



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 3 Cimahi

Alisya Diva Ananda¹, Siska Fajar Kusuma²

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung

Abstrak

Received: 05 September 2025

Revised: 17 September 2025

Accepted: 28 September 2025

"Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di SMKN 3 Cimahi. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode survey. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pengamatan secara langsung dan penyebaran kuesioner di lapangan yang berhubungan dengan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMKN 3 Cimahi. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru di SMKN 3 Cimahi yang berkategori, yang berjumlah 58 guru. Penarikan sampel ini menggunakan metode purposive sampling. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 3 Cimahi karena hasil uji t menyatakan bahwa t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $<$ $0,05$ dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMKN 3 Cimahi karena hasil uji F menyatakan F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi $<$ $0,05$."

Kata Kunci: Kinerja Guru, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

(*) Corresponding Author:

alisya10121607@digitechuniversity.ac.id,

siskafajar@digitechuniversity.ac.id

How to Cite: Ananda, A., & Kusuma, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 3 Cimahi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(10.B), 208-242. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11707>

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pekerjaan yang efektif, efisien, dan produktif oleh karyawan sangat penting bagi keberhasilan bisnis apa pun, dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah hasil langsung dari hal ini. Terdapat korelasi yang kuat antara kinerja guru dan kualitas pengajaran serta hasil yang dicapai siswa di kelas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efisiensi pendidikan, sangat penting untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang memengaruhi efektivitas guru.

Majid menyatakan bahwa dorongan intrinsik di tempat kerja berperan dalam hal ini (dalam Ramdhona, Rahwana, & Sutrisna, 2022). Motivasi di tempat kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan dalam mengejar suatu tujuan.

Menurut Uno (dikutip dalam Srisiska, Ahyani, & Missiriani, 2021), faktor-faktor seperti lingkungan yang positif, kegiatan yang menarik, harapan, cita-cita, penghargaan dan penghormatan terhadap diri sendiri, serta keinginan yang kuat untuk terlibat dalam suatu kegiatan, semuanya berkontribusi dalam pembentukan motivasi. Ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap motivasi guru dalam bekerja, termasuk lingkungan kerja yang positif, kegiatan yang menarik, rasa tujuan yang kuat, aspirasi yang tinggi, penghargaan diri yang sehat, dan keinginan yang kuat untuk bekerja.

Lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja selain motivasi intrinsik (Sedarmayanti, dikutip dalam Ramdhona, Rahwana, & Sutrisna, 2022). Dalam konteks ini,

"lingkungan kerja fisik" mengacu pada setiap dan semua faktor eksternal yang berdampak pada pekerja, baik yang berdampak langsung maupun tidak langsung. Hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan merupakan bagian dari aspek tak berwujud dari tempat kerja yang dihadapi karyawan setiap hari.

Ketika seorang ahli di bidang tertentu berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasannya, maka dapat dikatakan bahwa ia telah berkinerja baik (Naim, dalam Srisiska, Ahyani, & Missiriani, 2021). Dia melanjutkan dengan mengatakan bahwa kinerja adalah keterampilan yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas selama masa kerjanya, yang memungkinkannya untuk menunjukkan nilainya dengan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kualitas dan karakter sumber daya manusia Indonesia sangat dipengaruhi oleh sistem pendidikan di negara ini. Bukti dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya memberikan fakta dan angka, tetapi juga memainkan peran penting dalam menanamkan moral dan rasa hormat terhadap otoritas yang sangat penting untuk menciptakan generasi baru yang cendekia. Keberhasilan atau kegagalan para pendidik memiliki konsekuensi yang luas bagi masa depan suatu bangsa karena mereka membentuk karakter warganya dari bawah ke atas.

Dalam hal ini, memupuk karakter yang baik sangat penting jika kita ingin menghadapi kesulitan yang ditimbulkan oleh globalisasi dan memastikan bahwa generasi mendatang tumbuh menjadi generasi yang bermoral dan patriotik. Jadi, untuk memastikan bahwa setiap anak mendapatkan pendidikan yang baik dan sesuai dengan kepribadian mereka, semua orang dari pemerintah, masyarakat, hingga para pengajar harus bekerja sama untuk meningkatkan standar pendidikan.

Selain itu, menurut Kurniasih (dalam Srisiska, Ahyani, & Missiriani, 2021), kinerja guru didefinisikan sebagai penilaian guru terhadap dirinya sendiri mengenai seberapa baik mereka telah melakukan pekerjaannya dalam hal tanggung jawab, kejujuran, inisiatif, kolaborasi, dan kualitas kerja. Kebahagiaan, motivasi, dan produktivitas guru sangat dipengaruhi oleh tingkat gaji. Sebagai contoh, ketika pengajar ditempatkan di bidang kompetensi mereka masing-masing, kinerja mereka di kelas akan meningkat karena pekerjaan mereka sesuai dengan keahlian mereka. Sangat penting untuk menugaskan instruktur ke ruang kelas sesuai dengan bidang kompetensi mereka.

Guru akan menjadi kurang produktif dan bahagia dalam profesinya jika tanggung jawabnya tidak sesuai dengan kompetensinya, yang akan berdampak pada gaya kerja dan kualitas pendidikan murid-muridnya. Semangat kerja para pendidik tidak akan meningkat jika mereka terus menerus merasa frustrasi.

SMKN 3 Cimahi adalah sebuah sekolah di Kota Cimahi, Jawa Barat, yang terletak di Jalan Permana Tim. No.2, Citeureup, Kecamatan Cimahi Utara. Desain Komunikasi Visual, Tata Boga, Tata Busana, Tata Busana, Perhotelan, dan Manajemen Perkantoran adalah lima program keahlian yang saat ini ditawarkan oleh SMKN 3 Cimahi. Temuan pada gambar di bawah ini menunjukkan bahwa SMKN 3 Cimahi memberikan nilai yang tinggi terhadap kinerja guru. Hal ini karena guru memainkan peran penting dalam proses pembelajaran.

Komponen	Komponen	Komponen	Komponen	Komponen	Komponen	Komponen
Rata-Rata	2.81	2.78	2.75	2.81	2.78	2.75
Persentase	93.52	92.59	91.67	93.52	92.59	91.67

Gambar 1. 1 Tabel Penilaian Guru 2024

Dari grafik di atas, terlihat jelas bahwa kinerja para pengajar di SMKN 3 Cimahi sudah sangat baik, namun belum ideal. Faktor tempat kerja dan semangat kerja mungkin berdampak pada hal ini; misalnya, masih ada beberapa bagian dari tempat kerja yang mungkin perlu ditingkatkan dalam hal kualitas udara, tingkat kebisingan, dan kebersihan. Namun, masih ada beberapa faktor yang dirasa kurang oleh para pengajar dalam hal motivasi kerja, seperti

pendapatan yang mereka peroleh dan ketakutan akan kehilangan pekerjaan. Efektivitas pengajar dapat dipengaruhi oleh hal ini.

Pertimbangan-pertimbangan ini membuat penulis mempertimbangkan sebuah studi potensial dengan judul kerja “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMKN 3 CIMAHI”.

Rumusan Masalah

Masalah-masalah berikut ini sebagian besar telah diungkap dari masalah-masalah yang telah disebutkan sebelumnya:

Bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMKN 3 Cimahi?

Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 3 Cimahi secara parsial?

Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 3 Cimahi secara simultan?

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut (Widowati & Liawati, 2021) Yang kami maksudkan ketika kami berbicara tentang "lingkungan kerja" adalah faktor fisik, sosial, dan mental yang berdampak pada seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan mereka. Pekerja akan lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan lebih produktif jika mereka merasa didukung di tempat kerja, yang menguntungkan bisnis secara keseluruhan. Penelitian ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan lingkungan kerja untuk kesehatan individu dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian Lingkungan Kerja

Pentingnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disoroti oleh Sunyoto (dalam Luhkita & Parwoto, 2020). Produktivitas karyawan Anda akan naik atau turun tergantung pada seberapa baik Anda menumbuhkan suasana yang mendorong dan mendukung pekerjaan mereka.

Istilah "lingkungan kerja fisik" digunakan oleh Sedarmayanti (dalam Pratama, 2019) untuk menggambarkan semua faktor eksternal di sekitar tempat kerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi pekerja dengan cara tertentu. Sebaliknya, segala sesuatu yang berkaitan dengan interaksi antara karyawan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan mereka merupakan lingkungan kerja non-fisik.

Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Putri, 2023) Pada dasarnya ada dua jenis tempat kerja yang luas:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Setiap aspek dari lingkungan fisik di tempat kerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi pekerja dalam beberapa cara dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja fisik. Peralatan, penerangan, suhu, dan kebisingan merupakan komponen dari lingkungan kerja fisik.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk interaksi antara rekan kerja dan atasan serta bawahan, adalah bagian dari lingkungan kerja non-fisik. Budaya kerja yang ideal dan karyawan yang produktif merupakan hasil dari beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja non-fisik.

Masing-masing jenis tempat kerja ini memiliki pengaruh terhadap yang lain dan terhadap produktivitas pekerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Dalam hal apa saja yang mempengaruhi tempat kerja, Siagian menyebutkan beberapa hal berikut ini (dalam Kadir & Mazati, 2022):

1) Penerangan

Kunci dari ruang kerja yang menyenangkan dan produktif adalah pencahayaan yang baik. Pekerja mendapatkan manfaat dari berkurangnya ketegangan mata dan peningkatan konsentrasi saat bekerja di lingkungan yang cukup terang.

2) Sirkulasi udara

Kesejahteraan fisik pekerja juga dipengaruhi oleh sirkulasi udara yang memadai. Ventilasi yang baik dan sirkulasi udara segar dapat meringankan masalah kesehatan seperti vertigo dan kelelahan serta meningkatkan konsentrasi dan hasil kerja.

3) Kebisingan

Ketika pekerja tidak dapat fokus atau merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka, produktivitas dan semangat kerja akan menurun. Produktivitas dan kemampuan berkomunikasi di tempat kerja yang bising akan berkurang.

4) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih berkontribusi terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan yang bersih meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi risiko penyakit.

5) Fasilitas kerja

Fasilitas yang memadai seperti peralatan dan fasilitas pendukung lainnya sangat penting untuk memperlancar kinerja karyawan. Peralatan yang baik meningkatkan efisiensi kerja dan kepuasan karyawan.

6) Hubungan antar karyawan

Lingkungan kerja yang damai dapat dicapai dengan interaksi yang baik di antara rekan kerja. Produktivitas tim akan meningkat ketika orang-orang dapat bekerja sama dan berkomunikasi secara efektif.

7) Hubungan karyawan dengan atasan

Kunci dari tempat kerja yang menyenangkan adalah komunikasi yang kuat antara atasan dan bawahan. Pekerja akan lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka jika mendapat dukungan dari atasan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (dikutip dalam Hasica, Isyanto, & Yani, 2023), memberikan daya dorong agar seseorang bergairah bekerja, bekerja sama, berhasil, dan berpartisipasi dalam setiap usaha untuk mendapatkan kesenangan adalah pengertian motivasi kerja.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi, yang bisa bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, adalah kekuatan pendorong di balik setiap tindakan seseorang, demikian pernyataan Mulyasa (dikutip dalam Yope dan Isma, 2022).

