

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kintom

The Influence of Work Motivation and Work Environment on the Performance of Teachers at SMA Negeri 1 Kintom

Pikson Lenggetio^{1*}, Sri Rahayu Husen²

¹Program Studi Ilmu Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Tompotika Luwuk

²Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

*¹Email: pikson.lenggetio@gmail.com

Abstrak

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 27 orang. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Kintom diperoleh t hitung sebesar 1,840 sedangkan t tabel 1,71 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,003 \leq 0,05$ dengan demikian secara persial diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMA Negeri 1 Kintom. Lingkungan kerja memperoleh t hitung sebesar 2,209 sedangkan t tabel sebesar 1,71 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,002 \leq 0,05$. Nilai koefisien korelasi X1 sebesar 0,211 atau 21 hubungan antara variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan variabel terikat Kinerja Guru (Y) yaitu rendah, dan nilai koefisien korelasi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,425 atau 42,5 maka hubungan antara variable bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel terikat Kinerja Guru (Y) yaitu Cukup Kuat.

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

Abstract

The research approach used in this study is a quantitative approach. The sample consisted of 27 respondents. The type of data used in this study is primary data. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to teachers at SMA Negeri 1 Kintom. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the equation $Y = 2.854 + 0.414 + 0.335$. Work motivation has a significant effect on teacher performance, with a t-value of 1.840 compared to a t-table value of 1.71, and a significance value of $0.003 \leq 0.05$. This indicates that partially, work motivation significantly influences teacher performance. The work environment shows a t-value of 2.209 compared to a t-table of 1.71, with a significance value of $0.002 \leq 0.05$, indicating a significant partial effect on teacher performance. The correlation coefficient for work motivation is 0.211 (low), while the work environment is 0.425 (moderately strong).

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

PENDAHULUAN

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta kemampuannya dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebagai seorang guru (Indriawati et al. 2022). Kinerja guru juga dapat dilihat dari bagaimana guru tersebut menjalankan tugas-tugasnya dalam proses pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran (Azizi, Bakri, and Choiriyah 2023). Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, perlu adanya pendidikan yang bermutu (Pramessti, Wardany, and Rigiанти 2023). Keberhasilan pendidikan sangat tergantung kepada kualitas tenaga pendidik atau kemampuan kerja guru dalam proses pembelajaran. Kemampuan guru untuk mendidik dengan baik seluruh generasi penerus bangsa akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan diharapkan mampu bersaing dengan seluruh Masyarakat dunia (Nurhuda, Tinggi, and Islam Binamadani 2022) (Hasanah et al, 2024).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam sebuah organisasi. SDM perlu dikelola sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi (Anshari Mas et al. 2022). Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2015:2) bahwa manajemen sumber

daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM Harus dilakukan dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Kabul 2024). Menurut Hasibuan (2015:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pentingnya analisis motivasi kerja karyawan diperusahaan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hariyanto, Samalelo, and Hellyani 2023). Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai (Priyanto and Wibowo 2021). Selanjutnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dimana karyawan bekerja. Apabila dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja (Nitisemito, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heruwanto (2018), Gracia (2019), Ariyanto (2020) dan Aritas (2020) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan dari hasil penelitian Siregar (2020) yang diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Abdullah (2018) menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan atau gap research penelitian terdahulu maka menjadi motivasi untuk mengambil topik penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Fauzi, Latief, and Bahasoan 2023).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Lestary and Chaniago 2017). Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016:118) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Masalah tentang faktor lingkungan kerja dan motivasi menjadi fenomena tersendiri di SMA Negeri 1 Kintom. Berkaitan dengan lingkungan kerja, setelah melakukan wawancara ke beberapa guru, mereka mengeluhkan tentang kondisi ruang kerja yang dirasa cukup sempit di mana letak meja antar guru terlalu berdekatan sehingga ruang gerak menjadi terbatas, dan tak ada ruang untuk privasi di karenakan tak ada penghalang antar meja guru. Banyaknya jumlah guru dalam satu ruangan juga menyebabkan kegaduhan dan suara berisik sehingga menyebabkan beberapa guru kurang merasa nyaman di tempat kerja.

Motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru, namun tingkat pengaruhnya dapat bervariasi antar penelitian dan institusi (Nurmalawati, Jullimursyida, and Heikal 2022). Lingkungan kerja yang positif dan motivasi yang kuat dapat mendorong guru untuk bekerja lebih baik, meningkatkan semangat dan produktivitas, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

METODE

Menurut Moehariono (2014:96), pengukuran kinerja adalah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi tentang efisiensi dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kinerja membantu organisasi memahami sejauh mana mereka telah mencapai tujuan yang ditetapkan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Sehingga teknik pengukuran variabel yang di gunakan dalam hal ini yaitu menggunakan Skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban yang terlihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Skala Likert Bobot

Jawaban	Skala Likert	Bobot
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak setuju	4
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Untuk membuktikan hipotesis yang akan di ajukan pada penelitian ini maka metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Tujuannya yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja guru SMA NEGERI 1 Kintom dapat diketahui dengan menggunakan analisis linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

b1 = koefisien regresi dari X1

b2 = koefisien regresi dari X2

a = konstanta

Uji korelasi pearson r ini dapat digunakan pada statistik inferensial hal ini perlu dilakukan apabila variabel X dan Y berdistribusi normal dengan varian yang sama jika tidak maka harus menggunakan koefisien korelasi lainnya seperti rho spearman atau W Kendall dan hubungan dari dua variabel bersifat linear (Morissan, 2017). Menurut Sugiyono, (2013) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi pearson

x_i = Variabel independent

y_i = Variabel dependen

n = Banyak sampel

Koefisien korelasi merupakan pengukur hubungan dua variabel atau lebih yang dinyatakan sebagai tingkat hubungan (derajat keeratan) antar variabel. Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen atau variabel bebas (motivasi Kerja dan lingkungan Kerja) dalam menerangkan variabel dependen atau terikat (Kinerja guru SMA NEGERI 1 Kintom). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Koefisien korelasi adalah salah satu metode dalam teknik analisis korelasi yang bertujuan untuk mendapatkan nilai kekuatan hubungan antar dua variabel. Berikut tersaji pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Interpretasi Kofisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Pada regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator β_i yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel e_i mempunya distribusi normal maka variabel dependen Y juga akan terdistribui secara normal (Basuki dan Prawoto 2016, hal. 33). Dalam menganalisi data, mengetahui tingkat signifikansi digunakan uji-t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan table t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak di uji adalah :

- H0: $\rho = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Ha: $\rho \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan anantara variabel bebas dengan variabel terikat.

Perlu mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. uji F ini dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (analysis of variance = ANNOVA) (Basuki dan Prawoto 2016, hal. 35). Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau tidaknya motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model regresi linier berganda yang di gunakan adalah Pengaruh Kinerja Guru sebagai variabel dependen, Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen. Di mana analisis berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS yang bisa dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.854	9.943		.287	.777
	Motivasi Kerja	.414	.398	.211	1.840	.003
	Lingkungan Kerja	.335	.167	.425	2.209	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Statistic 27

Berdasarkan tabel diatas maka diasilkan nilai persamaan regresi linier berganda sehingga di ketahui persamaan tersebut sebagai berikut :

$$Y = 2.854 + 0,414 (X1) + 0,335 (X2)$$

Kostanta sebesar 2,854 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen di anggap konstan pada kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Kintom. Nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,414 dengan arah hubungan positif (+) menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan maka akan di ikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,414 dengan asumsi variabel independen lainnya di anggap konstan. Nilai koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,335 dengan arah hubungan positif (+) menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan maka akan di ikuti oleh peningkatan kinerja Guru sebesar 0,335 dengan asumsi variabel independen lainnya di anggap konstan. Namun apabila nilai koefisien regresi X2 Negatif (-) maka bisa diartikan bahwa jika variabel X2 meningkat maka variabel Y akan menurun begitu juga sebaliknya.

