

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMKS Putra Bangsa Bontang Kalimantan Timur

Rediyono¹, Hardika Muhammad Fatih²

^{1,2} STIE Pancasetia, Indonesia

E-mail: rediyono@stiepancasetia.ac.id¹, hardikamf@gmail.com²

Article History:

Received: 29 Mei 2026

Revised: 20 Juli 2026

Accepted: 01 Agustus 2026

Keywords: *motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja tenaga pendidik, sekolah menengah kejuruan, manajemen pendidikan.*

Abstract: *Kinerja tenaga pendidik merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SMKS Putra Bangsa Bontang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 26 tenaga pendidik dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji normalitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja. Pembahasan hasil penelitian menunjukkan bahwa temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya faktor motivasi dan kondisi lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tenaga pendidik memerlukan pengelolaan motivasi dan lingkungan kerja secara terpadu dan berkelanjutan.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan kualitas sumber daya manusia dan keberhasilan sistem pendidikan sangat bergantung pada kinerja tenaga pendidik sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Kinerja tenaga pendidik yang optimal akan tercermin pada kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara efektif, serta melakukan evaluasi yang berkelanjutan guna meningkatkan hasil belajar peserta didik (Priyono et al., 2018). Rendahnya kinerja guru berpotensi menurunkan mutu pendidikan dan berdampak langsung pada pencapaian tujuan institusional sekolah (Lubis, 2020). Oleh karena itu, kinerja tenaga pendidik menjadi isu strategis yang terus mendapatkan perhatian dalam

pengelolaan lembaga pendidikan (Nurhayati et al., 2022). Berbagai pendekatan manajerial dan psikologis telah dikaji untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut.

Kinerja tenaga pendidik tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Faktor internal seperti motivasi kerja berperan penting dalam mendorong tenaga pendidik untuk bekerja secara optimal dan bertanggung jawab terhadap tugas profesionalnya (Putri & Azahra, 2023a). Guru dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat, semangat kerja yang stabil, serta keinginan untuk terus meningkatkan kompetensi diri (Harefa, 2020). Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan penurunan disiplin, kreativitas, dan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik (Ramdhona et al., 2022). Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan elemen kunci dalam menjaga keberlanjutan kinerja tenaga pendidik.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor eksternal yang sangat menentukan kualitas kinerja tenaga pendidik di sekolah. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti ruang kelas, fasilitas pembelajaran, serta kondisi nonfisik berupa hubungan kerja, iklim organisasi, dan dukungan pimpinan (Alvian & Dewi, 2023). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong tenaga pendidik untuk bekerja lebih produktif (Rasyid & Tanjung, 2020). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan konsentrasi serta efektivitas pelaksanaan tugas mengajar (Ariyanto et al., 2024). Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja menjadi aspek penting yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.

Hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja menunjukkan keterkaitan yang erat dalam memengaruhi kinerja tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang baik dapat memperkuat motivasi kerja guru melalui rasa aman, kenyamanan, dan penghargaan terhadap peran profesionalnya (Caksana, 2019). Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi dapat membantu tenaga pendidik tetap menunjukkan kinerja optimal meskipun menghadapi keterbatasan lingkungan kerja tertentu (Iba et al., 2021). Interaksi antara kedua faktor ini membentuk kondisi psikologis dan perilaku kerja tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya sehari-hari (Nugraheni et al., 2022). Oleh karena itu, pengelolaan motivasi dan lingkungan kerja perlu dipahami sebagai satu kesatuan yang saling melengkapi.

Dalam konteks pendidikan menengah kejuruan, tuntutan terhadap kinerja tenaga pendidik menjadi semakin kompleks seiring dengan kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang. Guru SMK dituntut tidak hanya menguasai materi akademik, tetapi juga memiliki kemampuan praktis dan adaptif terhadap perkembangan teknologi dan industri (Handayani, 2019). Tekanan administratif, beban kerja yang tinggi, serta target capaian kompetensi lulusan dapat memengaruhi motivasi dan persepsi tenaga pendidik terhadap lingkungan kerjanya (Rahim et al., 2017). Kondisi tersebut menuntut adanya dukungan lingkungan kerja yang memadai agar tenaga pendidik mampu mempertahankan kinerja yang optimal (Nathalia et al., 2021). Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian khusus terhadap faktor motivasi dan lingkungan kerja di sekolah kejuruan.

Pada praktiknya, tingkat kinerja tenaga pendidik sering kali menunjukkan variasi meskipun berada dalam lingkungan organisasi yang sama. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap kondisi lingkungan kerja serta tingkat motivasi kerja yang dimiliki masing-masing tenaga pendidik (Rahmania & Agustin, 2020). Beberapa tenaga pendidik mampu menunjukkan konsistensi kinerja yang tinggi, sementara yang lain mengalami fluktuasi akibat faktor psikologis dan organisatoris (Sofyan et al., 2020). Variasi kinerja ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak selalu dirasakan secara seragam oleh setiap individu

.....