Menurut (Yope & Isma, 2022) Tingkat kepuasan, dedikasi, dan efektivitas guru di dalam kelas dipengaruhi oleh apa yang dikenal sebagai motivasi kerja. Ada beberapa elemen yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Faktor intrinsik meliputi hal-hal seperti kebahagiaan pribadi, harapan, dan keinginan, sedangkan faktor eksternal meliputi hal-hal seperti gaji, kondisi kerja, dan dukungan dari atasan atau komunitas.

Faktor Motivasi Kerja Guru

Dorongan intrinsik guru untuk melakukan pekerjaan dengan baik dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Keefektifan guru dapat dipengaruhi oleh hal-hal berikut ini:

1) Motivasi Intrinsik

Menurut (Juliani & Santoso, 2024) Motif seperti menikmati dan membuat perbedaan dalam kehidupan siswa, yang berasal dari dalam diri pendidik, merupakan contoh motivasi

intrinsik guru. Menurut penelitian, efektivitas pedagogis pengajar akan meningkat ketika mereka memiliki dorongan intrinsik yang tinggi.

2) Motivasi Ekstrinsik

Menurut (Kurnia & Al Kadri, 2024) motivasi kerja guru ekstrinsik muncul dari faktor-faktor eksternal, seperti penghargaan, pengakuan dari atasan, dan insentif finansial. Menurut penelitian, kinerja guru di kelas dapat ditingkatkan dengan menggunakan insentif ekstrinsik.

3) Kompetensi Profesional

(Rahimah, Putra, & Sariakin, 2024) menjelaskan bahwa kompetensi profesional sebagai salah satu alasan motivasi kerja guru sangat krusial. Guru yang merasa mampu dalam bidangnya biasanya lebih terdorong untuk mengajar dengan baik, yang berpengaruh positif terhadap kualitas pendidikan.

4) Kepuasan Kerja

(Ariyanto, Dura, & Bukhori, 2024) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja diakui sebagai elemen dorongan yang penting. Pengajar yang merasa bahagia dengan situasi kerjanya cenderung menunjukkan motivasi yang lebih besar dalam menjalankan tugas mengajar.

5) Lingkungan Kerja

Menurut (Ariyanto, Dura, & Bukhori, 2024) Semangat kerja guru dapat ditingkatkan dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Fasilitas dan dukungan dari rekan kerja berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya memotivasi guru.

Indikator Motivasi Kerja

Berikut ini adalah elemen-elemen yang mempengaruhi motivasi dalam bekerja menurut Duha (dalam Hulu, 2021):

1) Gaji

Salah satu aspek terpenting yang mempengaruhi insentif untuk bekerja adalah gaji. Pekerja lebih cenderung bekerja lebih keras ketika gaji mereka sepadan dengan nilai yang mereka berikan kepada perusahaan dan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Gaji yang kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan Anda.

2) Keamanan pekerjaan

Memastikan lingkungan kerja yang aman sangat penting bagi para pekerja. Pekerja akan lebih bersemangat dan produktif jika mereka tidak melihat adanya ancaman terhadap keselamatan mereka di tempat kerja. Keamanan kerja memberikan ketenangan pikiran kepada karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya.

3) Kondisi kerja

Faktor-faktor tempat kerja termasuk kebersihan, kenyamanan, dan keamanan, baik fisik maupun psikologis, secara signifikan mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja. Pekerja merasa lebih nyaman dan produktif di tempat kerja yang dirancang dengan baik.

4) Status

Dorongan seseorang dapat dipengaruhi oleh status mereka di tempat kerja. Pekerja lebih cenderung melakukan upaya ekstra ketika mereka percaya bahwa kontribusi mereka penting bagi perusahaan mereka. Mengakui dan menghargai pencapaian dan kontribusi berharga Anda juga dapat menjadi sumber inspirasi.

5) Prosedur perusahaan

Prosedur dan pedoman internal yang jelas dapat memberikan panduan kepada karyawan tentang cara melaksanakan pekerjaan mereka. Prosedur yang tidak pasti dapat menimbulkan kebingungan, frustrasi, dan berkurangnya motivasi bekerja.

6) Kualitas pengawasan

Dukungan yang tepat dari atasan dan manajer dapat memotivasi karyawan. Dukungan yang membangun, seperti umpan balik positif dan pembinaan, membantu karyawan merasa didukung untuk mencapai tujuan mereka.

7) Kualitas hubungan interpersonal antara rekan kerja, dengan atasan, dan tenaga bawahan

Membangun lingkungan kerja yang sehat bergantung pada hubungan yang kuat antara rekan kerja, manajer, dan bawahan. Orang-orang lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka ketika mereka memiliki hubungan sosial yang positif dengan rekan kerja mereka.

Kinerja Guru

Menurut Sukoco dan Asterina (dalam Joen, Purnamawati, & Amiruddin, 2022) Kinerja guru mencakup kemampuan merencanakan program pengajaran dan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menciptakan dan memelihara lingkungan pengajaran yang optimal, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Kinerja ini penting dalam menilai kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa karena guru memainkan peran langsung dalam membimbing dan meningkatkan hasil belajar siswa. Standar untuk persiapan, penyampaian, dan penilaian pelajaran menjadi dasar evaluasi guru.

Kinerja Karyawan

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2019) Ketika para pekerja mengerahkan upaya terbaik mereka, dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas, mereka memaksimalkan kinerja, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan bisnis. Sejumlah variabel memengaruhi kinerja, seperti:

1) Faktor internal pegawai

Komponen internal seorang karyawan mencakup kualitas bawaan dan kualitas yang telah mereka pelajari selama bertahun-tahun. Karakteristik dan kemampuan pribadi, bersama dengan masalah mental dan fisiologis yang mendasarinya, merupakan contoh elemen bawaan. Berikut ini adalah contoh-contoh faktor yang diperoleh: pengetahuan, kemampuan, etos kerja, pengalaman, dan motivasi untuk bekerja.

2) Faktor lingkungan internal Perusahaan

Dukungan perusahaan adalah contoh dari elemen lingkungan internal. Pengaruhnya terhadap kinerja yang buruk dari bantuan tersebut sangat besar. Karakteristik lingkungan internal bisnis mencakup hal-hal seperti visi, tujuan, kebijakan, strategi, metode manajemen, gaji, kepemimpinan, budaya, dan rekan kerja.

3) Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi

Saingan organisasi dan anggota kelompok politik, ekonomi, sosial, budaya, dan agama yang lebih luas adalah elemen dunia luar yang harus dihadapi perusahaan.

Pengertian Kinerja Guru

Menurut (Asterina & Sukoco, 2019) Kapasitas seorang guru untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dikenal sebagai kinerja guru, dan hal ini dapat diamati ketika guru bekerja di dalam kelas. Tanggung jawab seorang guru mencakup semua bagian dari kinerja ini, termasuk persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran.

Menurut (Rorimpandey, 2020) Efektivitas pendidik ditunjukkan oleh peran dan tanggung jawab yang mereka mainkan dalam proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar kelas. Sikap profesional dan kompas moral seorang guru mendukung keberhasilan mereka dalam bidang perencanaan, pengajaran, dan evaluasi.

Indikator Kinerja Guru

Menurut Nurdiansyah (dalam Dinilah, 2024) indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan program pembelajaran

Indikator ini mencakup kemampuan guru dalam merancang kurikulum yang efektif dan konsisten dengan kurikulum saat ini. Perencanaan yang tepat melibatkan penetapan tujuan pembelajaran, pemilihan metode pengajaran, dan penyiapan materi pembelajaran yang relevan.

Dengan perencanaan yang matang, guru dapat memastikan bahwa proses belajar mengajar berjalan lancar dan memenuhi kebutuhan siswa.

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Pada tahap ini, para pengajar menerapkan ide-ide mereka ke dalam tindakan nyata dengan melaksanakan kegiatan pembelajaran. Para pengajar sekarang harus mampu mengendalikan kelas mereka, memanfaatkan berbagai strategi pengajaran yang berhasil, dan berkomunikasi secara jelas dan ringkas dengan para murid. Efektivitas materi pembelajaran dan tingkat partisipasi siswa berkorelasi kuat.

3) Evaluasi dan penilaian hasil pembelajaran

Kapasitas pendidik untuk mengevaluasi hasil pembelajaran siswa adalah titik fokus dari indikator ini. Penggunaan berbagai teknik penilaian, termasuk ujian, observasi, dan penugasan, untuk mengukur pemahaman siswa terhadap mata pelajaran sangat penting untuk evaluasi yang tepat. Selain itu, agar siswa dapat mengetahui di mana mereka unggul dan di mana mereka membutuhkan peningkatan, instruktur harus memberikan kritik yang membangun kepada mereka.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Lian, Happy Fitria (2020)	Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang	signifikan pada lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Muara Padang	Kerja, Kinerja Guru	Linear Berganda
Muhammad Syafii A. Basalamah (2021)	<i>The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction</i>	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara signifikan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja Guru, Analisis Regresi Linear Berganda
Erin Tami Luhkita (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Assalam Depok	Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Assalam.	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru	Analisis Regresi Linear Berganda
Hani Yuniarti (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Eks Kewedanaan Indramayu	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu.	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru	Guru Pegawai Negeri Sipil, Analisis Regresi Linear Berganda

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Melianah, Nurahyani, dan Missriani (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara	Ada pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru	Analisis Regresi Linear Berganda
Darmawan Harefa (2020)	Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan	Terdapat pengaruh langsung yang cukup signifikan antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja guru di SMA di Kabupaten Nias Selatan	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru. Analisis Regresi <i>Path Analysis</i>	Persepsi Guru
Rizky Zahli, A. Ratna Pudyarningsih, dan Dwita Laksmi R (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kraton Kabupaten Pasuruan	Pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru memperoleh nilai koefisien positif.	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru	Analisis Regresi Linear Berganda
Marphudok, Bukman	Pengaruh Lingkungan Kerja dan	Terdapat pengaruh yang positif dan	Lingkungan Kerja, Motivasi	Analisis Regresi

Arinka Dwi Azahra dan Dwiayu Nabila Putri (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang. Sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru	Disiplin Kerja, Metode <i>literature review</i>
Purnaya Sari Tarigan (2022)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Multi Karya Medan	Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan.	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru	Analisis Regresi Linear Berganda
Sri Aisyah Yope dan Aam Azatil Isma (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sinjai	Motivasi kerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut.	Motivasi Kerja, Kinerja Guru	Analisis Regresi Sederhana

Sumber : Diolah penulis (2024)

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian Survey

Teknik survei adalah strategi penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari kondisi yang alamiah dan bukan dari kondisi buatan, menurut Sugiyono (dalam Lukiana, Darna, & Muhidin, 2020). Peneliti menggunakan prosedur tertentu, seperti pemberian ujian, wawancara terorganisir, dan kuesioner, untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono, pendekatan ini dibuat untuk membantu peneliti memahami fenomena lapangan dan mengumpulkan data dan informasi. Peneliti dapat menggunakan instrumen terstandarisasi untuk menguji hipotesis dan memeriksa hubungan antar variabel dengan menggunakan pendekatan survei, yang sangat berharga dalam penelitian kuantitatif.

