



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 2829-2836

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Daarul Ahibbah

Jajuli<sup>1</sup>, Safitri Putri Derajat<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagaraha

<sup>1</sup>[jajulijuli95@gmail.com](mailto:jajulijuli95@gmail.com) , <sup>2</sup> [Ichamau33@yahoo.com](mailto:Ichamau33@yahoo.com)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Motivasi dan lingkungan kerja dipandang sebagai dua faktor penting yang berperan dalam menentukan tingkat kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun dalam tanggung jawab administratif di sekolah. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka yang diperoleh melalui instrumen penelitian, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel, yaitu motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, serta kinerja guru sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan melalui uji statistik untuk menguji pengaruh secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 20,508, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,26. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi guru dan perbaikan lingkungan kerja secara bersamaan dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, upaya peningkatan kualitas pendidikan perlu memperhatikan aspek motivasi internal guru serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman.*

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

### 1. Latar Belakang

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 [1], [18]. Pertumbuhan dan kemajuan suatu negara dapat diindikasikan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam era globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi menjadi faktor utama dalam menentukan daya saing suatu bangsa. Oleh karena itu, sektor pendidikan memegang peranan strategis dalam membentuk generasi yang cerdas, kreatif, serta memiliki karakter yang kuat. Dalam konteks ini, peran seorang pendidik menjadi sangat vital dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui proses pendidikan yang berkualitas. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan teladan bagi peserta didik. Kualitas pembelajaran yang diberikan oleh guru akan sangat memengaruhi perkembangan intelektual, emosional, dan sosial peserta didik. Oleh karena itu, seorang guru dituntut untuk memiliki kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian yang baik agar mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan bermakna. Perkembangan peserta didik sangat bergantung pada peran guru dalam mengelola proses pembelajaran di kelas. Guru yang mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, inovatif, dan berpusat pada peserta didik akan membantu mereka mengembangkan potensi secara optimal. Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan melalui peran guru yang profesional akan berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan sumber daya manusia dan pembangunan suatu negara.

Pendidikan dapat didefinisikan sebagai segala upaya yang dilakukan secara sadar untuk mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok, atau masyarakat, sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan dari orang yang memberikan pendidikan [2]. Komponen pendidikan terdiri dari input, proses, dan output. Input adalah sasaran

pendidikan (individu, kelompok, dan masyarakat), dan proses adalah upaya melakukan apa yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain. Sebagai pendidik, guru harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), yaitu siswa. Guru harus dapat membekali siswa dengan ilmu dan dua ketrampilan sehingga mereka dapat membuat SDM yang kompetitif [3], [16]. Komponen pendidikan pada dasarnya terdiri dari tiga unsur utama, yaitu input, proses, dan output. Input dalam pendidikan merupakan sasaran yang akan dibina melalui kegiatan pembelajaran, yang dapat berupa individu, kelompok, maupun masyarakat secara luas. Input ini mencakup peserta didik dengan berbagai latar belakang, potensi, serta karakteristik yang berbeda. Sementara itu, proses merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan, yaitu melalui pembelajaran, pembinaan, dan pengembangan potensi peserta didik secara sistematis dan terarah. Adapun output adalah hasil yang diperoleh setelah proses pendidikan berlangsung, berupa perubahan perilaku, peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang positif pada diri peserta didik. Dalam konteks ini, guru memiliki peran yang sangat penting sebagai pelaksana proses pendidikan. Sebagai pendidik, guru harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya para siswa. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga membimbing, mengarahkan, dan memotivasi siswa agar mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal. Selain itu, guru harus mampu membekali siswa dengan ilmu pengetahuan serta berbagai keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman, seperti keterampilan berpikir kritis, komunikasi, kolaborasi, dan kreativitas. Dengan bekal tersebut, siswa diharapkan mampu menjadi sumber daya manusia yang kompetitif, mandiri, dan siap menghadapi tantangan di masa depan. Oleh karena itu, kualitas proses pendidikan yang dilaksanakan oleh guru sangat menentukan kualitas output yang dihasilkan

