analisis heterokedastisitas pada tabel 10 dapat diamati pada titik - titik data. Titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola, mendapatkan kesimpulan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.654	7.371		2.395	.022
X1	.207	.146	.184	1.417	.165
X2	.755	.156	.629	4.834	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data penulis

Uji linear berganda tabel 11 diatas dapat dilihat pada bagian kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B. Nilai *Constanta* 17.654, Dalam persamaan regresi linear berganda ini, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja bernilai 0,207, sedangkan motivasi kerja bernilai 0,755:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 17,654 + 0,207X_1 + 0,755X_2$$

Uji t (Parsial)

**Tabel 12. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.654	7.371		2.395	.022
X1	.207	.146	.184	1.417	.165
X2	.755	.156	.629	4.834	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data penulis

1. Dari Tabel 12 di atas, dinyatakan uji signifikansi lingkungan kerja (X1) bernilai 0,165 > 0,005. Sedangkan nilai t hitung 1,417 < 2,301. Artinya hipotesis nol (H0) diterima, sementara hipotesis pertama (H1) ditolak. Dapat disimpulkan lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) guru SMPN 2 Cikampek.
2. Tingkat signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,000 < 0,005. Sedangkan nilai t-hitung 4,834 > 2,301. Artinya hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Dapat disimpulkan motivasi kerja (X2) berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja (Y) guru SMPN 2 Cikampek.

Uji F (Simultan)**Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	870.717	2	435.359	20.508	.000 ^a
	Residual	742.993	35	21.228		
	Total	1613.711	37			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data penulis

Berdasarkan hasil dalam Tabel 12, ditemukan bahwa tingkat signifikansi variabel (X1) dan (X2) pada (Y) ialah $0,000 < 0,005$. Dengan nilai F-hitung sebesar $20,508 > 3,26$. Artinya hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis ketiga H3 diterima. Dapat disimpulkan lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) guru SMPN 2 Cikampek.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.513	4.607

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olah data penulis

Menurut tabel 13, memperlihatkan bahwasanya kinerja guru SMPN 2 Cikampek mendapat pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 54% dan sisanya 46% mendapat pengaruh dari variabel lain yang diteliti.

Pembahasan**1. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja di SMPN 2 Cikampek tidak berpengaruh terhadap kinerja para guru. Hasil dari pengujian hipotesis ini menunjukkan nilai signifikansinya yaitu $0,165 > 0,05$ dengan nilai t hitung $1,417 < 2,301$. Dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikampek.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugraha (2020) yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja.

2. Pengaruh Parsial Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Motivasi dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikampek. Dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,834 > 2,302$. Dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikampek.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti Suroso (2019) yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja.

3. Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dapat disimpulkan bahwa kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ dan nilai F hitung sebesar $20,508 > 3,26$. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis ketiga (H_3) diterima. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikampek.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti (Marphudok et al., 2020) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Dengan nilai sig sebesar $0,165 > 0,05$ dan hasil pengujian nilai t hitung $1,417 < \text{nilai t tabel } 2,301$.
2. Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini terbukti dari tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ dan hasil nilai t-hitung $4,834 > \text{nilai t tabel } 2,301$.
3. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. dan nilai F hitung sebesar $20,508 > \text{nilai F-tabel } 3,26$.

Implikasi

Saran berikutnya untuk peneliti selanjutnya adalah mengintegrasikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap penilaian lingkungan kerja dan motivasi para guru yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja mereka. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan penelitian ini lebih lanjut, agar diperluas dengan menerapkan metode yang lebih komprehensif untuk mengukur kinerja guru agar lebih optimal. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil lebih banyak sampel atau responden. Harapannya, penelitian ini mampu menghasilkan data yang lebih tepat untuk meningkatkan ketepatan informasi.

Daftar Pustaka

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Firmansyah A.
- (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMKN 1 Karawang Barat*. Universitas Buana PerjuanganKarawang
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>
- Assa, A. F., & Dachi, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 167–176. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>
- Hursepuny, J., Rasyid Al Azis, S., & Royani. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan lenggang jakarta. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 7(1), 53–65. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v7i1.1003>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Marphudok, M., Lian, B., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang. *Jurnal Intelektualita: Keislaman*,

- Sosial Dan Sains*, 9(1), 167–178. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v9i1.5647>
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4905>
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Sari, P. I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten MuaroJambi. *Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.24014/ekl.v1i1.4681>
- Silvana, R. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10*.
- Suroso. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan (Studi Divisi Quality Control PT. ABC)*. 5(1), 102–116.