(Khofifah & Al Banin, 2023). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai kondisi aktual tenaga pendidik menjadi penting dalam upaya peningkatan kinerja.

Kondisi tersebut juga relevan dengan dinamika yang dihadapi oleh satuan pendidikan swasta yang terus berupaya meningkatkan mutu layanan pendidikan. Tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, keterbatasan fasilitas, serta tuntutan peningkatan kualitas lulusan dapat memengaruhi motivasi dan kenyamanan kerja tenaga pendidik (Putri & Azahra, 2023b). Lingkungan kerja yang kurang optimal berpotensi menurunkan semangat kerja dan berdampak pada kinerja tenaga pendidik secara keseluruhan (Alvian & Dewi, 2023). Oleh karena itu, memahami pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik menjadi penting sebagai dasar untuk melihat kondisi kinerja secara komprehensif dan kontekstual (Lubis, 2020).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada berbagai jenjang pendidikan. Eliyanto (2018) menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, baik secara parsial maupun simultan. Sari (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi, di mana motivasi kerja menjadi faktor yang dominan. Marphudok et al. (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang.

Selain itu, sejumlah penelitian lain memperluas kajian dengan memasukkan variabel tambahan maupun konteks wilayah yang berbeda. Haratua et al. (2024) membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Bogor, dengan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang lebih kuat. Absar (2023) menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja bersama kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Mamasa. Anam (2018) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja, bersama kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, sebagian besar studi masih dilakukan pada konteks sekolah negeri atau wilayah tertentu dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Penelitian-penelitian tersebut juga cenderung menggabungkan motivasi dan lingkungan kerja dengan banyak variabel lain, sehingga pengaruh spesifik kedua variabel utama tersebut belum sepenuhnya dikaji secara mendalam dalam konteks sekolah menengah kejuruan swasta. Selain itu, perbedaan kondisi organisasi, budaya kerja, serta tantangan institusional di setiap sekolah memungkinkan adanya variasi hasil penelitian. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diisi melalui kajian yang lebih kontekstual dan spesifik.

Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara lebih fokus pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik pada konteks sekolah menengah kejuruan swasta. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran empiris mengenai peran motivasi dan lingkungan kerja dalam membentuk kinerja tenaga pendidik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis berupa penguatan kajian manajemen sumber daya manusia pendidikan, serta manfaat praktis sebagai bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja tenaga pendidik secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel secara empiris dan terukur. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk memperoleh gambaran objektif mengenai hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja tenaga pendidik berdasarkan data numerik. Metode survei memungkinkan pengumpulan data secara sistematis melalui instrumen terstruktur yang diberikan langsung kepada responden. Penelitian ini bersifat eksplanatori, yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan pendekatan tersebut, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik.

Lokasi penelitian dilaksanakan di SMKS Putra Bangsa Bontang yang berlokasi di Bontang, Kalimantan Timur. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November hingga Desember 2025, dengan mempertimbangkan ketersediaan waktu tenaga pendidik dan kelancaran proses pengumpulan data. Pemilihan periode penelitian disesuaikan dengan kalender akademik sekolah agar tidak mengganggu kegiatan pembelajaran. Selama periode tersebut, peneliti melakukan penyebaran kuesioner, pengumpulan, serta verifikasi data. Dengan pengaturan waktu yang terencana, diharapkan data yang diperoleh bersifat representatif dan akurat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di SMKS Putra Bangsa Bontang yang berjumlah 26 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk memaksimalkan jumlah responden dan menghindari bias pengambilan sampel. Dengan menggunakan sampel jenuh, hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan kondisi kinerja tenaga pendidik secara menyeluruh. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 26 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan, dorongan kerja, dan penghargaan, variabel lingkungan kerja diukur melalui aspek fisik dan nonfisik lingkungan kerja, sedangkan variabel kinerja tenaga pendidik diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kedisiplinan. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data yang diperoleh terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan instrumen layak digunakan. Tahap ini bertujuan untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan analisis statistik.

Teknik analisis data dilakukan secara bertahap melalui analisis statistik deskriptif dan inferensial. Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik regresi. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik, baik secara parsial maupun simultan. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Selain itu, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja tenaga pendidik, dengan tingkat signifikansi 5 persen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai langkah awal analisis data, terlebih dahulu disajikan gambaran umum responden untuk memberikan deskripsi karakteristik tenaga pendidik yang menjadi subjek penelitian di SMKS Putra Bangsa Bontang.

Tabel 1. Gambaran Umum Responden

Kategori	Sub Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	53,85
	Perempuan	12	46,15
Usia	≤ 30 Tahun	6	23,08
	31–40 Tahun	11	42,31
	> 40 Tahun	9	34,61
Masa Kerja	≤ 5 Tahun	7	26,92
	6–10 Tahun	10	38,46
	> 10 Tahun	9	34,62
Pendidikan Terakhir	S1	21	80,77
	S2	5	19,23

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian terdiri dari 26 tenaga pendidik dengan komposisi jenis kelamin yang relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan. Sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif 31–40 tahun, yang menunjukkan potensi kinerja dan pengalaman kerja yang cukup matang. Dari sisi masa kerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari lima tahun, sehingga dinilai memiliki pemahaman yang baik terhadap lingkungan kerja sekolah. Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan strata satu, yang sesuai dengan kualifikasi minimal tenaga pendidik. Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang yang memadai untuk memberikan penilaian objektif terhadap motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Motivasi Kerja	26	3,10	4,80	4,12	0,41
Lingkungan Kerja	26	3,00	4,75	4,05	0,44
Kinerja Tenaga Pendidik	26	3,20	4,90	4,18	0,39

Hasil statistik deskriptif pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi, yaitu di atas 4,00. Variabel kinerja tenaga pendidik memiliki nilai mean tertinggi dibandingkan variabel lainnya, yang menunjukkan bahwa secara umum responden menilai kinerjanya dalam kategori baik. Nilai standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa variasi jawaban responden cenderung homogen. Hal ini mengindikasikan adanya persepsi yang relatif seragam di antara tenaga pendidik terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Dengan demikian, data dinilai layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis inferensial.

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0,200	Normal
Lingkungan Kerja	0,173	Normal
Kinerja Tenaga Pendidik	0,189	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3, seluruh variabel penelitian memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Dengan terpenuhinya asumsi ini, data dinyatakan layak untuk dianalisis menggunakan metode regresi linier. Uji normalitas menjadi tahapan penting untuk memastikan keabsahan hasil analisis inferensial. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

Tabel 4. Uji t (Parsial)

Variabel Independen	t-hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	3,214	0,004	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja	2,879	0,008	Berpengaruh signifikan

Hasil uji t pada Tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa secara parsial kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Motivasi kerja memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja, yang menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang lebih dominan secara parsial. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan internal tenaga pendidik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Namun demikian, lingkungan kerja juga tetap memberikan kontribusi yang signifikan.

Tabel 5. Uji F (Simultan)

F-hitung	Sig.	Keterangan
18,642	0,000	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga pendidik tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi motivasi dan kondisi lingkungan kerja. Sinergi kedua faktor tersebut menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia sekolah.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Persentase (%)
Parsial (Motivasi Kerja)	0,612	0,375	37,5
Parsial (Lingkungan Kerja)	0,558	0,311	31,1
Simultan	0,747	0,558	55,8

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 6 menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja mampu menjelaskan 37,5 persen variasi kinerja tenaga pendidik, sedangkan lingkungan kerja menjelaskan 31,1 persen variasi kinerja. Secara simultan, kedua variabel independen mampu menjelaskan 55,8 persen variasi kinerja tenaga pendidik, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai R Square yang cukup besar menunjukkan bahwa model regresi memiliki daya jelas yang kuat. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja tenaga pendidik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh dorongan internal dan kondisi eksternal yang mendukung pelaksanaan tugas profesional. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor penting yang mendorong tenaga pendidik untuk bekerja lebih optimal, konsisten, dan bertanggung jawab. Temuan ini sejalan dengan penelitian Eliyanto (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama dalam membentuk perilaku kerja tenaga pendidik.

Secara parsial, motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa dorongan internal seperti semangat kerja, kebutuhan berprestasi, dan rasa tanggung jawab memiliki peran besar dalam menentukan kualitas kinerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Sari (2018) yang menemukan bahwa guru dengan motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik meskipun menghadapi keterbatasan lingkungan kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Harefa (2020) yang menegaskan bahwa persepsi positif guru terhadap motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menjadi kekuatan internal yang menstimulasi kinerja secara berkelanjutan.

Di sisi lain, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung interaksi profesional mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Marphudok et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk efektivitas kerja guru SMA. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Sofyan et al. (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan kepuasan dan kenyamanan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi faktor eksternal yang memperkuat kualitas kinerja tenaga pendidik.