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan pendidikan di suatu negara [4], karena peran mereka yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas karena guru tidak hanya menyampaikan informasi tetapi juga membantu untuk mencapai tujuan kinerja yang baik [17]. Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan pendidikan di suatu negara [4]. Hal ini disebabkan oleh peran guru yang sangat strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, serta mampu bersaing di tengah perkembangan zaman. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai informasi atau materi pelajaran, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, fasilitator, dan teladan bagi peserta didik dalam proses pembelajaran. Kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan, baik pada aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap siswa. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu merencanakan pembelajaran secara sistematis, melaksanakan proses pembelajaran yang aktif dan inovatif, serta melakukan evaluasi secara objektif dan berkelanjutan. Melalui kinerja yang optimal, guru dapat membantu siswa mencapai hasil belajar yang maksimal sesuai dengan potensi yang dimiliki. Selain itu, kinerja guru yang baik juga akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, menyenangkan, dan berpusat pada peserta didik. Hal ini akan mendorong siswa untuk lebih aktif, kreatif, serta memiliki motivasi yang tinggi dalam belajar. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, karena keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada profesionalitas dan dedikasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini memilih pembahasan mengenai kinerja guru karena kinerja guru merupakan faktor kunci yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan. Guru memiliki peran strategis dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, sehingga kualitas kinerja guru akan berpengaruh langsung terhadap hasil belajar peserta didik. Apabila kinerja guru optimal, maka proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif, inovatif, dan berpusat pada siswa, sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, berbagai permasalahan dalam dunia pendidikan, seperti rendahnya hasil belajar, kurangnya motivasi siswa, serta belum optimalnya pencapaian tujuan pendidikan, seringkali berkaitan dengan kinerja guru. Oleh karena itu, pembahasan mengenai kinerja guru menjadi penting untuk diteliti guna mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi serta upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkannya.

Dengan meneliti kinerja guru, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah maupun pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru di masa yang akan datang.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif [5]. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang di kupulkan berupa angka dan di analisis secara statistik. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel, yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap kineja guru (Y). Dalam pendekatan penelitian ini, digunakan metode kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka. Proses penelitian diawali dengan terjun langsung ke objek penelitian untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dengan tujuan penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terstruktur kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian.

Desain penelitian merupakan bentuk rancangan yang akan digunakan dalam melakukan prosedur penelitian jenis penelitian asosiatif kausal [6], [19]. Desain penelitian kausal digunakan karna tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen. Dalam pendekatan penelitian ini menggunakan beberapa metode penelitian diawali dengan terjun langsung ke objek penelitian untuk melakukan pengumpulan data yang diperlukan dengan cara menyebarkan berbagai pertanyaan dalam kuesioner. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi sebenarnya di lapangan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik untuk mengetahui pengaruh antarvariabel. Dengan desain penelitian yang sistematis dan terarah, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan kausal antara variabel yang diteliti serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

## 3. Hasil dan Diskusi

### 3.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah para guru yang berasal dari Yayasan Daarul Ahibbah, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 55 orang. Seluruh guru dijadikan sebagai responden karena jumlah populasi yang relatif terbatas, sehingga penelitian ini menggunakan teknik sensus atau total sampling. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan dapat merepresentasikan kondisi sebenarnya dari seluruh guru yang ada di yayasan tersebut. Setelah seluruh responden mengisi kuesioner yang telah disebar, data yang terkumpul kemudian diidentifikasi dan dikelompokkan berdasarkan beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja. Pengelompokan ini bertujuan untuk mengetahui profil umum responden serta memberikan gambaran mengenai latar belakang para guru yang menjadi objek penelitian. Karakteristik responden sangat penting untuk dianalisis karena dapat memberikan informasi tambahan mengenai kondisi sumber daya manusia di lingkungan yayasan. Misalnya, perbedaan usia dan masa kerja dapat memengaruhi tingkat pengalaman dan cara guru dalam melaksanakan tugasnya, sementara tingkat pendidikan terakhir dapat berkaitan dengan kompetensi profesional yang dimiliki. Dengan adanya identifikasi karakteristik responden, hasil penelitian diharapkan menjadi lebih komprehensif, karena tidak hanya melihat hubungan antarvariabel utama, tetapi juga mempertimbangkan kondisi demografis responden sebagai bagian dari konteks penelitian.