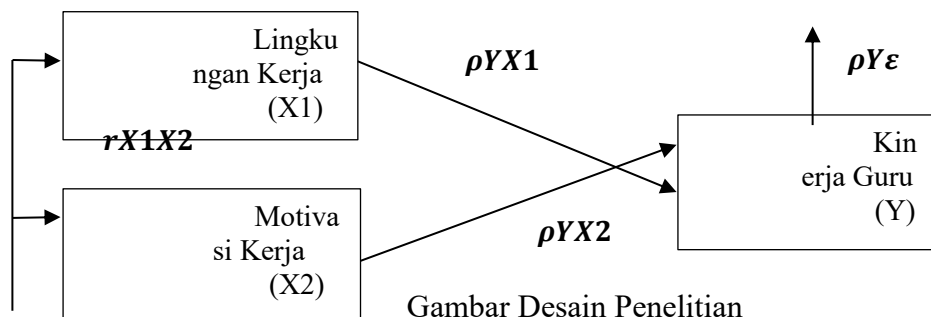
Jenis Penelitian

1) Jenis Penelitian Kuantitatif

Menurut (Jaya, 2020) Hasil dari penelitian kuantitatif adalah hasil yang dapat "diukur" atau "dikuantifikasi" dengan menggunakan metode statistik. Variabel adalah penekanan utama dari metode kuantitatif, yang didasarkan pada pengalaman dan gejala kehidupan nyata. Komponen utama dari metode kuantitatif adalah penerapan teori objektif untuk mempelajari variabel.

2) Desain Penelitian

Penulis menggunakan penelitian korelasional, menurut (Arsyam & Tahir, 2021) Interaksi antara banyak variabel, khususnya bagaimana perubahan pada satu variabel mempengaruhi perubahan pada variabel lainnya, adalah fokus dari penelitian ini. Ukuran yang dikenal sebagai koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel. Anda dapat menggunakan penelitian korelasional untuk menggambarkan seberapa erat hubungan dua variabel atau lebih atau untuk menguji teori tentang hubungan mereka.



Teknik Pengujian Instrumen

Analisis data merupakan langkah selanjutnya setelah mengumpulkan informasi dari seluruh sumber, termasuk responden, seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (dalam Dinilah, 2024). Di antara banyak tugas yang terlibat dalam analisis data adalah sebagai berikut: membuat kumpulan data berdasarkan semua variabel responden, menampilkan kumpulan tersebut, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan menguji hipotesis.

Teknik Pengujian Data

Uji Asumsi Klasik

Menurut Agus dalam (Kumayas, Kumenaung, & Siwu, 2024) Pengembangan estimator linier BLUE (best-left-uniform) adalah salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh ordinal least squares (OLS). Untuk menentukan apakah asumsi klasik model regresi linier biasa dari kuadrat terkecil biasa (OLS) cacat, seseorang dapat melakukan uji asumsi klasik.

1) Uji Normalitas

Sesuai dengan Gujarati (dikutip dalam Kumayas, Kumenaung, & Siwu, 2024) Uji normalitas Untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara teratur, maka dilakukan uji normalitas. Data yang baik mengikuti distribusi normal atau hampir normal. Pendekatan Jarque-Bera (JB) dapat digunakan untuk menemukan kenormalan. Anda harus memeriksa apakah data penelitian Anda mengikuti distribusi normal sebelum masuk ke dalam analisis. Bahwa variabel pengganggu mengikuti distribusi normal didukung dengan menerima hipotesis nol jika nilai probabilitas JB yang dihitung lebih besar dari nilai probabilitas.

2) Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi berganda, uji multikolinearitas menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (Fridayana, dalam Kumayas, Kumenaung, & Siwu, 2024). Persamaan regresi sering kali hanya menggunakan satu variabel ketika ada tingkat korelasi yang signifikan antara dua variabel independen. Nilai r yang lebih besar dari 0,90

mengindikasikan hubungan yang signifikan. Multikolinearitas dikesampingkan jika korelasi antar variabel kurang dari 0,9. Ghazali menyatakan bahwa model regresi yang baik tidak memiliki multikolinieritas di antara variabel independennya (dalam Kumayas, Kumenaung, & Siwu, 2024). Dengan melihat kisaran dan signifikansi nilai variance inflation factor (VIF), kita dapat memastikan ada tidaknya gejala multikolinieritas. Tolerance suatu variabel dapat didefinisikan sebagai sejauh mana fluktuasi variabel tersebut tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai $VIF < 10 > 0,10$ menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (dalam Kumayas, Kumenaung, & Siwu, 2024), uji heteroskedastisitas menguji apakah residual dari dua pengamatan pada model regresi memiliki varian yang tidak sama. Untuk menguji adanya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Untuk menemukan adanya heteroskedastisitas pada model regresi, maka digunakan uji hipotesis. Nilai probabilitas statistik F (angka F) digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi linier terdapat heteroskedastisitas.

- i. H_0 diterima ketika nilai probabilitas F hitung lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (5%), yang mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas.
- ii. Sebaliknya, H_0 ditolak apabila nilai probabilitas F hitung lebih kecil dari tingkat alpha 0,05 (5%), yang mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Dalam model regresi linier, uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya), seperti yang dikemukakan oleh Ghazali (dalam Kumayas, Kumenaung, & Siwu, 2024). Autokorelasi menggambarkan hubungan antara dua atau lebih residu observasi. Uji Lagrange Multiplier, yang diciptakan oleh Breusch-Godfrey, merupakan uji autokorelasi yang lebih banyak digunakan. Aturan praktisnya adalah bahwa autokorelasi tidak ada jika nilai probabilitasnya lebih tinggi dari 5%. Sebaliknya, autokorelasi ada jika nilai probabilitas kurang dari atau sama dengan 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Terhadap Kuesioner

Lingkungan Kerja Pada SMKN 3 Cimahi

Segala sesuatu, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, yang ditemui instruktur saat bekerja dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Segala sesuatu mulai dari ruang kelas dan kantor hingga perpustakaan dan laboratorium, serta alat dan sumber daya yang diperlukan untuk pengajaran, semuanya merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik. Faktor-faktor di luar tempat kerja fisik meliputi dinamika interpersonal di tempat kerja, gaya manajemen, budaya sekolah, peraturan dan tata tertib, dan cara karyawan berinteraksi satu sama lain. Guru dapat bekerja dengan potensi terbaiknya di tempat kerja yang mengayomi karena menyediakan lingkungan yang aman dan menyenangkan. Semangat kerja, tingkat stres, dan kecenderungan guru untuk menerima bentuk-bentuk pengajaran yang baru, semuanya akan mendapat manfaat dari lingkungan kerja yang mendukung, termasuk dorongan dari atasan dan rekan kerja, serta sumber daya yang memadai dan budaya perusahaan yang sehat.

Hasil dari penyebaran kuesioner yang terdiri dari 14 pernyataan memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai lingkungan kerja di SMKN 3 Cimahi. Sebanyak 58 orang diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan tersebut. Terlampir adalah hasil dari uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan terhadap kuesioner tersebut.

Prosedur berikut ini dapat digunakan untuk memastikan nilai dari setiap indikator lingkungan kerja di SMKN 3 Cimahi:

Nilai tertinggi setiap indikator lingkungan kerja: $58 \times 5 = 290$

Nilai terendah setiap indikator lingkungan kerja: $58 \times 1 = 58$

Jumlah kriteria pernyataan: 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{290-58}{5} = 46,4$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator lingkungan kerja dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator Variabel X1, X2, dan Y

Nilai	Klasifikasi Penilaian
243,6 - 290	Sangat tinggi
197,2 – 242,6	Tinggi
150,8 – 196,2	Cukup
104,4 – 149,8	Rendah
58 – 103,4	Sangat Rendah

Sumber: Olah Data Primer

Hasil mengenai disiplin kerja diperoleh dari data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada 58 pekerja di SMKN 3 Cimahi. Tabel berikut ini menampilkan temuan analisis yang komprehensif terkait disiplin kerja:

Tabel 4. 2
Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1.	Penerangan di ruang kerja saya memadai dalam mendukung aktivitas mengajar.	290	253	Sangat tinggi
2.	Saya merasa bahwa penerangan yang ada membantu saya untuk fokus dan berkonsentrasi saat bekerja.	290	263	Sangat tinggi
3.	Sirkulasi udara yang baik berpengaruh pada tingkat energi dan konsentrasi saya saat mengajar.	290	267	Sangat tinggi
4.	Saya merasa nyaman dengan kondisi udara di ruang kerja saat ini.	290	244	Sangat tinggi
5.	Penting bagi saya untuk memiliki lingkungan kerja yang tenang dan bebas dari gangguan suara.	290	266	Sangat tinggi

6.	Saat mengajar, kondisi kelas kondusif karena tidak ada suara bising.	290	252	Sangat tinggi
7.	Lingkungan sekolah terjaga kebersihannya sehingga nyaman melaksanakan pembelajaran.	290	247	Sangat tinggi
8.	Penting bagi saya untuk bekerja di lingkungan yang bersih dan teratur.	290	274	Sangat tinggi
9.	Fasilitas kerja (seperti meja, kursi, dan alat bantu mengajar) sudah tersedia.	290	261	Sangat tinggi
10.	Fasilitas yang ada sudah mendukung efektivitas pengajaran dan pembelajaran saya.	290	255	Sangat tinggi
11.	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja untuk meningkatkan kinerja mengajar.	290	265	Sangat tinggi
12.	Terdapat hubungan yang baik dengan rekan kerja membantu saya menciptakan suasana kerja yang positif.	290	271	Sangat tinggi
13.	Dukungan dari atasan mempengaruhi motivasi dan semangat kerja saya dalam bekerja.	290	265	Sangat tinggi
14.	Hubungan yang baik dengan atasan membantu saya mengatasi masalah atau tantangan dalam pekerjaan.	290	260	Sangat tinggi
	Total	4.060	3.643	Sangat tinggi

Sumber: Oleh Data Primer

Dari informasi yang diberikan pada tabel 4.2, yang merangkum lingkungan kerja di SMKN 3 Cimahi, kita dapat menyimpulkan beberapa hal berikut ini dari setiap pernyataan:

- 1) Penerangan di ruang kerja saya memadai dalam mendukung aktivitas mengajar. Pernyataan mengenai penerangan di ruang kerja yang memadai dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 253. Artinya secara keseluruhan penerangan di ruang kerja sudah memadai.
- 2) Saya merasa bahwa penerangan yang ada membantu saya untuk fokus dan berkonsentrasi saat bekerja. Pernyataan mengenai penerangan yang ada dapat membantu fokus saat bekerja dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 263. Artinya secara keseluruhan penerangan yang ada sudah dapat membantu agar guru dapat fokus bekerja.
- 3) Sirkulasi udara yang baik berpengaruh pada tingkat energi dan konsentrasi saya saat mengajar.

Pernyataan mengenai sirkulasi udara yang baik berpengaruh pada energi dan konsentrasi saat mengajar dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 267. Artinya secara keseluruhan sirkulasi udara yang ada sudah baik.

4) Saya merasa nyaman dengan kondisi udara di ruang kerja saat ini.

Pernyataan mengenai kondisi udara yang nyaman di ruang kerja dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 244. Artinya secara keseluruhan guru sudah merasa nyaman dengan kondisi udara yang ada di ruang kerja.

5) Penting bagi saya untuk memiliki lingkungan kerja yang tenang dan bebas dari gangguan suara.

Pernyataan mengenai seberapa penting memiliki lingkungan kerja yang tenang dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 266. Hal ini menunjukkan bahwa, secara umum, tempat kerja yang tenang dan bebas dari kebisingan sangat penting bagi para pendidik.

6) Saat mengajar, kondisi kelas kondusif karena tidak ada suara bising.

Pernyataan mengenai kelas kondusif karena tidak ada suara bising dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 252. Artinya secara keseluruhan tidak ada suara bising saat mengajar sehingga kondisi kelas kondusif.

7) Lingkungan sekolah terjaga kebersihannya sehingga nyaman melaksanakan pembelajaran.

Pernyataan mengenai lingkungan sekolah yang terjaga kebersihannya dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 247. Artinya secara keseluruhan lingkungan sekolah sudah terjaga kebersihannya sehingga pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan nyaman.

8) Penting bagi saya untuk bekerja di lingkungan yang bersih dan teratur.

Pernyataan mengenai pentingnya bekerja di lingkungan kerja yang bersih dan teratur dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 274. Artinya secara keseluruhan lingkungan kerja yang bersih dan teratur adalah hal yang penting bagi guru.

9) Fasilitas kerja (seperti meja, kursi, dan alat bantu mengajar) sudah tersedia.

Pernyataan mengenai fasilitas kerja yang sudah tersedia dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 261. Artinya secara keseluruhan fasilitas kerja sudah tersedia.

10) Fasilitas yang ada sudah mendukung efektivitas pengajaran dan pembelajaran saya. Pernyataan mengenai fasilitas yang ada sudah mendukung dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 255. Artinya secara keseluruhan fasilitas yang ada dapat mendukung efektivitas pengajaran dan pembelajaran.

11) Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja untuk meningkatkan kinerja mengajar.

Pernyataan mengenai dukungan dari rekan kerja dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 265. Artinya secara keseluruhan mendapatkan dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.

12) Terdapat hubungan yang baik dengan rekan kerja membantu saya menciptakan suasana kerja yang positif.

Pada 271, pernyataan tentang bergaul dengan rekan kerja berada di kuartil teratas. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang bahagia adalah hasil dari hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja.

13) Dukungan dari atasan mempengaruhi motivasi dan semangat kerja saya dalam bekerja.

Pernyataan mengenai dukungan dari atasan mempengaruhi motivasi kerja dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 265. Artinya secara keseluruhan dukungan dari atasan mempengaruhi motivasi dan semangat kerja.

14) Hubungan yang baik dengan atasan membantu saya mengatasi masalah atau tantangan dalam pekerjaan.

Pernyataan mengenai hubungan yang baik dengan atasan membantu mengatasi masalah dalam pekerjaan dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 260. Artinya secara keseluruhan hubungan yang baik dengan atasan membantu mengatasi masalah dalam pekerjaan.

Berdasarkan temuan studi yang disebutkan di atas, kita dapat menghitung skor jawaban keseluruhan untuk lingkungan kerja dengan menjumlahkan semua jawaban responden:

Nilai tertinggi secara keseluruhan: $58 \times 14 \times 5 = 4.060$

Nilai terendah secara keseluruhan: $58 \times 14 \times 1 = 812$

Jumlah kriteria pernyataan: 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{4060 - 812}{5} = 649,6$$

Secara keseluruhan, indikator tempat kerja dinilai dengan cara berikut:

Tabel 4. 3

Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel X1 Keseluruhan

Nilai	Klasifikasi Penilaian
3.410, 4 – 4.060	Sangat tinggi
2.760, 8 – 3.409, 4	Tinggi
2.111,2 – 2.759, 8	Cukup
1.461, 6 – 2.110, 2	Rendah
812 – 1.460, 6	Sangat Rendah

Sumber: Olah Data Primer

Skor total yang diperoleh dari tempat kerja adalah 3.643. Secara keseluruhan, hal ini menunjukkan bahwa SMKN 3 Cimahi memiliki tempat kerja yang sangat baik. Dengan kata lain, menurut para peserta survei, SMKN 3 Cimahi menawarkan tempat kerja yang sangat baik. Tingkat persetujuan yang sangat tinggi terlihat di semua indikator dalam keseluruhan temuan tanggapan responden.

Motivasi Kerja Pada SMKN 3 Cimahi

Tingkat motivasi intrinsik guru memiliki dampak yang besar terhadap efektivitas mereka di dalam kelas karena hal ini mempengaruhi keterlibatan mereka dengan siswa, kemampuan mereka untuk memberikan pengetahuan, dan antusiasme mereka terhadap kegiatan ekstrakurikuler. Ketika para pendidik antusias dengan apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, mereka lebih mungkin untuk melakukan lebih dari sekadar memenuhi kebutuhan siswa mereka, proaktif dalam pertumbuhan profesional mereka sendiri, dan memberikan kontribusi positif kepada sekolah dan komunitas mereka. Guru yang memiliki motivasi tinggi untuk sukses akan bekerja keras, hadir di kelas setiap hari dengan sikap positif, dan berusaha keras untuk menjadi yang terbaik dalam apa pun yang mereka lakukan.

Penyebaran kuesioner dengan 14 butir pertanyaan memungkinkan untuk melihat lebih jauh tentang motivasi kerja di SMKN 3 Cimahi. Sebanyak 58 orang diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan tersebut. Terlampir adalah hasil dari uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan terhadap kuesioner tersebut.

Prosedur berikut ini dapat digunakan untuk memastikan nilai dari setiap indikator motivasi kerja SMKN 3 Cimahi:

Nilai tertinggi setiap indikator motivasi kerja: $58 \times 5 = 290$

Nilai terendah setiap indikator motivasi kerja: $58 \times 1 = 58$

Jumlah kriteria pernyataan: 5

$$\begin{aligned}
 NJI &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{290-58}{5} = 46,4
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator motivasi kerja dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator Variabel X1, X2, dan Y

Nilai	Klasifikasi Penilaian
243,6 - 290	Sangat tinggi
197,2 – 242,6	Tinggi
150,8 – 196,2	Cukup
104,4 – 149,8	Rendah
58 – 103,4	Sangat Rendah

Sumber: Olah Data Primer

Temuan mengenai motivasi kerja diperoleh dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang diberikan kepada 58 pekerja di SMKN 3 Cimahi. Tabel berikut ini menampilkan temuan analisis lengkap untuk motivasi kerja:

Tabel 4. 5
Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1.	Saya merasa bahwa gaji yang didapatkan sebanding dengan kinerja yang saya berikan.	290	228	Tinggi
2.	Imbalan kerja seperti (gaji, bonus dan tunjangan) yang diberikan oleh membuat saya bekerja dengan baik.	290	246	Sangat tinggi
3.	Saya merasa khawatir tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan.	290	195	Cukup
4.	Saya merasa aman dalam bekerja untuk jangka panjang.	290	236	Tinggi
5.	Budaya di sekolah mendukung kolaborasi dan inovasi di antara karyawan.	290	253	Sangat tinggi
6.	Sekolah menyediakan kesempatan yang cukup bagi saya untuk mengembangkan keterampilan dan karier.	290	249	Sangat tinggi
7.	Saya semakin termotivasi jika mendapatkan promosi/kenaikan jabatan.	290	235	Tinggi
8.	Jabatan yang saya miliki di institusi ini memberikan rasa percaya diri dalam mengajar.	290	238	Tinggi
9.	Tugas dan tanggung jawab saya sebagai guru diberikan secara jelas.	290	261	Sangat tinggi

10.	Terdapat upaya perbaikan prosedur untuk meningkatkan kinerja guru.	290	253	Sangat tinggi
11.	Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan saya sehingga saya selalu bekerja dengan maksimal.	290	234	Tinggi
12.	Umpan balik dari pengawasan pimpinan, memotivasi saya untuk melakukan perbaikan dalam pekerjaan.	290	249	Sangat tinggi
13.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan.	290	263	Sangat tinggi
14.	Saat ini saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	290	268	Sangat tinggi
	Total	4.060	3.408	Tinggi

Sumber: Olah Data Primer

Berikut ini adalah penjelasan dari pernyataan mengenai motivasi kerja di SMKN 3 Cimahi yang berasal dari masing-masing pernyataan, berdasarkan rekapitulasi motivasi kerja pada tabel 4.5:

1) Saya merasa bahwa gaji yang didapatkan sebanding dengan kinerja yang saya berikan.

Pernyataan mengenai gaji yang didapatkan sebanding dalam klasifikasi tinggi dengan skor total 228. Artinya secara keseluruhan gaji yang didapatkan sebanding dengan kinerja yang diberikan.

2) Imbalan kerja seperti (gaji, bonus dan tunjangan) yang diberikan oleh membuat saya bekerja dengan baik.

Pernyataan mengenai imbalan yang diberikan membuat guru bekerja dengan baik dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 246. Artinya secara keseluruhan imbalan yang diberikan dapat membuat guru bekerja dengan baik.

3) Saya merasa khawatir tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan.

Pernyataan mengenai rasa khawatir tentang kehilangan pekerjaan dalam klasifikasi cukup dengan skor total 195. Artinya secara keseluruhan guru cukup merasa khawatir tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan.

4) Saya merasa aman dalam bekerja untuk jangka panjang.

Pernyataan mengenai rasa aman dalam bekerja untuk jangka panjang dalam klasifikasi tinggi dengan skor total 236. Artinya secara keseluruhan guru merasa aman dalam bekerja untuk jangka panjang.

5) Budaya di sekolah mendukung kolaborasi dan inovasi di antara karyawan.

Pernyataan mengenai budaya di sekolah dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 253. Artinya secara keseluruhan budaya di sekolah mendukung kolaborasi dan inovasi karyawan.

6) Sekolah menyediakan kesempatan yang cukup bagi saya untuk mengembangkan keterampilan dan karier.

Pernyataan mengenai kesempatan untuk mengembangkan karir dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 249. Artinya secara keseluruhan tersedia kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir.