Uji koefisien korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan simultan) antara dua atau lebih variabel Motivasi Kerja X1 dan Lingkungan kerja X2 terhadap variabel terikat Kinerja Guru Y. Adapun hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS di dapatkan bahwa nilai koefesien korelasi X1 sebesar 0,211 atau 21 Maka hubungan antara variabel bebas Motivasi

Kerja (X1) dan variabel terikat Kinerja Guru (Y) yaitu rendah, dan nilai koefisien korelasi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,425 atau 42,5 maka hubungan antara variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel terikat Kinerja Guru (Y) yaitu Cukup Kuat. Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 ^a	.502	.490	1.392

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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Statistic 27

Koefisien determinasi ini dilakukan mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuardatkan koefisien yang di temukan. Dalam pengunanya, koefisien determinasi ini di nyatakan dalam prsetasi (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau prsentase motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru maka di ketahui melalui uji determinasi. Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa nilai R sebesar 0,223 atau 22,3% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja guru dengan variabel bebasnya motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah rendah. R square dalam penelitian ini sebesar 0,502 yang berarti 50,2% variasi dari kinerja guru di jelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Untuk nilai Adjusted R-square (R²) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,490 yang berarti 49% kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kintom Tergolong Cukup Kuat. Tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Uji T (Uji Hipotesis)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.854	9.943		.287	.777
	Motivasi Kerja	.414	.398	.211	1.840	.003
	Lingkungan Kerja	.335	.167	.425	2.209	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Statistic 27

Jika nilai sig. < 0,05 berkesimpulng ada pengaruh secara signifikan dan jika nilai sig. tepat di angka 0,05 maka untuk mengetahui ada atau tidaknya pengeruh variable independent terhadap variable dependen bisa menggunakan perbandingan T Hitung dan T Tabel. Namun dapat Kita Lihat bahwa Nilai Sig. Variabel X1 dan X2 Sebesar 0,003 dan 0,002 (<0,05) maka dapat kita simpulkan bahwa variable X1 dan variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hasil pengujian statistik coefficients pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 1,840 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (27-2-1=24), diperoleh t tabel 1,71. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, di dalam hal ini t hitung = 1,840 > t tabel = 1,71. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kintom. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,003 < 0,05 sehingga H0 di tolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kintom.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,209 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2-1(27-2-1 =24), di peroleh t tabel 1,71. Jika t hitung > t tabel maka

didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, di dalam hal ini $t_{hitung} = 2,209 > t_{tabel} = 1,71$. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Kintom. Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang di prediksi. *Standard error of the estimated* di sebut juga standar di fiasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1.392 dimana semakin kecil standar deviasi berarti medel semakin baik dalam memprediksikan kinerja guru. Tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Anova (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.443	2	1.221	2.630	.001 ^b
	Residual	46.520	24	1.938		
	Total	48.963	26			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Statistic 27