### 3.2. Distribusi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel motivasi kerja guru (X1) memperoleh rata-rata total 4,09 yang termasuk kategori baik. Indikator dengan skor tertinggi adalah hasrat untuk mempengaruhi orang lain dan mendorong pencapaian prestasi (4,39), sedangkan skor terendah terdapat pada indikator hasrat untuk mencapai kesuksesan (3,39). Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugas, meskipun masih perlu ditingkatkan pada aspek pencapaian kesuksesan pribadi.

Pada variabel lingkungan kerja (X2), diperoleh rata-rata total 4,22 dengan kategori baik. Indikator hubungan dengan rekan kerja mendapat skor tertinggi (4,36), diikuti dengan indikator hubungan dengan atasan (4,31). Sementara itu, indikator suara bising dan keamanan memperoleh skor 4,06. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja guru cukup kondusif, terutama dalam aspek hubungan sosial, meskipun pada aspek fisik seperti kebisingan dan fasilitas keamanan masih dapat ditingkatkan.

Sementara itu, variabel kinerja guru (Y) memperoleh rata-rata total 4,24, yang termasuk kategori baik. Indikator kerja sama dengan rekan kerja memperoleh skor tertinggi (4,40), sedangkan indikator menyesuaikan pekerjaan dengan jumlah siklus aktivitas memiliki skor terendah (4,09). Secara umum, kinerja guru dapat dikatakan baik, terlihat dari konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tepat waktu, serta menjalin koordinasi yang baik dengan rekan kerja.

### 3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti [20]. Pengujian validitas ini menggunakan kriteria perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel, di mana suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel [21]. Pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden sebanyak 55 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,266 untuk variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta sebesar 0,273 untuk variabel kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel motivasi (X1), diperoleh nilai r hitung yang berkisar antara 0,285 hingga 0,642. Seluruh butir pernyataan pada variabel ini, yaitu item X1.1 sampai dengan X1.10, memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,266. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi dinyatakan valid dan instrumen tersebut layak digunakan untuk mengukur data dalam penelitian ini.

Selanjutnya, hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk item X2.1 sampai dengan X2.10 berada pada rentang 0,497 hingga 0,738. Seluruh nilai r hitung tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,266, sehingga semua butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi persyaratan validitas.

Sementara itu, pada variabel kinerja (Y), hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung item Y.1 sampai dengan Y.10 berkisar antara 0,468 hingga 0,815. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,273, sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen pengukuran variabel kinerja dinilai layak dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas adalah pengujian derajat ketetapan, ketelitian, atau kekurangan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran [7]. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach alpha. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang dapat digunakan berulang kali untuk menguji percobaan yang sama dan menghasilkan data yang identik [8]. Dengan menggunakan teknik ini, kriteria instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya lebih dari 0,6.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Motivasi (X1)	0,606	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,832	10	Reliabel
Kinerja (Y)	0,820	10	Reliabel

### 3.4 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel residual atau kesalahan pengganggu dalam model regresi berdistribusi normal [9]. Pengujian normalitas dilakukan dengan pendekatan visual melalui grafik serta menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05 maka data tidak berdistribusi normal [22]. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,066 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol diterima. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi salah satu asumsi klasik untuk dilakukan analisis regresi linier berganda.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Variabel	Unstandardized Residual
Jumlah Sampel (N)	55
Mean	0,0000000
Standar Deviasi	3,27403732
Most Extreme Differences – Absolute	0,069
Most Extreme Differences – Positive	0,069
Most Extreme Differences – Negative	-0,060
Test Statistic	0,069

Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200

Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel bebas dalam model regresi [10]. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan yang kuat antarvariabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 10, maka model regresi dinyatakan mengalami multikolinearitas [11]. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF variabel motivasi sebesar 1,002 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja juga sebesar 1,002, dengan nilai Tolerance masing-masing sebesar 0,998. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 atau nilai Tolerance di bawah 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Konstanta	23,322	8,120	-	2,872	0,006	-	-
Motivasi	0,582	0,164	0,441	3,555	0,001	0,998	1,002
Lingkungan Kerja	-0,084	0,106	-0,098	-0,793	0,431	0,998	1,002