- 7) Saya semakin termotivasi jika mendapatkan promosi/kenaikan jabatan. Pernyataan mengenai promosi atau kenaikan jabatan dalam klasifikasi tinggi dengan skor total 235. Artinya secara keseluruhan mendapat kenaikan jabatan akan meningkatkan motivasi.
- 8) Jabatan yang saya miliki di institusi ini memberikan rasa percaya diri dalam mengajar. Pernyataan mengenai jabatan memberikan rasa percaya diri dalam klasifikasi tinggi dengan skor total 238. Artinya secara keseluruhan jabatan yang dimiliki memberi rasa percaya diri saat mengajar.
- 9) Tugas dan tanggung jawab saya sebagai guru diberikan secara jelas. Pernyataan mengenai tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 261. Artinya secara keseluruhan tugas dan tanggung jawab diberikan secara jelas.
- 10) Terdapat upaya perbaikan prosedur untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan skor total 253, komentar mengenai peningkatan prosedural diklasifikasikan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum terdapat inisiatif untuk meningkatkan metode dalam rangka meningkatkan efisiensi para pendidik.
- 11) Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan saya sehingga saya selalu bekerja dengan maksimal. Pernyataan mengenai pimpinan selalu mengawasi pekerjaan dalam klasifikasi tinggi dengan skor total 234. Artinya secara keseluruhan selalu adanya pengawasan oleh pimpinan dapat memaksimalkan pekerjaan.
- 12) Umpan balik dari pengawasan pimpinan, memotivasi saya untuk melakukan perbaikan dalam pekerjaan. Pernyataan mengenai umpan balik dari pimpinan dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 249. Artinya secara keseluruhan umpan balik dari pengawasan pimpinan memotivasi guru untuk memperbaiki pekerjaan.
- 13) Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan. Dengan 263 poin, pernyataan tentang bergaul dengan atasan berada di tingkat teratas. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif dengan atasan secara keseluruhan.
- 14) Saat ini saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Dengan skor total 268, pernyataan tentang memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja diklasifikasikan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, karyawan bergaul dengan baik satu sama lain.

Berikut ini adalah rangkuman dari keseluruhan skor jawaban yang diperoleh dari hasil penelitian di atas, berdasarkan seluruh jawaban responden mengenai motivasi kerja:

Nilai tertinggi secara keseluruhan: $58 \times 14 \times 5 = 4.060$

Nilai terendah secara keseluruhan: $58 \times 14 \times 1 = 812$

Jumlah kriteria pernyataan: 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{4060 - 812}{5} = 649,6$$

Klasifikasi penilaian untuk indikator lingkungan kerja secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6

Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel X2 Keseluruhan

Nilai	Klasifikasi Penilaian
3.410, 4 – 4.060	Sangat tinggi

2.760,8 – 3.409,4	Tinggi
2.111,2 – 2.759,8	Cukup
1.461,6 – 2.110,2	Rendah
812 – 1.460,6	Sangat Rendah

Sumber: Data Olah Primer

Sebanyak 3.408 poin diperoleh melalui motivasi intrinsik di tempat kerja. Hal ini membuktikan bahwa SMKN 3 Cimahi memiliki tempat kerja yang sangat baik secara umum. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja di SMKN 3 Cimahi sangat dihargai oleh para responden. Hal ini dapat dilihat dari jawaban keseluruhan responden untuk setiap metrik, yang diklasifikasikan sebagai sangat tinggi, tinggi, atau cukup.

Kinerja Guru Pada SMKN 3 Cimahi

Kinerja di dalam kelas didefinisikan sebagai hasil yang dilihat oleh siswa sebagai hasil dari instruktur yang memenuhi kewajiban profesional mereka. Kompetensi guru dalam persiapan, penyampaian, dan penilaian pelajaran, serta kapasitas mereka untuk membimbing, menginstruksikan, dan menilai siswa mereka, semuanya merupakan bagian dari tujuan ini. Kontribusi terhadap komunitas pendidikan dan keterlibatan aktif dalam pengembangan kurikulum dan kegiatan sekolah merupakan komponen lain dari keberhasilan guru. Meningkatkan standar pendidikan dan menghasilkan lulusan yang berkarakter kuat bergantung pada pengajaran yang efektif.

Efektivitas guru di SMKN 3 Cimahi dapat dipahami dengan lebih baik dengan melihat jawaban dari kuesioner yang terdiri dari 12 pernyataan. Sebanyak 58 orang diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan tersebut. Terlampir adalah hasil dari uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan terhadap kuesioner tersebut.

Prosedur berikut ini dapat digunakan untuk memastikan nilai dari setiap indikator motivasi kerja SMKN 3 Cimahi:

Nilai tertinggi setiap indikator motivasi kerja: $58 \times 5 = 290$

Nilai terendah setiap indikator motivasi kerja: $58 \times 1 = 58$

Jumlah kriteria pernyataan: 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{290 - 58}{5} = 46,4$$

Kategorisasi evaluasi studi ini untuk setiap metrik efektivitas guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7

Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator Variabel X1, X2, dan Y

Nilai	Klasifikasi Penilaian
243,6 - 290	Sangat tinggi
197,2 – 242,6	Tinggi
150,8 – 196,2	Cukup
104,4 – 149,8	Rendah
58 – 103,4	Sangat Rendah

Sumber: Olah Data Primer

Hasil tentang kinerja guru diperoleh dari data yang diperoleh melalui survei yang diberikan kepada lima puluh delapan anggota staf SMKN 3 Cimahi. Berikut ini adalah tabel komprehensif yang menampilkan temuan-temuan dari analisis kinerja pengajar:

Tabel 4. 8
Rekapitulasi Variabel Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1.	Saya selalu menyusun rencana pembelajaran yang jelas dan terstruktur sebelum mengajar.	290	261	Sangat tinggi
2.	Saya sering melakukan revisi terhadap rencana pembelajaran berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya.	290	251	Sangat tinggi
3.	Saya merasa termotivasi untuk merencanakan program pembelajaran yang inovatif dan menarik bagi siswa.	290	261	Sangat tinggi
4.	Saya selalu berusaha merencanakan program pembelajaran yang efektif agar menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan.	290	265	Sangat tinggi
5.	Saya mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dibuat.	290	254	Sangat tinggi
6.	Saya berusaha menciptakan suasana kelas yang kondusif untuk belajar selama pelaksanaan kegiatan pembelajaran.	290	263	Sangat tinggi
7.	Saya menggunakan berbagai metode dan teknik pengajaran untuk meningkatkan keterlibatan siswa selama proses belajar.	290	260	Sangat tinggi
8.	Saya sering beradaptasi dengan situasi di kelas untuk memastikan semua siswa terlibat dalam kegiatan pembelajaran.	290	265	Sangat tinggi
9.	Saya secara rutin melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa setelah setiap kegiatan pembelajaran.	290	258	Sangat tinggi

10.	Saya menggunakan berbagai metode penilaian untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang kemajuan siswa.	290	251	Sangat tinggi
11.	Saya memberikan umpan balik konstruktif kepada siswa berdasarkan hasil evaluasi mereka.	290	255	Sangat tinggi
12.	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam proses evaluasi dan penilaian hasil belajar siswa.	290	254	Sangat tinggi
	Total	3.480	3.098	Sangat tinggi

Sumber: Olah Data Primer

Kesimpulan berikut tentang kinerja guru di SMKN 3 Cimahi dapat diambil dari data yang ditunjukkan pada tabel 4.8, yang merangkum hasil kerja mereka:

1) Saya selalu menyusun rencana pembelajaran yang jelas dan terstruktur sebelum mengajar.

Pernyataan mengenai selalu menyusun rencana pembelajaran dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 261. Artinya secara keseluruhan rencana pembelajaran selalu disusun dengan jelas dan terstruktur sebelum mengajar.

2) Saya sering melakukan revisi terhadap rencana pembelajaran berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya.

Pernyataan mengenai seringnya melakukan revisi rencana pembelajaran dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 251. Artinya secara keseluruhan revisi rencana pembelajaran sering dilakukan berdasarkan hasil evaluasi.

3) Ketiga, saya terinspirasi untuk merancang rencana pelajaran yang kreatif dan menarik untuk anak-anak saya.

Secara keseluruhan, pernyataan tentang keinginan untuk menyediakan program pendidikan yang menarik dan baru mendapatkan skor yang sangat tinggi, yaitu 261. Hal ini menunjukkan bahwa ada keinginan umum untuk merancang program pendidikan yang menarik dan baru.

4) Saya selalu berusaha merencanakan program pembelajaran yang efektif agar menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan.

Pernyataan mengenai perencanaan program pembelajaran yang efektif dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 265. Artinya secara keseluruhan selalu ada usaha untuk merencanakan program pembelajaran yang efektif agar suasana pembelajaran menyenangkan.

5) Saya berhasil melaksanakan kegiatan pembelajaran yang telah direncanakan.

Pernyataan mengenai kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai rencana dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 254. Artinya secara keseluruhan kegiatan pembelajaran mampu dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

6) Ketika melaksanakan kegiatan pembelajaran, saya berusaha untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran di kelas.

Pernyataan mengenai terciptanya suasana kelas yang kondusif dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 263. Artinya secara keseluruhan ada usaha untuk menciptakan suasana kelas yang kondusif selama pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

7) Untuk menjaga agar siswa saya tetap tertarik dan terlibat dalam apa yang mereka pelajari, saya menggunakan berbagai macam strategi pedagogis.

Skor total 260 menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, berbagai pendekatan dan strategi pengajaran digunakan untuk meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran, yang merupakan pernyataan dengan nilai tinggi.

8) Saya sering beradaptasi dengan situasi di kelas untuk memastikan semua siswa terlibat dalam kegiatan pembelajaran.

Pernyataan mengenai adaptasi dengan situasi kelas dalam klasifikasi sangat tinggi dengan skor total 265. Artinya secara keseluruhan sering adanya adaptasi untuk memastikan semua siswa terlibat dalam kegiatan pembelajaran.

9) Saya secara rutin melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa setelah setiap kegiatan pembelajaran.

Skor total 258 menempatkan pernyataan tentang penilaian hasil belajar secara teratur dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menyiratkan bahwa setelah kegiatan pembelajaran, siswa secara teratur dinilai untuk hasil pembelajaran mereka secara keseluruhan.

10) Saya menggunakan berbagai metode penilaian untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang kemajuan siswa.

Dengan skor total 251, pernyataan tentang penggunaan teknik penilaian yang beragam diklasifikasikan sangat tinggi. Hal ini menyiratkan bahwa untuk mendapatkan gambaran yang lengkap tentang perkembangan siswa, berbagai teknik evaluasi digunakan.

11) Saya memberikan kritik yang bermanfaat kepada siswa berdasarkan nilai penilaian mereka.

Di antara pernyataan-pernyataan yang ada, pernyataan tentang memberikan umpan balik kepada murid memiliki skor kategorisasi yang sangat tinggi (255). Dengan kata lain, murid-murid secara umum mendapatkan komentar positif berdasarkan nilai ujian mereka.

12) Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam proses evaluasi dan penilaian hasil belajar siswa.

Pernyataan mengenai dukungan dari rekan kerja dalam proses evaluasi hasil belajar siswa dalam klasifikasi tinggi dengan skor total 254. Artinya secara keseluruhan ada dukungan dari rekan kerja dalam proses evaluasi dan penilaian hasil belajar siswa.

Berikut ini adalah ringkasan skor keseluruhan yang berasal dari tanggapan semua responden sehubungan dengan kinerja instruktur, berdasarkan penelitian yang disebutkan di atas:

Nilai tertinggi secara keseluruhan: $58 \times 12 \times 5 = 3.480$

Nilai terendah secara keseluruhan: $58 \times 12 \times 1 = 696$

Jumlah kriteria pernyataan: 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{3480 - 696}{5} = 556,8$$

Berikut ini adalah rincian tentang bagaimana faktor kinerja guru secara umum dinilai:

Nilai	Klasifikasi Penilaian
3.924,2 – 3.480	Sangat tinggi
2.367,4 – 2.923,2	Tinggi
1.809,6 – 2.366,4	Cukup
1.252,8 – 1.808,6	Rendah
696 – 1.251,8	Sangat Rendah

Sumber: Olah Data Primer

Total poin total untuk kinerja para guru adalah 3.098. Jelas, hal ini menempatkan pengajar SMKN 3 Cimahi di tingkat teratas dalam hal kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendapat bahwa para pengajar di SMKN 3 Cimahi melakukan pekerjaan yang sangat baik di dalam kelas. Indikator yang berada pada kategori sangat tinggi menunjukkan hal ini pada hasil tanggapan responden secara keseluruhan.

Hasil Pengolahan Data

Uji Validitas

		Correlations														Lingkungan Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	
X1.1	Pearson Correlation	1	.525**	.588**	.678**	.322*	.492**	.473**	.320*	.531**	.645**	.396**	.373**	.364**	.350**	.724**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	.014	<.001	<.001	.014	<.001	<.001	.002	.004	.005	.007	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	.525**	1	.680**	.581**	.448**	.705**	.515**	.507**	.616**	.455**	.546**	.601**	.653**	.556**	.939**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	.588**	.680**	1	.515**	.531**	.543**	.379**	.564**	.463**	.570**	.441**	.524**	.605**	.402**	.780**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	.678**	.581**	.515**	1	.426**	.534**	.452**	.185	.563**	.566**	.434**	.476**	.312*	.311*	.730**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.164	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.017	.018
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	.322*	.448**	.531**	.426**	1	.612**	.120	.394**	.307**	.253	.288**	.428**	.506**	.432**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.014	<.001	<.001	<.001		<.001	.370	.002	.019	.056	.028	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	Pearson Correlation	.482**	.705**	.543**	.534**	.612**	1	.418**	.353**	.482**	.394**	.466**	.399**	.498**	.535**	.752**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.001	.007	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.7	Pearson Correlation	.473**	.515**	.379**	.452**	.120	.418**	1	.201	.348**	.442**	.349**	.360**	.258	.329	.582**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003	<.001	.370	.001		.131	.007	<.001	.007	.006	.051	.012	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.8	Pearson Correlation	.320*	.507**	.564**	.185	.394**	.353**	.201	1	.434**	.418**	.591**	.556**	.631**	.519**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.014	<.001	<.001	.164	.002	.007	.131		<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.9	Pearson Correlation	.531**	.616**	.463**	.563**	.307**	.482**	.348**	.434**	1	.690**	.458**	.379**	.359**	.388**	.710**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.019	<.001	.007	<.001		<.001	<.001	.003	.006	.003	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.10	Pearson Correlation	.645**	.455**	.570**	.566**	.253	.394**	.442**	.418**	.690**	1	.441**	.410**	.411**	.230	.706**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.056	.002	<.001	.001	<.001		<.001	.001	.001	.083	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.11	Pearson Correlation	.396**	.546**	.441**	.434**	.288**	.466**	.349**	.591**	.458**	.441**	1	.681**	.607**	.722**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001	.028	<.001	.007	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.12	Pearson Correlation	.373**	.601**	.524**	.476**	.428**	.399**	.360**	.556**	.379**	.410**	.681**	1	.654**	.527**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	.006	<.001	.003	.001		<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.13	Pearson Correlation	.364**	.653**	.605**	.312*	.506**	.498**	.258	.631**	.359**	.411**	.607**	.654**	1	.771**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.005	<.001	<.001	.017	<.001	<.001	.051	<.001	.006	.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.14	Pearson Correlation	.350**	.556**	.402**	.311*	.432**	.535**	.329	.519**	.388**	.230	.722**	.527**	.771**	1	.693**
	Sig. (2-tailed)	.007	<.001	.002	.018	<.001	<.001	.012	<.001	.003	.083	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.724**	.839**	.780**	.730**	.604**	.752**	.582**	.644**	.710**	.706**	.733**	.725**	.744**	.693**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 4.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations															
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	Motivasi Kerja	
X2.1	Pearson Correlation	1	.210	-.012	.137	.306*	.401**	.061	-.019	.220	.138	.099	.142	.047	.248	.368**	
	Sig. (2-tailed)		.114	.930	.306	.020	.002	.650	.889	.098	.300	.458	.286	.726	.060	.004	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
X2.2	Pearson Correlation	.210	1	.266*	.359**	.406**	.243	.321*	.344**	.276*	.349**	.498**	.382**	.234	.359**	.652**	
	Sig. (2-tailed)		.114		.043	.006	.002	.067	.014	.008	.036	.007	<.001	.003	.077	.006	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
X2.3	Pearson Correlation	-.012	.266*	1	.228	.204	-.155	.314*	-.102	.084	.043	.248	.126	-.070	-.070	.347**	
	Sig. (2-tailed)		.930	.043		.085	.124	.245	.017	.447	.532	.750	.060	.345	.601	.600	.008
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
X2.4	Pearson Correlation	.137	.359**	.228	1	.219	.285*	.632**	.284*	.122	.206	.113	.216	.186	.105	.555**	
	Sig. (2-tailed)		.306	.006	.085		.098	.030	<.001	.031	.362	.121	.398	.104	.163	.431	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
X2.5	Pearson Correlation	.306*	.406**	.204	.219	1	.552**	.353**	.489*	.483*	.487**	.339**	.390**	.468**	.466**	.732**	
	Sig. (2-tailed)		.020	.002	.124	.098		<.001	.007	<.001	<.001	<.001	<.001	.009	.002	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
X2.6	Pearson Correlation	.401**	.243	-.155	.285*	.552**	1	.354**	.506*	.340**	.443**	.197	.433**	.460**	.411**	.630**	
	Sig. (2-tailed)		.002	.667	.245	.030	<.001		.006	<.001	.009	<.001	.139	<.001	<.001	.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
X2.7	Pearson Correlation	.061	.321*	.314*	.632**	.353**	.354**	1	.368*	.151	.352**	.246	.307*	.260*	.274*	.655**	
	Sig. (2-tailed)		.650	.014	.017	<.001	.007	.006		.004	.257	.007	.063	.019	.049	.038	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
X2.8	Pearson Correlation	-.019	.344**	-.102	.284	.489*	.506*	.368**	1	.452**	.450**	.390**	.360**	.603**	.428**	.640**	
	Sig. (2-tailed)		.889	.008	.447	.031	<.001	<.001	.004		<.001	<.001	.002	.005	<.001	<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58		
X2.9	Pearson Correlation	.220	.276*	.084	.122	.483*	.340**	.151	.452**	1	.472**	.248	.295*	.421*	.569**	.578**	
	Sig. (2-tailed)		.098	.036	.532	.362	<.001	.009	.257	<.001		<.001	.060	.025	<.001	<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58		
X2.10	Pearson Correlation	.138	.349**	.043	.206	.487**	.443**	.352**	.450**	.472**	1	.330**	.482**	.401**	.452**	.646**	
	Sig. (2-tailed)		.300	.007	.750	.121	<.001	<.001	<.001	<.001			.011	<.001	.002	<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58		
X2.11	Pearson Correlation	.099	.498**	.248	.113	.339**	.197	.246	.390**	.248	.330**	1	.672**	.137	.192	.587**	
	Sig. (2-tailed)		.458	<.001	.060	.398	.009	.139	.063	.002	.060	.011		<.001	.306	.148	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58		
X2.12	Pearson Correlation	.142	.382**	.126	.216	.390**	.433**	.307*	.360**	.295*	.482**	.672**	1	.147	.246	.631**	
	Sig. (2-tailed)		.286	.003	.345	.104	.002	<.001	.019	.005	.025	<.001	<.001		.272	.063	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58		
X2.13	Pearson Correlation	.047	.234	-.070	.186	.468**	.480**	.260*	.603**	.431**	.401**	.137	.147	1	.651**	.546**	
	Sig. (2-tailed)		.726	.077	.601	.163	<.001	<.001	.049	<.001	<.001	.002	.306	.272		<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58		
X2.14	Pearson Correlation	.248	.359**	-.070	.105	.466**	.411**	.274*	.428**	.569**	.452**	.192	.246	.651**	1	.587**	
	Sig. (2-tailed)		.060	.006	.600	.431	<.001	.001	.038	<.001	<.001	<.001	.148	.063	<.001	<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58		
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.368**	.652**	.347**	.555**	.732**	.630**	.655**	.640**	.578**	.646**	.587**	.631**	.546**	.587**	1	
	Sig. (2-tailed)		.004	<.001	.008	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58		

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 4.2 Uji Validitas Motivasi Kerja

		Correlations												
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Kinerja Guru
Y1.1	Pearson Correlation	1	.653**	.591**	.606**	.553**	.459**	.550**	.462**	.690**	.635**	.554**	.470**	.776**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.2	Pearson Correlation	.653**	1	.620**	.557**	.569**	.440**	.566**	.401**	.512**	.557**	.702**	.543**	.764**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.3	Pearson Correlation	.591**	.620**	1	.685**	.683**	.669**	.638**	.615**	.492**	.431**	.637**	.614**	.825**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.4	Pearson Correlation	.606**	.557**	.685**	1	.560**	.677**	.657**	.541**	.504**	.464**	.555**	.532**	.785**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.5	Pearson Correlation	.553**	.569**	.683**	.560**	1	.642**	.587**	.472**	.538**	.421**	.554**	.701**	.781**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.6	Pearson Correlation	.459**	.440**	.669**	.677**	.642**	1	.763**	.723**	.463**	.400**	.575**	.548**	.782**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.7	Pearson Correlation	.550**	.566**	.638**	.657**	.587**	.763**	1	.702**	.549**	.467**	.653**	.623**	.824**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.8	Pearson Correlation	.462**	.401**	.615**	.541**	.472**	.723**	.702**	1	.604**	.427**	.593**	.501**	.747**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.9	Pearson Correlation	.690**	.512**	.492**	.504**	.538**	.463**	.549**	.604**	1	.675**	.539**	.509**	.755**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.10	Pearson Correlation	.635**	.557**	.431**	.464**	.421**	.400**	.467**	.427**	.675**	1	.616**	.644**	.717**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.11	Pearson Correlation	.554**	.702**	.637**	.555**	.554**	.575**	.653**	.593**	.539**	.618**	1	.715**	.821**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.12	Pearson Correlation	.470**	.543**	.614**	.532**	.701**	.548**	.623**	.501**	.509**	.644**	.715**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)		<.001											

variabel lainnya. Selain itu, semua nilai rHitung lebih besar dari rTabel untuk variabel Kinerja Guru (Y), yang meliputi variabel-variabel berikut: Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11, dan Y12. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary			Reliability Statistics	
Cases		N	Cronbach's Alpha	N of Items
Valid		58	.923	14
Excluded ^a		0		
Total		58		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Gambar 4.4 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary			Reliability Statistics	
Cases		N	Cronbach's Alpha	N of Items
Valid		58	.828	14
Excluded ^a		0		
Total		58		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Gambar 4.5 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary			Reliability Statistics	
Cases		N	Cronbach's Alpha	N of Items
Valid		58	.941	12
Excluded ^a		0		
Total		58		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Gambar 4.6 Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Temuan uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel-X1, X2, dan Y-memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,60; X1 memiliki nilai 0,923, X2 memiliki nilai 0,828, dan Y memiliki nilai 0,941. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua alat yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.79735008	
Most Extreme Differences	Absolute	.092	
	Positive	.092	
	Negative	-.058	
Test Statistic		.092	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.248	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.237
		Upper Bound	.260

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 4.7 Uji Normalitas

Tingkat signifikansi sebesar 0,200 yang lebih dari 0,05, sesuai dengan hasil uji normalitas pada variabel X1, X2, dan Y yang dilakukan dengan menggunakan uji sampel Kolmogrov-Smirnov. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.380	6.469		2.377	.021		
	Lingkungan Kerja	.098	.118	.107	.833	.409	.638	1.567
	Motivasi Kerja	.542	.120	.581	4.535	<.001	.638	1.567

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

2) Multikolinearitas

Gambar 4.8 Uji Multikolinearitas

Hal ini terlihat dari hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa nilai statistik VIF sebesar $1,567 < 10$ dan nilai collinearity tolerance sebesar $0,638 > 0,1$ untuk variabel X1, X2, dan Y. Multikolinearitas tidak dapat disimpulkan dari data ini.

3) Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.021	5.622		3.205	.002
	Motivasi Kerja	.602	.095	.645	6.321	<.001

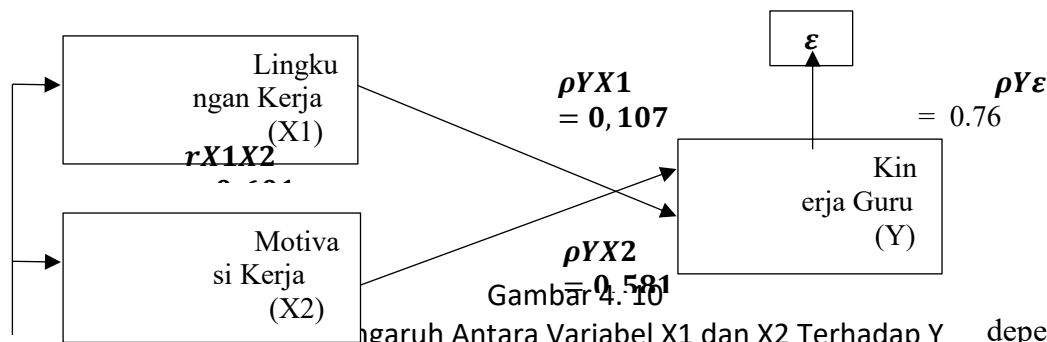
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Gambar 4.9 Uji Heteroskedastisitas

Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai alpha (Sig. > 0,05) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai alpha (Sig. < 0,05), sesuai dengan temuan uji heteroskedastisitas pada variabel X1, X2, dan Y. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Dari indikator-indikator yang digunakan oleh masing-masing variabel dalam analisis jalur, kita dapat melihat besar kecilnya pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMKN 3 Cimahi. Koefisien jalur, yang mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dapat ditentukan dengan analisis jalur. Koefisien jalur dan korelasi antar variabel independen ditentukan dengan menggunakan SPSS versi 26, yang digunakan dalam perhitungan analisis jalur. Grafik berikut ini menunjukkan diagram jalur yang dihasilkan dari perhitungan analisis jalur:



Pengaruh Antara Variabel X1 dan X2 Terhadap Y dependen pada tabel coefficient SS (terlampir), dapat dilihat nilai korelasi antar variabel independen. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,107. Untuk hubungan antara X2 (motivasi kerja) dengan Y (kinerja guru) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,581. Motivasi kerja (X2) dan faktor-faktor yang berkaitan dengan tempat kerja (X1) memiliki nilai korelasi sebesar 0,601. Untuk menentukan dampak relatif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, kami menggunakan informasi berikut yang berasal dari koefisien jalur dan nilai korelasi:

Tabel 4.9
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

No.	Nama Variabel	Formula	Total
	Lingkungan Kerja (X1)		
1.	Pengaruh Langsung X1 Terhadap Y	$(\rho_{YX1})(\rho_{YX1}) = (0,107)(0,107)$	0,011449
2.	Pengaruh Tidak Langsung X1 Terhadap Y melalui X2	$(\rho_{YX1})(r_{X1X2})(\rho_{YX2}) = (0,107)(0,601)(0,581)$	0,03736237
3.	Pengaruh X1 Total Terhadap Y	1+2 = 0,011449 + 0,03736237	0,04881137
	Motivasi Kerja (X2)		
4.	Pengaruh Langsung X2 Terhadap Y	$(\rho_{YX2})(\rho_{YX2}) = (0,581)(0,581)$	0,337561
5.	Pengaruh Tidak Langsung X2 Terhadap Y melalui X1	$(\rho_{YX2})(r_{X2X1})(\rho_{YX1}) = (0,581)(0,601)(0,107)$	0,03736237

6.	Pengaruh X2 Total Terhadap Y	4+5 = (0,337561) + (0,03736237)	0,37492337
7.	Total Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y	3+6 = Koefisien Determinasi = 0,04881137 + 0,37492337	0,42373474
8.	Pengaruh Lain yang Tidak Diteliti	1-Koefisien Determinasi = 1 - 0,42373474	0,57626526

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMKN 3 Cimahi adalah sebesar 0.011449, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.9. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung sebesar 1,1% terhadap kinerja guru. Sebaliknya, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi intrinsik hanya sebesar 0.03736237. Dengan kata lain, lingkungan kerja memiliki dampak sebesar 3,7% terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Dengan demikian, dampak keseluruhan dari tempat kerja terhadap produktivitas pendidik adalah sebesar 0,04881137, atau 4,8%.

Pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap efektivitas pendidik di SMKN 3 Cimahi memiliki nilai sebesar 0.337561, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.9. Dengan kata lain, motivasi intrinsik memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 33%. Di sisi lain, lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0.03736237 pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak sebesar 3,7% terhadap produktivitas guru di kelas secara keseluruhan. Hasilnya, motivasi kerja memiliki dampak total terhadap kinerja guru sebesar 0.37492337, atau 37%.

Dampak paling signifikan terhadap efektivitas pendidik diidentifikasi melalui analisis rute. Dengan dampak sebesar 33%, motivasi kerja merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan dampak keseluruhan sebesar 37%, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap efektivitas pendidik. Pada saat yang sama, tempat kerja mempengaruhi kinerja guru paling kecil (1,1%). Disiplin di tempat kerja memiliki dampak keseluruhan sebesar 4,8% terhadap produktivitas.

Uji Korelasi

Correlations

		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.601**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	58	58
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 4. 11 Uji Korelasi

Uji korelasi pearson menghasilkan nilai 0,601 dan diberi tanda (**) pada variabel motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X1). Hal ini memberikan bukti yang kuat akan adanya hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara kedua variabel, X1 (Lingkungan Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja). Pada tingkat signifikansi 0,01, uji korelasi ini menunjukkan adanya korelasi.

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.403	3.86578

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Gambar 4.12 Uji Determinasi

Nilai koefisien (R²) pada tabel model summary output SPSS (data terlampir) atau seperti yang terlihat pada tabel 4.9, yang mengukur besarnya pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, adalah sebesar 0.42373474 atau 0.42. Dari nilai koefisien determinasi tersebut diketahui bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 42%. Oleh karena itu, 58% dari nilai karakteristik kinerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan. Faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien residual $\rho_{Y\varepsilon} = \sqrt{1-0,424} = 0,76$ yang mendukung hal tersebut.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.069	6.893		3.927	<.001
	Lingkungan Kerja	.419	.109	.456	3.836	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Gambar 4. 13 Uji t Lingkungan Kerja (X1)

Tabel koefisien terlampir menunjukkan pengujian secara parsial antara lingkungan kerja (X1) dan kinerja guru (Y). Agar hipotesis dapat diterima, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig(0.000) < \alpha(0.05)$. Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,836 > nilai t tabel 2,004 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Selanjutnya, kita dapat menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, masuk akal untuk mengasumsikan bahwa produktivitas guru sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja mereka.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.021	5.622		3.205	.002
	Motivasi Kerja	.602	.095	.645	6.321	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Gambar 4. 14 Uji t Motivasi Kerja (X2)

Uji parsial dari hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan pada tabel koefisien terlampir. Agar hipotesis dapat diterima, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig(0.000) < \alpha(0.05)$. Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,321 > nilai t tabel 2,004 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Selanjutnya, kita dapat menolak H_0 dan menerima H_a . Jadi, dapat dikatakan bahwa produktivitas guru jauh lebih baik dengan adanya motivasi kerja.

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	604.137	2	302.068	20.213	<.001 ^b
	Residual	821.932	55	14.944		
	Total	1426.069	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Gambar 4. 15 Uji F

Tabel ANOVA terlampir menunjukkan hasil uji hipotesis secara simultan. Dengan asumsi bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig(0,001) < \alpha(0,05)$, maka hipotesis dapat diterima. Nilai F_{hitung} dan F_{tabel} masing-masing adalah 20,213 dan 3,16 pada tingkat signifikansi 5%. Hasilnya menunjukkan bahwa 20,213 lebih besar dari 3,16 atau $sig(0,001)$ lebih kecil dari $\alpha(0,05)$. Dengan demikian, kami menerima H_a sebagai hipotesis alternatif dan menolak H_0 . Terdapat hubungan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 3 Cimahi, sesuai dengan diterimanya hipotesis (H_a) dengan tingkat kepercayaan sebesar 42,4%.

