

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SMP NEGERI 1 KRATON KABUPATEN PASURUANRizky Zahli¹, A. Ratna Pudyaningsih², Dwita Laksmi R.³

Mahasiswa Universitas Merdeka Pasuruan

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

E-mail : rizkyzahli2020@gmail.com¹, ratnahend@gmail.com², laksmitadwita@gmail.com³

Abstrak

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan. Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh melalui metode sampling jenuh dengan sejumlah 30 guru. Berdasarkan deskriptif kuesioner menggunakan skala likert diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki skor 2,91 dalam kategori cukup baik, untuk variabel motivasi kerja memiliki skor 3,88 kategori baik dan untuk variabel kinerja guru memiliki skor 3,94 dalam kategori baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sama halnya dengan uji parsial untuk variabel lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi $0,033 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan taraf signifikan $0,000 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan. Sedangkan besarnya hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien positif sebesar 85,9%. Dari pembahasan tersebut menyimpulkan semakin tingginya motivasi kerja yang diberikan dan pemberian fasilitas dalam lingkungan kerja yang mendukung kepada para guru, maka akan meningkatkan kinerja guru sehingga sangat berpengaruh terhadap berkembangnya suatu satuan pendidikan

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed
under a [Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun nonformal, mulai dari

pendidikan dasar sampai pendidikan Tinggi. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan (Mulyasa, 2015). Oleh karena itu, sudah kewajiban dari seorang guru untuk berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kinerja guru yang baik juga diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.

UPT Satuan Pendidikan SMP Negeri 1 Kraton adalah sebuah lembaga sekolah SMP Negeri yang berlokasi di Jl. Kabupaten 98 Kraton, Kabupaten Pasuruan. SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten pasuruan ini didirikan pertama kali pada tahun 1985. UPT Satuan Pendidikan SMP Negeri 1 Kraton dibawah kepemimpinan seorang kepala sekolah yang bernama Akhmad Ponali ditangani oleh seorang operator yang bernama Dian Firdaus. Saat ini UPT Satuan Pendidikan SMP Negeri 1 Kraton yang memiliki akreditasi A. UPT Satuan Pendidikan SMP Negeri 1 Kraton menggunakan panduan kurikulum belajar SMP 2013 sebagai implementasi pendidikan.

Permasalahan yang ada SMP Negeri 1 Kraton adalah dalam pelaksanaan tugas mendidik, setiap guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda. Terdapat guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh tanggung jawab, sedangkan terdapat pula guru yang dalam melakukan pekerjaannya tanpa dilandasi rasa tanggung jawab. Selain permasalahan tersebut, masih kurangnya perhatian oleh kepala sekolah terhadap pemberian motivasi dalam bekerja kepada para guru. Disisi lain, lingkungan kerja menjadi tanggung jawab kepala sekolah atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Permasalahan yang terjadi di SMP Negeri 1 Kraton Kabupaten Pasuruan masih kurang memadainya lingkungan kerja yang kurang feksibel seperti fasilitas kurang lengkap dan kurangnya perbaikan fasilitas barang yang telah rusak. Dengan permasalahan tersebut menjadi penyebab rendahnya kinerja guru sehingga sekolah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan. Berikut data sarana dan prasarana yang kurang memadai pada SMP Negeri 1 Kraton Kabupaten Pasuruan :

Tabel 1
Jumlah Fasilitas Yang Tidak Memadai

No	Barang/Fasilitas	Jumlah	Keterangan
1	Komputer	3	Tidak Layak
2	Printer	1	Tidak Layak
3	Kursi Siswa	8	Tidak Layak
4	Meja Siswa	4	Tidak Layak
5	Proyektor/LCD	1	Tidak Layak
6	AC Guru	1	Tidak Layak
7	Kondisi Lab	2	Kurang Memadai

Sumber : *Data Monografi UPT SMP Negeri 1 Kraton, 2024*

Dalam mencapai tujuan yang baik serta dapat memenuhi kinerja para guru yang berkualitas, sudah sepantasnya kepala sekolah perlu pembenahan sarana dan prasarana yang kurang memadai guna meningkatkan kinerja guru agar para guru dapat melaksanakan tugasnya dengan semangat kerja dan tanggung jawab yang besar, sehingga kinerja guru yang berkualitas dapat terpenuhi. Berdasarkan masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Lingkungan Kerja