Pengaruh simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan. Motivasi kerja yang tinggi tanpa didukung lingkungan kerja yang memadai berpotensi menurunkan efektivitas kerja, begitu pula sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Haratua et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa kombinasi motivasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja guru SMK dibandingkan pengaruh parsial masing-masing variabel. Hasil serupa juga ditemukan oleh Absar (2023) yang menegaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja guru penggerak. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya yang menegaskan bahwa kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisatoris

.....

secara bersamaan. Penelitian ini sejalan dengan Anam (2018) yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel penting dalam model kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. Konsistensi hasil penelitian ini dengan berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru bersifat stabil lintas konteks dan jenjang pendidikan. Dengan demikian, pembahasan ini mempertegas posisi motivasi dan lingkungan kerja sebagai determinan utama kinerja tenaga pendidik dalam konteks pendidikan formal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMKS Putra Bangsa Bontang. Secara parsial, motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja, yang menunjukkan bahwa dorongan internal tenaga pendidik memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Lingkungan kerja juga berkontribusi signifikan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas pendidik. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja tenaga pendidik dalam proporsi yang cukup besar, sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan motivasi dan lingkungan kerja secara terpadu dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi pengelola sekolah dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Pihak manajemen sekolah perlu memberikan perhatian lebih pada upaya peningkatan motivasi kerja tenaga pendidik melalui pemberian penghargaan, pengakuan kinerja, serta peluang pengembangan profesional. Selain itu, perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif juga perlu menjadi prioritas agar tenaga pendidik dapat bekerja secara optimal. Implikasi teoretis dari penelitian ini adalah memperkuat konsep bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan determinan penting kinerja tenaga pendidik, khususnya pada jenjang pendidikan menengah kejuruan. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan model kinerja tenaga pendidik berbasis faktor psikologis dan organisasional.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada pihak sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik melalui kebijakan yang mendorong semangat kerja dan rasa memiliki terhadap institusi. Sekolah juga diharapkan terus memperbaiki lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, guna menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, atau kompetensi profesional agar model penelitian menjadi lebih komprehensif. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode campuran atau pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika kinerja tenaga pendidik. Selain itu, perluasan objek penelitian pada sekolah lain dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Absar, Z. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru penggerak di Kabupaten Mamasa. *Sparkling Journal of Management (SJM)*, 1(4), 455–469. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm/article/download/4098/2320>
- Alvian, S., & Dewi, D. A. L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin
-

-
- kerja terhadap kinerja guru SMP N 2 Kragan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 819–828. <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER/article/download/190/164>
- Anam, C. (2018). Pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56. <http://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/article/download/1196/789>
- Ariyanto, A., Dura, J., & Bukhori, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(9), 675–686. <https://japendi.publikasiindonesia.id.solusipublish.com/index.php/japendi/article/download/3744/1354>
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(1), 82–92. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/download/412/505>
- Eliyanto, E. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169–181. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/JPM/article/download/1892/1399>
- Handayani, D. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140–150. https://jurnal.um-palembang.ac.id/index.php/ilmu_manajemen/article/viewFile/1583/1328
- Harefa, D. (2020). Pengaruh persepsi guru IPA fisika atas lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 112–112.
- Haratua, C. S., Komalasari, E., Muhsin, A., & Adril, I. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan Kabupaten Bogor. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 249–259. <https://attractivejournal.com/index.php/aj/article/download/1543/1248>
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84. <https://jurnal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/download/36970/15992>
- Khofifah, T. F., & Al Banin, Q. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 55–69. <https://ejournal.stiesia.ac.id/jimbis/article/download/5717/997>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 17–25. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/viewFile/4391/3945>
- Marphudok, M., Lian, B., & Fitria, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, 9(1), 167–178. <https://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/intelektualita/article/download/5647/2968>
- Nathalia, D. P. C., Kawiana, I. G. P., & Trarintya, M. A. P. (2021). Pengaruh motivasi berprestasi, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(2), 570–580. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1353/812>
-

- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 1304–1318. <https://pdfs.semanticscholar.org/b18e/4eb254bdb1291338c418f0c42afb698f6a5a.pdf>
- Nurhayati, E. C., Efendi, B., & Wardani, U. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru SMA N 1 Mojotengah. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah*, 2(6), 40–56. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jamasy/article/download/3959/2046>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4. <https://www.academia.edu/download/93729440/1445.pdf>
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023a). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(4), 34–42. <https://jisma.org/index.php/jisma/article/download/334/92>
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023b). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru: Narrative literature review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(4), 1–7. <https://jisma.org/index.php/jisma/article/download/393/88>
- Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(2), 133–149.
- Rahmania, N. D., & Agustin, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(2). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2939/2956>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://www.academia.edu/download/109186905/82.pdf>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/4698/4396>
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–10. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/EKLEKTIK/article/download/4681/3136>
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 44–55. <https://ojs.stmikdharmapalariau.ac.id/index.php/jikb/article/download/19/17>
-