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya [12]. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser, yang bertujuan untuk memberikan hasil pengujian yang lebih rinci dan objektif. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Glejser adalah apabila nilai signifikansi variabel independen kurang dari atau sama dengan 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,498 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,694. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan telah memenuhi asumsi klasik regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
Konstanta	6,328	4,551	-	1,391	0,170	-	-
Motivasi	-0,063	0,092	-0,094	-0,682	0,498	0,998	1,002
Lingkungan Kerja	-0,024	0,059	-0,055	-0,396	0,694	0,998	1,002

### 3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	23,322	8,120	-	2,872	0,006
Motivasi	0,582	0,164	0,441	3,555	0,001
Lingkungan	-0,084	0,106	-0,098	-0,793	0,431

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 23,322 + 0,582 X_1 - 0,084 X_2 + e$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) memengaruhi kinerja guru ( $Y$ ). Nilai konstanta sebesar 23,322 menunjukkan bahwa apabila motivasi dan lingkungan kerja dianggap bernilai nol, maka kinerja guru tetap berada pada angka 23,322. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,582 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,582 satuan. Sebaliknya, koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,084 bernilai negatif, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan lingkungan kerja justru menurunkan kinerja guru sebesar 0,084 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja belum memberikan kontribusi yang optimal.

### 3.6 Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada Tabel 6, diperoleh nilai R Square sebesar 0,201. Hal ini menunjukkan bahwa 20,1% variasi kinerja guru di Yayasan Daarul Ahibbah dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan 79,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis

Komponen Analisis	Variabel / Model	Nilai Statistik	Keterangan
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	R	0,448	Hubungan sedang
	R Square	0,201	Kontribusi 20,1%
	Adjusted R Square	0,170	Model disesuaikan
	Std. Error of Estimate	3,336	Tingkat kesalahan
Uji t (Parsial)	Motivasi (X1)	t = 3,537Sig. = 0,001	Signifikan
	Lingkungan Kerja (X2)	t = -0,579Sig. = 0,565	Tidak signifikan
Uji F (Simultan)	Model Regresi	F = 6,525Sig. = 0,003	Signifikan

Hasil uji t (parsial) pada Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,537, lebih besar dari t tabel sebesar 2,006, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Sebaliknya, variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,579, lebih kecil dari t tabel 2,006, dengan nilai signifikansi  $0,565 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa H0 diterima dan H2 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Daarul Ahibbah.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji F (simultan) pada Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,525, lebih besar dari F tabel sebesar 3,18, dengan tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Dengan demikian, H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial hanya motivasi yang berpengaruh signifikan, namun secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja tetap berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, pihak yayasan dapat meningkatkan kinerja guru melalui upaya peningkatan motivasi serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

### 3.7 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Daarul Ahibbah, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji t membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,576. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, karena motivasi menjadi faktor utama yang mendorong guru untuk bekerja secara optimal, berinovasi, serta konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya [13]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Daarul Ahibbah, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor internal dan eksternal yang saling melengkapi. Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 serta koefisien regresi sebesar 0,576. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Motivasi menjadi faktor utama yang mendorong guru untuk bekerja secara optimal, meningkatkan komitmen, berinovasi dalam proses pembelajaran, serta menjaga konsistensi dan tanggung jawab dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Sementara itu, hasil uji t pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dengan koefisien regresi sebesar -0,068. Meskipun demikian, lingkungan kerja tetap memiliki peran penting sebagai faktor pendukung kenyamanan dan konsentrasi kerja guru. Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja secara parsial diduga karena guru lebih mengandalkan motivasi internal dalam bekerja atau kondisi lingkungan kerja yang ada sudah dirasakan cukup memadai [14]. Sebaliknya, hasil uji t pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 dengan koefisien regresi sebesar -0,068. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara parsial, kondisi lingkungan kerja belum mampu memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja guru. Meskipun demikian, lingkungan kerja tetap memiliki peran penting sebagai faktor pendukung yang memengaruhi kenyamanan, ketenangan, dan konsentrasi guru dalam bekerja. Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja secara parsial diduga karena guru lebih mengandalkan

motivasi internal dalam melaksanakan tugasnya, atau karena kondisi lingkungan kerja yang ada telah dirasakan cukup memadai dan relatif seragam, sehingga tidak menimbulkan variasi yang signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya, hasil uji simultan melalui uji F (ANOVA) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F sebesar 6,525 dan tingkat signifikansi 0,003. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan strategi terpadu, yaitu dengan meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan, pelatihan, dan kesempatan pengembangan karier, serta didukung oleh penyediaan lingkungan kerja yang kondusif. Upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan pendidik yang profesional, produktif, dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan [15].

