

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK PGRI 3 Kota Serang

Fadilah*, Bambang Permadi

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang Kampus Serang

dilaf110702@gmail.com, bambangpermadi@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Kota Serang, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini didasari oleh adanya indikasi keterbatasan sistem kompensasi guru serta fasilitas penunjang lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK PGRI 3 Kota Serang yang berjumlah 58 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan diolah menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru (t -hitung = 4,013; sig. = 0,000). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru (t -hitung = 8,163; sig. = 0,000) dan terbukti sebagai variabel yang memberikan kontribusi paling dominan ($Beta = 0,651$) dibandingkan motivasi kerja ($Beta = 0,320$). Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F -hitung sebesar 105,322 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,793 menunjukkan bahwa 79,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pihak sekolah terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik maupun non fisik serta mengevaluasi sistem kompensasi guru guna mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Guru; SMK Swasta

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on teacher performance at SMK PGRI 3 Kota Serang, both partially and simultaneously. The background of this study is based on indications of limitations in the teacher compensation system and supporting work environment facilities that have not been fully optimized. This study uses an associative quantitative approach with multiple linear regression analysis. The population in this study consisted of all 58 teachers at SMK PGRI 3 Kota Serang, with a saturated sampling technique so that the entire population was used as the sample. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and processed using SPSS version 25. The results show that work motivation has a positive and significant partial effect on teacher performance (t -value = 4.013; sig. = 0.000). The work environment also has a positive and significant partial effect on teacher performance (t -value = 8.163; sig. = 0.000) and is proven to be the most dominant contributing variable ($Beta = 0.651$) compared to work motivation ($Beta = 0.320$). Simultaneously, work motivation and work environment have a positive and significant effect on teacher performance, with an F -value of 105.322 and a significance of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.793 indicates that 79.3% of the variation in teacher performance can be explained by work motivation and work environment, while the remaining 20.7% is influenced by other factors outside this research model. Based on these findings, it is recommended that the school continue to improve the quality of both physical and non-physical work environments and evaluate the teacher compensation system to support the continuous improvement of teacher performance.

Keywords: Work Motivation; Work Environment; Teacher Performance; Private Vocational School

Article Info

Received date: 05 August 2026

Revised date: 28 August 2026

Accepted date: 30 August 2026



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Jurnal Riksa Cendekia Nusantara

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi manajemen yang memiliki peran strategis dalam suatu organisasi, termasuk organisasi pendidikan seperti sekolah, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana kebijakan dan sistem pengelolaan tenaga kerja dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawainya (Kasmir, 2019). MSDM berfokus pada pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi, melalui berbagai unsur seperti perencanaan, pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, hingga penilaian kinerja (Ainiyah dkk., 2025).

Dalam konteks lembaga pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia utama yang menjadi sasaran penerapan fungsi-fungsi MSDM tersebut, sebab guru merupakan elemen krusial dalam mencetak sumber daya manusia yang potensial melalui peranannya dalam pendidikan untuk mendukung pembangunan (Lukmawati & Fadli, 2024), sehingga keberhasilan proses belajar mengajar sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja guru sebagai pelaksana langsung kegiatan pendidikan (Lubis dkk., 2020). Kinerja guru merupakan ukuran keberhasilan pekerjaan mereka yang dinilai dari pencapaian dan hasil yang diperoleh dalam lingkup organisasinya, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Apabila kinerja guru menurun, hal ini dapat berdampak pada penurunan prestasi institusi sehingga tujuan yang ditetapkan menjadi sulit tercapai.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi, yaitu dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan gairah dan keinginan untuk bertindak (Nining dkk., 2023). Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih semangat, berkomitmen pada tugasnya, serta berupaya mencapai hasil yang optimal, sebaliknya guru dengan motivasi rendah biasanya menunjukkan kinerja yang kurang maksimal. Berdasarkan data yang diperoleh dari SMK PGRI 3 Kota Serang Tahun 2025, diketahui bahwa gaji pokok yang diterima guru berada pada kisaran Rp2.000.000–Rp2.500.000 per bulan (sudah termasuk tunjangan), dengan tambahan bonus sebesar Rp250.000–Rp300.000 yang hanya diberikan setiap semester dengan syarat guru tidak memiliki ketidakhadiran. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi di sekolah tersebut masih relatif terbatas dan berbasis kedisiplinan kehadiran, sehingga berpotensi memengaruhi tingkat motivasi kerja guru, khususnya pada aspek kebutuhan fisiologis dan keamanan finansial.

Selain faktor finansial, kondisi lingkungan fisik sekolah turut memengaruhi kenyamanan guru dalam bekerja. Hasil pengamatan awal menemukan bahwa kurangnya jumlah proyektor pada sejumlah kelas menjadi kendala serius mengingat banyaknya jurusan dan kelas yang harus dilayani, sementara ketiadaan perangkat laptop bagi setiap siswa turut menghambat proses pembelajaran berbasis teknologi. Salah satu guru SMK PGRI 3 Kota Serang bahkan menyatakan bahwa keterbatasan perangkat pribadi siswa untuk mengakses materi digital cukup menghambat proses pembelajaran. Di sisi lain, data penunjang menunjukkan bahwa fasilitas fisik seperti pendingin ruangan, lampu, pengharum ruangan, dan ventilasi secara umum berada dalam kondisi baik, namun jumlahnya belum sepenuhnya sebanding dengan jumlah ruang belajar yang mencapai 35 ruangan, sehingga sejumlah ruang kelas berpotensi kurang nyaman digunakan terutama pada kondisi cuaca panas.

Kondisi tersebut relevan dengan pandangan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh faktor di dalam organisasi, baik yang bersifat fisik (peralatan kerja, kesesakan, kebisingan, luas ruang kerja) maupun non fisik (hubungan atasan-bawahan dan antar sesama pegawai), yang keduanya turut menentukan kenyamanan dan produktivitas kerja (Khaeruman dkk., 2021). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Haratua dkk. (2024) dan Liawati dkk. (2025) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan Magfirah dkk. (2025) pada SMKN 5 Selayar menemukan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Demikian pula, Maryati & Hanggara (2022), Pratama dkk. (2024), dan Afriansa dkk. (2025) membuktikan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru, namun Prasetyo dkk. (2025) dan Pujiantoro dkk. (2024) menemukan hasil sebaliknya. Inkonsistensi temuan (research gap) tersebut, dikombinasikan dengan kondisi riil kompensasi dan fasilitas kerja di SMK PGRI 3 Kota Serang, mendorong perlunya pengujian ulang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada konteks sekolah kejuruan swasta perkotaan.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Kota Serang. Sejalan dengan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, serta menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Kota Serang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada konteks sekolah kejuruan swasta, sekaligus menjadi masukan praktis bagi pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, dan menganalisis data secara statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2020). Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel bebas, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap satu variabel terikat, yaitu kinerja guru (Sujarweni, 2022). Penelitian dilakukan di SMK PGRI 3 Kota Serang yang berlokasi di Jalan Sayabulu Kaujon Serang, Kelurahan Cipare, Kecamatan Serang, Kota Serang, Provinsi Banten, pada periode Januari sampai dengan Juli 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK PGRI 3 Kota Serang yang berjumlah 58 orang, terdiri dari 27 orang guru laki-laki dan 31 orang guru perempuan, dengan status kepegawaian, jenjang pendidikan (D3/D4 hingga S2), status sertifikasi, masa kerja, dan usia yang bervariasi. Mengingat jumlah populasi tergolong kecil (kurang dari 100 orang), penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2020), sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini juga sebanyak 58 orang guru.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) sebagai data primer, berupa pernyataan tertutup dengan lima alternatif jawaban berdasarkan skala Likert, mulai dari Sangat Tidak Setuju (skor 1) hingga Sangat Setuju (skor 5). Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow (Munir, 2022). Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator lingkungan kerja fisik (peralatan kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja) dan lingkungan kerja non fisik (hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan) (Khaeruman dkk., 2021). Adapun variabel kinerja guru diukur melalui indikator kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Ahmad Rivai, 2020).