Penelitian di atas membuat kita percaya bahwa X1, lingkungan kerja, dan X2, motivasi kerja, keduanya memiliki dampak yang besar terhadap Y, kinerja guru.

Pembahasan Penelitian

Lingkungan Kerja di SMKN 3 Cimahi

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa total 3.643 poin diperoleh dari tempat kerja. Secara keseluruhan, hal ini menunjukkan bahwa SMKN 3 Cimahi memiliki tempat kerja yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa SMKN 3 Cimahi memiliki lingkungan kerja yang sangat positif menurut para responden. Tingkat persetujuan yang sangat tinggi terlihat di semua indikator dalam keseluruhan temuan tanggapan responden.

Motivasi Kerja di SMKN 3 Cimahi

Skor total untuk motivasi kerja adalah 3.408, menurut tabel 4.5. Hal ini menunjukkan bahwa SMKN 3 Cimahi memiliki tingkat dorongan intrinsik yang sangat tinggi untuk berhasil di tempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja SMKN 3 Cimahi sangat dihargai oleh responden. Temuan keseluruhan dari tanggapan responden untuk setiap indikasi, yang terbagi dalam tiga kategori-sedang, tinggi, dan sangat tinggi-membuktikan hal ini.

Kinerja Guru di SMKN 3 Cimahi

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa skor total untuk pekerjaan instruktur adalah 3.098. Jelas, hal ini menempatkan tenaga pengajar SMKN 3 Cimahi pada tingkat kinerja teratas. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendapat bahwa para pengajar di SMKN 3 Cimahi melakukan pekerjaan yang sangat baik di dalam kelas. Tingkat persetujuan yang sangat tinggi terlihat di semua indikator dalam keseluruhan temuan tanggapan responden.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru di SMKN 3 Cimahi

Tabel koefisien terlampir menunjukkan pengujian secara parsial antara lingkungan kerja (X1) dan kinerja guru (Y). Agar hipotesis dapat diterima, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig(0.000) < \alpha(0.05)$. Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,836 $>$ nilai t tabel 2,004 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Selanjutnya, kita dapat menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian, masuk akal untuk mengasumsikan bahwa produktivitas guru sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja mereka.

Uji parsial dari hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan pada tabel koefisien terlampir. Agar hipotesis dapat diterima, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig(0.000) < \alpha(0.05)$. Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,321 $>$ nilai t tabel 2,004 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Selanjutnya, kita dapat menolak H_0 dan menerima H_a . Jadi, dapat dikatakan bahwa produktivitas guru jauh lebih baik dengan adanya motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru di SMKN 3 Cimahi

Tabel ANOVA terlampir menunjukkan hasil uji hipotesis secara simultan. Dengan asumsi $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig(0,000) < \alpha(0,05)$, maka hipotesis dapat diterima. Nilai F_{hitung} dan F_{tabel} masing-masing adalah 20,213 dan 3,16 pada tingkat signifikansi 5%. Hasilnya menunjukkan bahwa 20,213 lebih besar dari 3,16 atau $sig(0,001)$ lebih kecil dari $\alpha(0,05)$. Dengan demikian, kami menerima H_a sebagai hipotesis alternatif dan menolak H_0 . Terdapat hubungan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 3 Cimahi, sesuai dengan diterimanya hipotesis (H_a) dengan tingkat kepercayaan sebesar 42,4%.

Penelitian di atas membuat kita percaya bahwa X1, lingkungan kerja, dan X2, motivasi kerja, keduanya memiliki dampak yang besar terhadap Y, kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Temuan berikut ini berasal dari studi yang dilakukan di SMKN 3 Cimahi mengenai dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru:

1. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMKN 3 Cimahi berada pada klasifikasi kategori tinggi.
 - a. Semua aspek tempat kerja, termasuk penerangan, ventilasi, tingkat kebisingan, kebersihan, fasilitas, interaksi antar departemen, dan hubungan dengan penyelia, mendapat nilai yang sangat baik. Variabel lingkungan kerja hanya menggunakan indikator-indikator yang sangat berkualitas tinggi.

- b. Secara keseluruhan, terdapat tingkat motivasi kerja yang tinggi yang diukur dengan faktor-faktor seperti gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, proses bisnis, kualitas pengawasan teknis, dan kualitas hubungan interpersonal di antara bawahan, rekan kerja, dan atasan. Faktor-faktor motivasi kerja hanya menggunakan tanda sedang, tinggi, dan sangat tinggi.
 - c. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran secara keseluruhan, serta melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengembangkan program pembelajaran merupakan bidang-bidang yang menjadi keunggulan guru. Variabel kinerja guru menggunakan semua indikator pada tingkat yang sangat tinggi.
2. Temuan uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang sedikit menguntungkan terhadap kinerja guru di SMKN 3 Cimahi, karena t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.
 3. Kinerja guru SMKN 3 Cimahi dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan semangat kerja, yang ditunjukkan oleh hasil uji F ($F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$).

Saran

Berikut ini adalah beberapa rekomendasi untuk SMKN 3 Cimahi:

1. Disarankan agar sekolah terus berupaya untuk meningkatkan kinerja guru, khususnya di bidang pengembangan program pembelajaran. Hal ini termasuk membuat rencana pembelajaran yang menarik, terorganisir dengan baik, dan informatif bagi siswa.
2. Disarankan agar institusi pendidikan terus meningkatkan standar tempat kerja mereka dengan berfokus pada elemen-elemen berwujud (seperti pencahayaan yang lebih baik, kualitas udara, kebersihan, dan fasilitas) dan tidak berwujud (seperti mendorong hubungan yang positif dan saling mendukung di antara para karyawan).
3. Disarankan kepada pihak sekolah untuk meningkatkan rasa aman bagi guru agar tidak merasa khawatir mengenai adanya kemungkinan kehilangan pekerjaan. Terlihat pada pembahasan variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa indikator keamanan pekerjaan yang mendapatkan poin terendah dengan kriteria cukup.
4. Wati (2024) menyatakan bahwa kompetensi, pengabdian, dan disiplin merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Peneliti dapat menggunakan komponen ini sebagai variabel untuk mempelajari faktor-faktor lain. Sebanyak 58% dari varians kinerja guru disebabkan oleh faktor-faktor di luar kendali variabel lingkungan kerja dan motivasi, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmalia, R., Syafira, & Utami, N. T. (2022). Peran Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smk Tamansiswa Medan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 8508-8509.
- Amin, F. N. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*.
- Ariyanto, A., Dura, J., & Bukhori, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Indonesia*.
- Arka, S., & Candradewi, N. A. (2024). ANALISIS DETERMINAN TINGKAT PENGANGGURAN DAN KEMISKINAN DI KABUPATEN/KOTA PROVINSI BALI TAHUN 2017-2022. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 9564-9565.
- Arsyam, M., & Tahir, M. Y. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 16-17.
- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12.

- Dinilah, I. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Al-Mukhlisin. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja. *AKSARA Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 228-229.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 1538.
- Hulu, J. M. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASITERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DIKANTORCAMAT MAZOKABUPATENNIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 40.
- Husna, M. I., Mansur, H., & Satrio, A. (2024). PENGEMBANGAN VIDEO PEMBELAJARAN BAHASA INGGRIS MATERI COMPARISON DEGREE UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA SMP. *Journal of Instructional Technology*, 121.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Riset Manajemen Menggunakan SPSS dan Smart-PLS*. Kabupaten Purbalingga: CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Jaya, I. L. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). *Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Palu: Magama (Anggota IKAPI).
- Juliani, R., & Santoso, G. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Performa Mengajar Yang Tinggi dalam Mengajar. *Jurnal Pendidikan Transformatif*.
- Kadir, A., & Mazati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 99-100.
- Kumayas, F., Kumenaung, A. G., & Siwu, H. F. (2024). PENGARUH JUMLAH PENDUDUK, TINGKAT PENDIDIKAN DAN TINGKAT PENGANGGURAN TERHADAP KEMISKINAN DI KABUPATEN MINAHASA. *Jurnal Berkala Efisiensi Ilmiah*, 79-80.
- Kurnia, S. R., & Al Kadri, H. (2024). Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan negeri bidang pariwisata kota padang. *Jurnal Dedikasi Edukasi*.
- Lahagu, A., Telaumbanua, E., & Hulu, D. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BOTOMUZOI KABUPATEN NIAS. *Jurnal EMBA*, 1482-1483.
- Luhkita, T. E., & Parwoto. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK ASSALAM DEPOK. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 97.
- Lukiana, O., Darna, N., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Job Rotation dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 108.
- Maharani, S. (2020). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG IDEAL.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.
- Nurandini, A. S. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BALQIS MANDIRI KONSULTAN. *Innovative: Journal of Social Science Research*.
- Pratama, H. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kebosanan Kerja Karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 76.

- Purba, Y. O., Fadhilaturrahmi, Purba, J. T., & Siahaan, K. W. (2021). *TEKNIK UJI INSTRUMEN PENELITIAN PENDIDIKAN*. Kabupaten Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG .
- Putri, A. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. AJP. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*.
- Rahimah, Putra, M., & Sariakin. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022, Juli 2). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2, 892.
- Rorimpandey, W. H. (2020). *Faktor Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia Book.
- Sa'adah, A. A., Fakhriyana, D., & Hersugondo. (2023). IDENTIFIKASI POLA PERILAKU REMAJA DENGAN PATH ANALYSIS. *JURNAL GAUSSIAN*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 277.
- Silaen, N. R. (2021). Kinerja Karyawan. In Syamsuriansyah, *Kinerja Karyawan* (p. 31). Kabupaten Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Srilusyana, E. (2024). Pengaruh Kelelahan Kerja Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Konflik Peran Ganda Terhadap Influencer Wanita di Manajemen Qubee. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*.
- Srisiska, Ahyani, N., & Missiriani. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru .
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Sumber data yang diperlukan untuk penelitian tidak hanya diperlukan untuk mendukung penelitian, tetapi juga untuk menjamin keberhasilan penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran sumber data sangat penting dalam proses pengumpulan data, ba. *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 112-114.
- Wati, E. (2024). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KINERJA GURU DI SMA PARTIWI 1 PADANG. *Maximal Journal : Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya dan Pendidikan*.
- Widowati, & Liawati. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUSTIKA CITRA RASA. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 181-190.
- Yope, S. A., & Isma, A. A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 SINJAI. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 74-75.
- Yuana, I., Fauzih, & Regita, T. (2024). Analisis Motivasi Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cafetransat . *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* .
- Yuliana, R., Sofia, A., & Yulistia, A. (2021). Kinerja Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Di Taman Kanak-Kanak. *Indonesian Journal of Early Childhood Issues*.
- Yuniarti, H. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI EKS KEWEDANAAN INDRAMAYU. *Edum Journal*.
- Zurianti, N. A., & Hayati, N. (2024). Implementasi Pembelajaran Science, Teknologi, Engineering, Arts, & Mathematic (STEAM) dengan Memanfaatkan Media Loose Parts. *Jurnal Pendidikan Anak*, 3.