#### 4. Kesimpulan

Pada akhir penelitian ini, peneliti menarik kesimpulan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Daarul Ahibbah. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil uji t, motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Daarul Ahibbah, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan Daarul Ahibbah, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Daarul Ahibbah, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Berdasarkan hasil temuan dan simpulan penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis maupun akademis. Bagi pihak sekolah, khususnya Yayasan Daarul Ahibbah, disarankan untuk lebih memperhatikan aspek motivasi guru yang masih tergolong rendah pada beberapa indikator, khususnya item X1.5 dengan nilai korelasi sebesar 0,285. Upaya peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, apresiasi atas kinerja, serta penyediaan kesempatan pengembangan diri dan karier bagi guru. Selain itu, peningkatan partisipasi guru dalam memberikan masukan dan pengambilan keputusan di lingkungan sekolah diharapkan dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan kajian terkait kinerja guru. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, tingkat pendidikan, serta pelatihan dan pengembangan profesional, agar faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dapat dianalisis secara lebih komprehensif dan mendalam.

#### Referensi

- [1] M. F. Al-Farisi and M. V. Romi, "The effect of work motivation and work environment on the performance of civil servant teachers in SD Negeri Cijagang Village," *Journal of Education*, vol. 7, 2024.
- [2] H. A. Putri and R. Syarif, "Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum Bulog," *Ikraith-Ekonomika*, vol. 7, no. 2, pp. 147–152, 2024, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3343.
- [3] A. A. Pujiantoro, Suroso, and F. P. Anggela, "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikampek," *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, vol. 5, no. 2, pp. 5744–5754, 2024.
- [4] N. S. N. Balkis, Effiyaldi, and L. Prasasti, "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP dan SMA Swasta Nommensen Kota Jambi," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 4, no. 1, pp. 581–591, 2025.
- [5] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, rev. ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [6] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, 9th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [7] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [8] A. M. Mawirta and Y. Yuniar, "Analisis kinerja guru sertifikasi di SMA Negeri Kabupaten Kampar Riau," *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 1, no. 2, pp. 142–151, 2023, doi: 10.30983/al-marsus.v1i2.7531.
- [9] R. Pratama, M. I. Hadjri, and W. Farla, "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru," *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 4, pp. 4615–4628, 2024, doi: 10.47467/alkharaj.v6i4.1015.
- [10] N. Putri and Lamidi, "Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 3, no. 1, pp. 186–201, 2024.
- [11] A. Rahman, F. Fakhruddin, B. Burhanuddin, and F. Firman, "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru," *Jurnal Sinar Manajemen*, vol. 7, no. 2, pp. 61–66, 2020, doi: 10.56338/jsm.v7i2.1223.
- [12] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human Resource Management*. Boston, MA, USA: Cengage Learning, 2010.
- [13] M. N. Sari, F. Izhari, and M. Maswanto, "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru," *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 17–38, 2024, doi: 10.24853/jmmb.5.1.17-38.
- [14] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.

- [17] E. Suprianti, E. Nurmaya, A. C. Hidayat, and U. A. Dahlan, "Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 5, pp. 5978–5990, 2025.
- [18] I. B. Tarigan, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 7 Medan," *Jurnal Global Manajemen*, vol. 11, pp. 1–10, 2022.
- [19] R. Wau, "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru bahasa Indonesia," *Jurnal Pendidikan*, vol. 4, no. 1, pp. 169–179, 2025.
- [20] H. Yuniarti, "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri," *Economic Journal*, vol. 7, no. 1, pp. 37–57, 2024.
- [21] V. Zainal, M. Hadad, and M. Ramly, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.