Analisis data dilakukan dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25, meliputi beberapa tahapan. Pertama, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada masing-masing variabel (Sugiyono, 2020). Kedua, uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dengan membandingkan nilai r -hitung terhadap r -tabel pada taraf signifikansi 0,05 (Janna, 2020) serta uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha dengan ambang batas $\geq 0,60$. Ketiga, uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (nilai tolerance dan VIF), dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi bersifat tidak bias dan konsisten (Mardiatmoko, 2020). Keempat, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besar pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Kelima, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Keenam, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji signifikansi parsial (uji t) dan uji signifikansi simultan (uji F) pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan kriteria pengujian H_0 ditolak apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil**

Responden penelitian ini berjumlah 58 orang guru SMK PGRI 3 Kota Serang, dengan komposisi 46,6% laki-laki dan 53,4% perempuan, mayoritas berusia 20 sampai 40 tahun, berpendidikan terakhir S1, serta memiliki masa kerja yang bervariasi antara kurang dari 5 tahun hingga lebih dari 10 tahun. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru memiliki nilai *r*-hitung lebih besar dari *r*-tabel (0,05), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 untuk ketiga variabel, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal (uji Kolmogorov-Smirnov), tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t-hitung	Sig.
(Constant)	4,035	2,856	-	1,413	0,163
Motivasi Kerja (X1)	0,361	0,090	0,320	4,013	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	1,002	0,123	0,651	8,163	0,000

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2026)

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linear berganda: $Y = 4,035 + 0,361 X1 + 1,002 X2$. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ($B = 0,361$) dan lingkungan kerja ($B = 1,002$) sama-sama bertanda positif, yang berarti kenaikan motivasi kerja maupun perbaikan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Nilai Beta lingkungan kerja (0,651) yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja (0,320) mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang lebih dominan terhadap kinerja guru.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,890	0,793	0,785	4,620

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2026)

Tabel 2 menunjukkan nilai *R* sebesar 0,890 yang mengindikasikan hubungan sangat kuat antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Nilai *R* Square sebesar 0,793 menunjukkan bahwa 79,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi pedagogik, atau budaya organisasi sekolah.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Uji *t* dan Uji *F*)

Pengujian	Nilai	Sig.	Keterangan
Uji <i>t</i> - Motivasi Kerja (X1)	$t = 4,013$	0,000	H1 diterima
Uji <i>t</i> - Lingkungan Kerja (X2)	$t = 8,163$	0,000	H2 diterima
Uji <i>F</i> - Simultan (X1, X2)	$F = 105,322$	0,000	H3 diterima

Sumber: Output SPSS (data diolah, 2026)

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi kerja dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan nilai *t*-hitung yang lebih besar dari *t*-tabel (2,004 pada $df = 56$), sehingga H1 dan H2 diterima. Hasil uji *F* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan

F-hitung sebesar 105,322, sehingga H3 juga diterima, yang berarti motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Kota Serang.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Kota Serang ($t = 4,013$; $\text{sig.} = 0,000$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, baik yang bersumber dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa motivasi tidak hanya bersumber dari pemenuhan kebutuhan finansial, tetapi juga dari kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang dapat saling menggantikan perannya dalam mendorong semangat kerja seseorang (Fajriyah dkk., 2021). Meskipun sistem kompensasi di SMK PGRI 3 Kota Serang tergolong terbatas, guru tetap menunjukkan motivasi kerja yang cukup baik, sebagaimana dibuktikan pula oleh Haratua dkk. (2024) pada guru SMK di Kabupaten Bogor dan Liawati dkk. (2025) pada SMK Bhakti Kencana Pamanukan yang sama-sama menemukan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru. Namun demikian, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Magfirah dkk. (2025) di SMKN 5 Selayar yang menemukan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sehingga menegaskan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru bersifat kontekstual dan bergantung pada karakteristik sekolah masing-masing.

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru ($t = 8,163$; $\text{sig.} = 0,000$), dengan nilai Beta (0,651) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel paling dominan dibandingkan motivasi kerja. Kondisi fasilitas fisik SMK PGRI 3 Kota Serang yang secara umum tergolong baik, meskipun masih terdapat keterbatasan pada sarana teknologi pembelajaran seperti proyektor dan laptop, tampaknya tetap dipersepsikan guru sebagai faktor pendukung utama pelaksanaan tugas mengajar. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Maryati & Hanggara (2022) yang menemukan lingkungan kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja guru SMA Negeri se-Kabupaten Kuningan, serta penelitian Pratama dkk. (2024) dan Afriansa dkk. (2025) yang membuktikan hal serupa. Sebaliknya, penelitian Prasetyo dkk. (2025) pada SMPN 7 Samarinda dan Pujiantoro dkk. (2024) pada SMPN 2 Cikampek menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, yang diduga karena guru telah beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada. Perbedaan ini menegaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru bersifat kontekstual, tergantung pada karakteristik sekolah dan tingkat ketergantungan guru terhadap fasilitas yang tersedia.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($F = 105,322$; $\text{sig.} = 0,000$), dengan kontribusi sebesar 79,3% terhadap variasi kinerja guru. Nilai R^2 tersebut tergolong lebih tinggi dibandingkan sejumlah penelitian terdahulu yang umumnya melaporkan nilai R^2 berkisar antara 37,1% hingga 67,1% (Pratama dkk., 2024; Prasetyo dkk., 2025; Pujiantoro dkk., 2024), yang mengindikasikan bahwa pada konteks SMK swasta seperti SMK PGRI 3 Kota Serang, kombinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki daya jelas yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Temuan ini sekaligus menjawab inkonsistensi hasil (research gap) pada penelitian-penelitian sebelumnya, dan menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja guru akan lebih efektif apabila dilakukan secara simultan melalui perbaikan sistem motivasi (khususnya aspek kompensasi dan penghargaan) yang berjalan beriringan dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di SMK PGRI 3 Kota Serang ($t = 4,013$; $\text{sig.} = 0,000$), sehingga H1 diterima. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru ($t = 8,163$; $\text{sig.} = 0,000$) dan terbukti sebagai variabel yang memberikan kontribusi paling dominan dibandingkan motivasi kerja (Beta 0,651 berbanding 0,320), sehingga H2 diterima. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($F = 105,322$; $\text{sig.} = 0,000$) dengan kontribusi sebesar 79,3% terhadap variasi kinerja guru, sehingga H3 diterima, sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Implikasinya, peningkatan kinerja guru di SMK PGRI 3 Kota Serang akan lebih optimal apabila pihak sekolah secara berkelanjutan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik

maupun non fisik, khususnya penambahan sarana teknologi pembelajaran, serta mengevaluasi kembali sistem kompensasi guru guna mendukung pemenuhan kebutuhan fisiologis dan keamanan finansial sebagai salah satu sumber motivasi kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi pedagogik, atau kepuasan kerja, serta memperluas cakupan penelitian pada beberapa SMK swasta sejenis agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansa, E., Budi, N., & Istianandar, F. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Pasir Putih Kecamatan Pasir Putih Kabupaten Muna Sulawesi Tenggara. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 1–10.
- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1296–1310.
- 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.
- Fajriyah, R. Z., Maemonah, M., & Maryamah, M. (2021). Teori humanistik kebutuhan Maslow dalam pembelajaran Pendidikan Agama Islam sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 1–12.
- Haratua, C. S., Repiharnita, Komalasari, E., Muhsin, A., & Adril, I. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan Kabupaten Bogor. *Jurnal Attractive*, 6(3), 1–12.
- Janna, N. M. (2020). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS. *Artikel Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar*, 1–13.
- Jufrizen, & Rahmadhani, N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 5(1), 65–76.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Liawati, T., Assyofa, A. R., & Firdaus, F. S. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Bhakti Kencana Pamanukan Subang. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 5(1), 210–220.
- Lubis, M. S., Hasibuan, A., & Nasution, R. (2020). Peningkatan kompetensi guru sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan nasional. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(1), 1–10.
- Lukmawati, & Fadli, U. (2024). Peran sumber daya manusia dalam pembangunan pendidikan nasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 6(1), 11–20.
- Magfirah, Ihsan, & Nur Alam. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMKN 5 Selayar. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 4(1), 30–40.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Maryati, Y., & Hanggara, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri se-Kabupaten Kuningan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 19(1), 1–10.
- Nining, Suryani, & Hidayat, T. (2023). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 101–110.
- Prasetyo, Wahyuni, D., & Setiawan, B. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPN 7 Samarinda. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 3(2), 90–101.
- Pratama, R., Hadjri, M. I., & Farla, W. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 03 dan SMA Negeri 03 Kecamatan Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 1234–1245.
- Pujiantoro, A. A., Suroso, S., & Anggela, F. P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikampek. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5744–5754.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metode penelitian bisnis dan ekonomi: Pendekatan kuantitatif*. Pustaka Baru Press.