Dari tabel di atas bisa di lihat bahwa nilai f adalah 2,630 kemudian nilai signifikannya adalah 0,001. Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 di tolak karena adanya korelasi yang signifikan antara X1 dan X2 dengan Y. Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 di terima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5% uji 2 tailed dengan ketentuan $dk = n - k - 1$. Berdasarkan tabel di atas di peroleh f_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 2,630 untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan $dk = n - k - 1$ ($27 - 2 - 1 = 24$), di peroleh $f_{tabel} 1,70$ jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka di dapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, di dalam hal ini $f_{hitung} = 2,630 > f_{tabel} = 1,70$ ini berarti pengaruh positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kintom. Selanjutnya terlihat pula probabilitas f yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang di tetapkan sebelumnya 0,05, maka nilai sig $0,001 < \alpha 0,05$, sehing H_0 di tolak, hal ini memiliki arti bahwa secara silmultan ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kintom.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kintom, yaitu : Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya Kinerja Guru yang lebih baik. Kepala Sekolah harus lebih memotivasi agar dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Motivasi juga dapat membantu karyawan mencapai tujuan pribadi dan perusahaan, serta meningkatkan kepuasan kerja. Diperoleh t-hitung sebesar 1,840 sedangkan t-tabel 1,71 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,003 \leq 0,05$ dengan demikian secara persial diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kintom. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya Kinerja Guru yang lebih baik. Sehingga dari kesimpulan ini Camat harus menciptakan Lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja Guru, menumbuhkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja, sekaligus menjaga kesehatan mental dan fisik karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang sehat juga berdampak positif pada reputasi perusahaan, meningkatkan kemampuan kolaborasi dan inovasi, serta mengurangi risiko kecelakaan kerja dan biaya operasional. Diperoleh t-hitung sebesar 2,209 sedangkan t-tabel 1,71 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,002 \leq 0,05$ dengan demikian secara persial diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kintom.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshari Mas, Anis et al. 2022. "Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *Amsir Management Journal* 3(1): 42–48. <https://journal.stieamsir.ac.id/index.php/amj/article/view/115> (April 10, 2026).
- Azizi, Muhammad Hakim, Syamsul Bakri, and Siti Choiriyah. 2023. "Implementation of Total Quality Management in the Ministry of Religion-Based Education." *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8(1): 125–36.
- Fauzi, Ahmad, Fitriani Latief, and Shandra Bahasoan. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar." *Jurnal Manuver : Akuntansi dan Manajemen* 1(1): 1–14. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/manuver/article/view/3626> (April 10, 2026).
- Hariyanto, Vigo, Theofilus Samalelo, and Catharina Aprilia Hellyani. 2023. "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank." *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum* 1(3): 228–38. <https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/jkpu/article/view/253> (April 10, 2026).
- Indriawati, Prita, Nurliani Maulida, Dias Nursita Erni, and Wanda Haditiya Putri. 2022. "Kinerja Guru Dalam Mutu Pendidikan Di SMAN 02 Balikpapan." *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP* 3(3): 204–15. <https://jurnal.umsu.ac.id:444/index.php/JPPG/article/view/12795> (April 10, 2026).
- Kabul, Eka Rakhmat. 2024. "Penggunaan Teknologi Hrm (Human Resource Management) Untuk Meningkatkan Efisiensi Dan Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia." *Blantika: Multidisciplinary Journal* 2(4): 421–29. <https://blantika.publikasiku.id/index.php/bl/article/view/128> (April 10, 2026).
- Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2): 94–103. <https://jurnal.polban.ac.id/an/article/view/937> (April 10, 2026).
- Nurhuda, Hengki, Sekolah Tinggi, and Agama Islam Binamadani. 2022. "Masalah-Masalah Pendidikan Nasional; Faktor-Faktor Dan Solusi Yang Ditawarkan." *Dirasah: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Dasar Islam* 5(2): 127–37. <https://ejournal.ibi.ac.id/jurdir/article/view/406> (April 10, 2026).
- Nurmalawati, Nurmalawati, Jullimursyida Jullimursyida, And Mohd Heikal. 2022. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri Di Kecamatan Blang Mangat." *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 7(2): 131–42. <https://ojs.unimal.ac.id/jmi/article/view/9009> (April 10, 2026).
- Pramesti, Elfina, Kusuma Wardany, and Henry Aditia Rigianti. 2023. "Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Di Sekolah Dasar." *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 6(2): 250–61. <https://jurnal.insida.ac.id/index.php/attadrib/article/view/541> (April 10, 2026).
- Priyanto, Adi, and Pudjo Wibowo. 2021. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 Di PT. Mulia Boga Raya Tbk." *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* 1(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/2211> (April 10, 2026)