Sedarmayati (2017:25) mendefinikan bahwa lingkungan maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Menurut Sedarmayanti (2017:25), indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut, yaitu: ukuran & tata letak, kebisingan, sirkulasi udara, hubungan kerja sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan & bawahan.

b. Motivasi Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015:127) motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Robbins and Judge (2015:132) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut: penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, dan keberhasilan dalam bekerja.

c. Kinerja Guru

Mangkunegara (2021:67) Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2021:67), terdapat lima cara untuk mengukur kinerja, antara lain : kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan dengan teknik *sampling jenuh* sebanyak 30 responden. Data dianalisis menggunakan uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah responden memahami pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Adapun untuk interpretasi hasil uji, yakni dengan membandingkan nilai r hitung pada kolom skor total dengan r tabel. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, maka seluruh butir instrumen dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkunagan Kerja (X1)	Ukuran dan Tata Letak	0,916	0,361	Valid
	Kebisingan	0,912	0,361	Valid
	Sirkulasi Udara	0,929	0,361	Valid
	Hubungan Kerja Sesama Rekan Kerja	0,919	0,361	Valid

	Hubungan Kerja Antar Atasan dan Bawahan	0,909	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X₂)	Penghargaan	0,896	0,361	Valid
		0,870	0,361	Valid
	Hubungan Sosial	0,852	0,361	Valid
		0,909	0,361	Valid
		0,913	0,361	Valid
	Kebutuhan Hidup	0,909	0,361	Valid
	Keberhasilan Dalam Bekerja	0,927	0,361	Valid
Kinerja Guru (Y)	Kualitas Pekerjaan	0,818	0,361	Valid
		0,829	0,361	Valid
		0,816	0,361	Valid
	Kuantitas Kerja	0,870	0,361	Valid
		0,892	0,361	Valid
		0,832	0,361	Valid
	Pelaksanaan Tugas	0,922	0,361	Valid
		0,818	0,361	Valid
	Tanggung Jawab	0,801	0,361	Valid
		0,835	0,361	Valid
		0,870	0,361	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari semua pernyataan yang diajukan kepada responden, semua pernyataan dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel, untuk sampel 30 dengan $(df) = 30 - 2 = 28$ dalam penelitian ini ditemukan r tabel sebesar 0,361.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang terdapat pada indikator dari suatu variabel. Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika memberikan nilai $(\alpha) > 0,60$.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Reliability
Lingkungan Kerja	0,952	Reliabel
Motivasi Kerja	0,957	Reliabel
Kinerja	0,960	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas tinggi atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu normal. Distribusi data dapat dikatakan normal jika nilai sig. $>$ 0,05.

Hasil Uji Normalitas

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,080	Residual berdistribusi normal

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp, Sig. (2- tailed)* untuk persamaan pertama sebesar 0,080. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multilinearitas

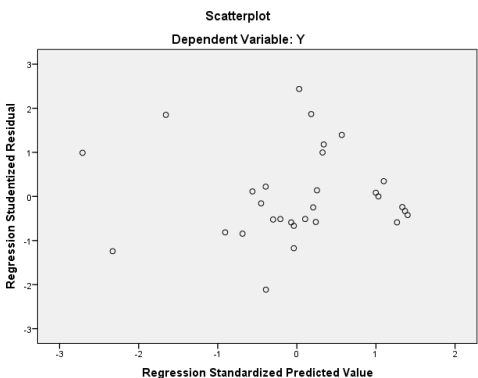
Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau Tolerance Value. Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1, maka model dikatakan bebas multikoleniaritas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,997	1,003
Motivasi Kerja (X ₂)	0,997	1,003

Hasil uji multikolonieritas diatas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk X₁ dan X₂ sebesar 1,003, sedangkan nilai Tolerance (TOL) untuk X₁ dan X₂ sebesar 0,997. Nilai variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) menunjukkan nilai tolerance berada diatas 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Hetroskedastisitas



Metode scatterplot digunakan untuk mendapatkan bukti heteroskedastisitas dengan memplot nilai prediktif. Ketika grafik tidak mengandung pola tertentu, seperti berkumpul di tengah, memperbesar, menyempit, atau memperkecil, model tersebut dianggap baik. Berdasarkan gambar bahwa titik- titik tersebar secara acak, tidak menunjukkan pola yang terlihat, dan tersebar di atas dan di bawah 0 sumbu Y, yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas dapat digunakan untuk menentukan apakah model yang telah dibangun memiliki hubungan linear. Uji linearitas dapat dilakukan dengan test of linearity dengan kriteria: jika nilai signifikansi pada deviation from linearity > 0,05, artinya antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear.

Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity	Keterangan
----------	--------------------------	------------

Lingkungan Kerja	0,571	Linear
Motivasi Kerja	0,233	

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X_1) memperoleh nilai signifikan sebesar $0,571 > 0,05$, artinya terdapat hubungan yang linear antara Lingkungan Kerja (X_1) – Kinerja (Y). Sedangkan nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar $0,233 > 0,05$, artinya terdapat hubungan yang linear antara Motivasi Kerja (X_2) - Kinerja (Y).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Kriteria pengambilan kesimpulan: Jika $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$, maka terdapat autokorelasi, jika $dU < DW < 4 - dU$, maka tidak terdapat autokorelasi, jika $dL \leq DW \leq dU$ atau $4 - dU \leq DW \leq 4 - dL$, uji Durbin Watson tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (inconclusive).

Hasil Uji Autokorelasi

Kriteria	Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,846	Tidak terjadi Autokorelasi
Motivasi Kerja		

Hasil Durbin- Watson diperoleh 1,846. Dengan nilai dL sebesar 1,283 dan nilai dU sebesar 1,566. Nilai dL dan dU diperoleh dari tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$, dapat disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda, suatu analisis untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,530 + 0,325 X_1 + 1,388 X_2$$

- 1) Variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) dipengaruhi secara searah dengan nilai konstanta positif yaitu 0,530.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai nilai positif sebesar 0,325, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja akan naik sebesar 32,5%.
- 3) Variabel Motivasi Kerja (X_2) mempunyai nilai positif sebesar 1,338, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja akan naik sebesar 1,338.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel terikat. Hasil uji simultan menunjukkan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) secara simultan. Serta nilai signifikansi dari perhitungan menggunakan taraf kesalahan 5% atau 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis 1 Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) di SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan.

Uji T (Parsial)

- 1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,033. Hal

ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan.

- 2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering dijuluki dengan R^2 pada ketentuannya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Adjusted Rsquare	Keterangan
Lingkungan Kerja(X_1) Motivasi Kerja(X_2)	0,927	0,859	4,077	Sangat Kuat

Hasil R square yang diperoleh adalah sebesar 85,9%, sehingga angka koefisien determinasi mendekati 100%, artinya variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja mampu memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel kinerja dengan nilai 85,9% sedangkan sisanya yaitu 14,1% dapat dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan

Hasil dari penelitian ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Pasuruan. Hasil pengujian menunjukkan nilai F_{hitung} 81,918 lebih besar dari F_{tabel} 3,34, dan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05 yang ditetapkan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Pasuruan. Maka dari pembahasan tersebut apabila lingkungan kerja yang baik dipadukan dengan pemberian motivasi kerja yang kuat seringkali menghasilkan kinerja guru yang optimal. Guru yang memiliki keduanya cenderung akan bekerja lebih semangat, mengatasi tantangan dengan lebih baik, penuh tanggung jawab dan mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja para guru kedepannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2021:67) bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penjelasan tersebut sesuai dengan penelitian oleh Souvya Fithrie (2022) yang menunjukkan bahwa kinerja guru dapat tingkatkan dengan memperhatikan lingkungan kerja serta motivasi kerja dalam upayanya meningkatkan kinerja guru yang berguna dalam menciptakan kepuasan kerja para guru ditempat kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan kerja yang berlaku. Penelitian tersebut juga menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai tujuan utama yang berupa pengoptimalan sumber daya manusia.

selain itu, kinerja guru terhadap lingkungan kerja sangatlah berpengaruh karena adanya hubungan kepercayaan yang dibangun dari pemimpin dengan bawahan. kepercayaan akan semakin tinggi apabila bawahan dan pemimpin memiliki komunikasi yang baik.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Sebagai bukti, nilai t_{hitung} sebesar 2,252 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,052, dan nilai signifikansi sebesar 0,033 lebih rendah dari 0,05, yang mengakibatkan hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja guru di SMP Negeri 1 Kraton Kabupaten Pasuruan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru setempat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Sedarmayati (2017:25) yang beranggapan bahwa Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja guru, dikarenakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap guru didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja para guru tersebut. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Anggi Angrainy (2022), yang mengamati bagaimana lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja guru, dengan kata lain jika satuan pendidikan memiliki lingkungan kerja yang baik maka kedepannya akan meningkatkan kinerja guru yang berada disekolah atau tempat kerja tersebut. Selain itu, Sejalan dengan penelitian Faira Medina Dzikra (2022) menjabarkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan memiliki lingkungan kerja yang baik, maka guru cenderung bekerja lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan kinerja keseluruhan yang lebih baik.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan

Merujuk pada temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kraton Kabupaten Pasuruan. Dapat dilihat pada nilai t_{hitung} sebesar 12,698 lebih besar dari t_{tabel} 2,052, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, mendukung penerimaan hipotesis H_1 dan penolakan H_0 . Jika dilihat pada hasil pengujian deskriptif jawaban responden rata-rata tertinggi terletak pada keberhasilan dalam bekerja dengan skor 4,13 yang dapat disimpulkan bahwa guru di SMP Negeri 1 Kabupaten Pasuruan dalam mereka berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya baik secara individu maupun tim, tetapi masih perlu perhatian lebih dalam hal penghargaan yang diberikan kepada guru karena memiliki skor rata-rata terendah yaitu 3,73 yang dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya perhatian lebih dari pihak sekolah atas hasil kerja atau kinerja guru di SMP Negeri 1 Kraton Kabupaten Pasuruan standar kerja yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dijelaskan oleh Robbins & Judge (2015:127) motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, pengarahan, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak. Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Aisyah & Aam Azatil Isma (2022) di SMP Negeri 3 Sinjai menyatakan bahwa motivasi sangat berdampak pada kinerja guru. Penjelasan tersebut didukung oleh pendapat Mohd. Winario (2023) dalam penelitiannya, bahwa adanya hubungan motivasi terhadap kinerja guru, motivasi dapat membantu para guru untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memunculkan kinerja yang baik

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan. Hal ini ditentukan dengan uji F. F_{hitung} memperoleh nilai sebesar $81,918 > F_{tabel} 3,34$ artinya H_1 diterima dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan. Hasil uji t Lingkungan Kerja menghasilkan dengan nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$. Selanjutnya nilai t_{hitung} sebesar $2,252 > t_{tabel}$ sebesar $2,05183$. Artinya H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kraton sudah baik.
- 3) Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja guru SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan. Hal ini ditentukan dengan nilai Uji t. t_{hitung} memperoleh nilai sebesar $12,698 > t_{tabel} 2,05183$. Artinya H_3 diterima dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan sudah baik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak SMP Negeri 1 Kraton, Kabupaten Pasuruan
 - a) Hasil penelitian terkait lingkungan kerja terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil pengujian deskriptif terkait lingkungan kerja di SMP Negeri 1 Kraton Kabupaten Pasuruan maka peneliti memberi saran kepada pihak sekolah agar selalu memberikan ruang kerja yang layak digunakan saat bekerja, memperhatikan aliran udara yang memadai dengan menciptakan ventilasi udara yang tepat, menciptakan ruangan dengan kedap suara atau dapat mengatur ruang kelas, menciptakan komunikasi yang baik dan solidaritas dalam menyelesaikan masalah yang ada, lebih memperhatikan guru dan lingkungan sekolah dan pimpinan lebih memperhatikan serta mengutamakan keamanan yang dibutuhkan oleh para guru dan para staff di lingkungan sekolah. Oleh sebab itu, dalam meningkatkan kinerja guru lingkungan kerja hendaknya menjadi perhatian paling utama bagi pimpinan SMP Negeri 1 Kraton Kabupaten Pasuruan para guru dapat menjalankan tugas dan aktifitas secara efektif.
 - b) Hasil penelitian terkait motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kraton Kabupaten Pasuruan, maka peneliti menyarankan untuk memberikan apresiasi kepada guru setempat terkait hasil kerja serta saling memberi semangat kerja dan saling bekerja sama baik antar pimpinan dan bawahan ataupun antar sesama guru yang berguna dalam meningkatkan kinerja mereka.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a) Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait khususnya pada kondisi lingkungan kerja, apresiasi/reward, dan tanggung jawab atas tugas yang berpengaruh terhadap kinerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Angrainy, A. (2020). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1, 154-19.
- Aisyah, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 3 Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 13, 73-82.
- Fithrie, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Perpajakan Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8.
- Mangkunegara. (2021:67). *Prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen Pandi. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama