



Contents lists available at [Journal IICET](#)  
**JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)**  
ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)  
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



## Determinasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai pemediasi

Nofsri Suriyana<sup>\*)</sup>, Sedarmayanti Sedarmayanti, Zefriyenni Zefriyenni  
Mahasiswa Program Doktor Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Des 26<sup>th</sup>, 2023  
Revised Jan 26<sup>th</sup>, 2024  
Accepted Feb 04<sup>th</sup>, 2024

#### Keyword:

Lingkungan Kerja,  
Kinerja Guru,  
Motivasi Kerja

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai pemediasi pada Guru SMA Cabang Dinas Provinsi Sumatera Barat Wilayah V (Kota Sawahlunto, Kab. Sijunjung dan Kab. Dharmasraya). Populasi penelitian yaitu seluruh guru SMA yang terdaftar di Kota Sawahlunto, Kab. Sijunjung dan Kab, Dharmasraya sebanyak 256 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan metode Hair, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 145 responden. Analisis data menggunakan PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Selanjutnya, motivasi kerja memediasi secara parsial hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.



© 2024 The Authors. Published by IICET.  
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

### Corresponding Author:

Nofsri Suriyana,  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang,  
Email: [nofrisuriyana71@admin.sma.belajar.id](mailto:nofrisuriyana71@admin.sma.belajar.id)

## Pendahuluan

Sumber daya manusia atau SDM mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, sebab suatu tujuan yang hendak dicapai dalam organisasi tidak terlepas dari campur tangan dari manusia itu sendiri. Guna mewujudkan tujuan suatu organisasi yang baik dan sesuai harapan, maka diperlukan sumber daya manusia atau SDM berkualitas, SDM yang berkualitas inilah yang mampu memberikan kontribusi besar bagi suatu organisasi, sehingga hal tersebut mendorong individu agar terus berusaha dalam persaingan dengan semakin kompetitif dan meningkatkan kualitasnya, disamping itu, dalam membentuk SDM yang berkualitas dapat dilakukan dengan melalui berbagai bidang, salah satunya yaitu bidang pendidikan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Lengkong et al., 2019). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Hartono & Rahadi, 2021).

Begitu pentingnya peranan dan kinerja guru dalam mempengaruhi usaha dan aktivitas pembelajaran siswa sebagaimana diungkapkan dalam gambar diatas. Hal ini diperkuat dengan fakta yang diungkapkan oleh Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan Nasional dalam Sudrajat (2008) bahwa berdasarkan hasil penelitian pada negaranegara berkembang ditemukan faktor yang paling berkontribusi paling besar terhadap prestasi belajar siswa adalah berasal dari faktor guru sebesar 36%, sedangkan sisanya adalah faktor manajemen sebesar 23%, dan faktor sarana fisik sebesar 19%.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya (Elfita et al., 2019). Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja (Parashakti, 2020). Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat di sekitarnya (Thahir, 2020).

Untuk mengetahui tingkat ketercapaian baik keberhasilan maupun kegagalan dari setiap target kinerja yang ditetapkan serta sebagai bahan evaluasi kinerja, diperlukan analisis capaian kinerja. Adapun skala penilaian yang digunakan untuk menilai tingkat capaian kinerja setiap sasaran mengacu pada Permendagri No. 54 tahun 2010. Berdasarkan informasi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sejak tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 persentase capaian Jumlah lulusan SMA yang melanjutkan ke Perguruan tinggi sebesar 43.56% di tahun 2018, kemudian tahun 2019 turun menjadi 42.16% dan terus mengalami penurunan di tahun 2020 yaitu hanya 27.13% saja. Sedangkan Jumlah lulusan SMK yang diterima di DUDI menunjukkan persentase capaian sebesar 28% di tahun 2018, kemudian di tahun 2019 menjadi 46.12% dan di tahun 2020 menjadi sebesar 27.59%.

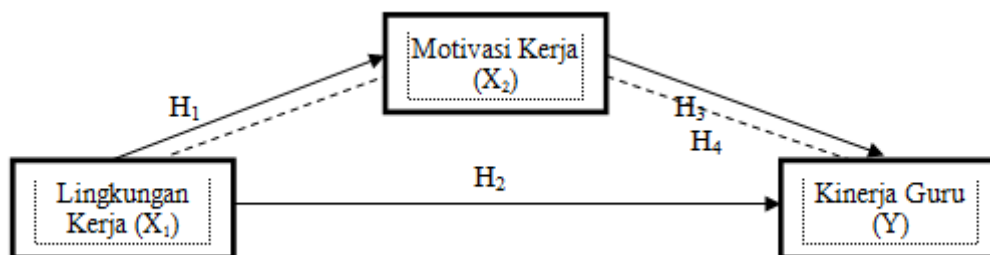
Output atau kompetensi lulusan SMA sangat erat kaitannya dengan kompetensi dan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Pandemi Covid19 telah merubah sistem pendidikan dari berbagai aspek. Di antaranya pola pembelajaran yang berbasis teknologi (Supriyanto, 2023). Selain itu, dampak yang ditimbulkan juga tidak sedikit, diantaranya, karakter siswa yang mulai tergerus, pembelajaran yang menjadi tidak efektif dan bermakna, sehingga guru pada masa ini dituntut untuk mampu beradaptasi dengan kondisi yang mengalami perubahan signifikan ini. Guru dan institusi pendidikan yang menaunginya dihadapkan pada tantangan besar dalam memulihkan pendidikan. Jika tidak, dikhawatirkan kualitas pendidikan kita akan semakin jauh tertinggal. Oleh karena itu, diperlukan upaya dan kreatifitas guru sebagai pihak yang terjun langsung berhadapan dengan siswa supaya mampu membuat inovasi-inovasi pembelajaran yang menarik dan menyenangkan bagi siswa.

Berdasarkan pengamatan peneliti, kondisi itu belum nampak pada sebagian besar Guru SMA Cabang Dinas Provinsi Sumatera Barat Wilayah V. Hal ini terlihat dari kurangnya kemampuan guru dalam menyusun strategi mengajar yang sesuai dengan tuntutan kurikulum di sekolah yang menerapkan KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan), selama ini guru masih terbiasa mengajar dengan strategi yang lama. Karakteristik guru yang berbedabeda baik dari keterampilan mengajar, emosi, kreatif maupun motivasi guru sehingga menyebabkan belum tercapai tujuan sekolah yang optimal. Hal ini disebabkan karena belum tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, antara lain kemampuan kecerdasan emosi guru, dan motivasi kerja, sehingga menyebabkan kinerja guru menurun.

Guru sebagai pelaksana pendidikan selalu mengharapkan lingkungan kerja/ mengajar yang nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja diharapkan kondusif untuk menunjang kinerja guru. Guru juga mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja tersedia dengan lengkap. Dengan demikian, guru bisa menjalankan tugasnya sebaik dan semaksimal mungkin. Sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas antara lain: faktor lingkungan bisa berupa kondisi fisik kantor/ ruang kelas yang meliputi penerangan, suhu udara dan lainlain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja guru (Muthowah, 2016); (Prasetyono & Ramdayana, 2020).

Lingkungan kerja merupakan wadah tempat seorang karyawan bekerja dan menjalankan tugasnya. Menurut Apriyanto & Haryono (2020) lingkungan kerja merupakan semua faktor fisik, psikologis, sosial dan jaringan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman, serta suasana kerja dan rekanan yang menyenangkan akan meningkatkan motivasi kerja serta semangat dalam bekerja. Sehingga pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini mempunyai perbedaaan dari penelitian sebelumnya dimana sebelumnya variabel motivasi menjadi variabel pemoderasi (Firmandari, 2014); (Suryanto, 2020). Namun pada penelitian ini motivasi kerja berperan sebagai pemediasi untuk hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian teori yang telah dibahas sebelumnya, maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori, hubungan antar variabel dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru
- H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru
- H<sub>4</sub> : Motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru

### Metode

Penelitian ini akan dilaksanakan di seluruh Sekolah Menengah Atas Negeri di SMA Cabang Dinas Provinsi Sumatera Barat Wilayah V (Kota Sawah Lunto, Kab. Sijunjung dan Kab. Dharmasraya. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung dari Februari hingga Juni 2022. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini bersumber dari dua sumber utama yakni 1) data primer (primary data) dan 2) data sekunder (secondary data). Data primer bersumber dari daftar pertanyaan (Questioner) yang diarahkan kepada guru seluruh Sekolah Menengah Atas Negeri di SMA Cabang Dinas Provinsi Sumatera Barat Wilayah V (Kota Sawah Lunto, Kab. Sijunjung dan Kab. Dharmasraya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS di SMA Cabang Dinas Provinsi Sumatera Barat Wilayah V (Kota Sawah Lunto, Kab. Sijunjung dan Kab. Dharmasraya dengan jumlah sebanyak 256 orang. Sampel ditentukan dengan menggunakan metode Hair yaitu jumlah item kuesioner yang digunakan dikalikan minimal dengan 5 (Hair et al., 2018), sehingga jumlah sampel yaitu 145 responden (145 item x 5). Demografi sampel penelitian terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Demografi Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru PNS
1	SMAN 1 Sungai Rumbai	20
2	SMAN 1 Kotobaru	12
3	SMAN 1 Sitiung	35
4	SMAN 1 Pulau Punjung	41
5	SMAN 2 Pulau Punjung	19
6	SMAN 1 Sawahlunto	11
7	SMAN 1 Sijunjung	7
<b>Total</b>		<b>145</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert yang terdiri dari 1) sangat tidak setuju 2) tidak setuju 3) netral 4) setuju 5) sangat setuju, digunakan pada bagian jawaban.

Variabel penelitian terdiri dari 3 variabel, yaitu variabel dependen (Y), variabel independen (X1) dan variabel intervening (X2). Variabel dependen (Y) yaitu kinerja guru, variabel independen yaitu (X1) lingkungan kerja sedangkan motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening (X2). Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini terdapat pada tabel 3.

**Tabel 3.** Dimensi dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Acuan
1	Kinerja Guru (Y)	1.Kualitas	a. Membimbing dan melatih siswa b. Menyusun rencana pembelajaran c. Standar kualitas kerja ditetapkan dengan baik	(Rohman, 2020); (Juniarti et al., 2020)
		2.Kuantitas	a. Mendesain pembelajaran siswa b. Hasil kinerja guru sesuai dengan target kelulusan c. Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktunya	
		3.Prestasi	a. Melaksanakan pembelajaran b. Menguasai bahan pembelajaran c. Dapat mencapai kelulusan mahasiswa per tahun	
		4.Analisis Evaluasi	a. Mengevaluasi hasil pembelajaran b. Evaluasi penilaian siswa yang mempengaruhi kelulusan c. Mengevaluasi pembelajaran siswa dengan cara memberi ilmu yang bermanfaat	
2	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	1.Lingkungan Fisik	a. Bangunan tempat kerja b. Peralatan kerja yang memadai c. Tersedianya fasilitas sarana angkutan	(Lengkong et al., 2019); (Lestary & Chaniago, 2017)
		2.Lingkungan Non Fisik	a. Hubungan rekan kerja setingkat b. Hubungan atasan dengan karyawan c. Kerjasama antar karyawan	
3	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	1.Motivasi Internal	a. Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan d. Memiliki tujuan jelas dan menantang e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja f. Selalu berusaha untuk unggul g. Mengutamakan prestasi	(Adha et al., 2019); (Adinda et al., 2023)
		2.Motivasi Eksternal	a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup b. Senang memperoleh pujian c. Bekerja dengan harapan memperoleh insentif d. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan	

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, uji reliabilitas, uji reliabilitas komposit, uji multikolinearitas, uji goodness of fit, uji koefisien determinasi, pengaruh langsung, dan pengaruh tidak langsung dengan menggunakan Smart-PLS.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Pada data sudah dilakukan pengujian validitas konvergen dan hasil menunjukkan jika data penelitian ini tergolong valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *factor loading* pada masing-masing variabel > 0,5. Hasil uji validitas diskriminan ditunjukkan pada Tabel 4 di bawah ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y
X <sub>1</sub>	0.709		
X <sub>2</sub>	0.560	0.704	
Y	0.703	0.592	0.633

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa data tergolong valid karena rata-rata varians > korelasi variabel laten. Selanjutnya hasil uji reliabilitas dan uji reliabilitas komposit ditunjukkan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Reliabilitas Komposit

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
X1	0.885	0.892	0.907
X2	0.870	0.872	0.898
Y	0.860	0.868	0.890

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel tergolong reliabel karena nilai Cronbach's Alpha dan nilai composite reliability > 0,7. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel A4. Berdasarkan perhitungan pada tabel, data bebas dari gejala multikolinearitas karena nilai masing-masing indikator VIF < 10. Hasil uji goodness of fit dari model yang diusulkan dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

**Table 6.** Hasil Pengujian *The goodness of fit test*

Method	Saturated Model	Estimation Model
SRMR	0.091	0.091
d_ ULS	13.418	13.418
d_ G	5.848	5.848
Chi-Square	2.214.701	2.214.701
NFI	0.424	0.424

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa model tersebut layak karena nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) < 0,1. Selanjutnya, nilai Normed Fit Index (NFI) berada pada kisaran 0 dan 1. Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 7 di bawah ini:

**Tabel 7.** Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
X1-> Y	0.422	0.403
X1, X2 ->Y	0.592	0.574

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1), terhadap kinerja guru (Y) secara simultan sebesar 0,403 atau 40,3%, variabel lain di luar model mempengaruhi sisanya. Dari tabel 6 juga dapat dilihat bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara simultan sebesar 0,574 atau 57,4%, variabel lain di luar model mempengaruhi sisanya. Selanjutnya perhitungan efek langsung disajikan pada tabel 8 dibawah ini:

**Tabel 8.** Hasil Uji Efek Langsung

Hubungan	Sampel Asli (O)	Rata rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
X1 -> Y	0.460	0.463	0.070	6.540	0.000
X1 ->X2	0.534	0.538	0.057	9.442	0.000
X2 -> Y	0.291	0.288	0.066	4.426	0.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas, terlihat bawah pengaruh langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,460 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Selanjutnya pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (X2) sebesar 0,534 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Kemudian pengaruh

motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru sebesar 0,291 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Selanjutnya perhitungan efek tidak langsung disajikan pada tabel 9 dibawah ini:

**Tabel 9.** Hasil Uji Efek Tidak Langsung

Hubungan	Sampel Asli (O)	Ratarata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
X1>X2> Y	0.155	0.155	0.039	3.977	0.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 9 diatas, terlihat bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) melalui (X2) sebesar 0,155 dengan nilai probabilitas sebesar 0.000.

## Pembahasan

### *Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)*

Hasil pengujian pada tabel7 diatas dapat dilihat bahwa t Statistics (9,442) > dari (1,96), pvalue (0.000) < dari (0,05). Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (X2). Nilai original sampel adalah positif sebesar 0.605 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (X2) ialah positif. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2011) membedakan faktor motivasi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang perlu di perhatikan dalam motivasi kerja adalah lingkungan kerja, terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan, suportif, dan sehat, secara psikologi bisa memberikan efek atau dampak berupa energi positif bagi individu sebagai sebuah upaya dalam meningkatkan motivasi kerja kearah yang lebih baik. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Baribin & Saputri, 2020); (Kultsum, 2017) dan (Soetopo et al., 2018) dan (Hasibuan, 2018).

### *Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)*

Hasil pengujian pada tabel7 diatas dapat dilihat bahwa t Statistics (6.540) > dari (1,96), pvalue (0.000) < dari (0,05). Hal ini berarti hipotesis kedua (H2) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai original sampel adalah positif sebesar 0.562 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah positif. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menunjang kinerja guru. Guru juga mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja tersedia dengan lengkap, dengan demikian, guru bisa menjalankan tugasnya sebaik dan semaksimal mungkin (Handayani, 2020). Sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas antara lain : faktor lingkungan bisa berupa kondisi fisik kantor/ ruang kelas yang meliputi penerangan, suhu udara dan lain - lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019); (Soetopo et al., 2018); (Hasibuan, 2018) dan (Lubis, 2020).

### *Pengaruh Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y)*

Hasil pengujian pada tabel7 diatas dapat dilihat bahwa t Statistics (4.426) > dari (1,96), pvalue (0,074) > dari (0,05). Hal ini berarti hipotesis ketiga (H3) diterima pada tingkat kepercayaan 95%, yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai original sampel ialah positif sebesar 0.168 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan motivasi kerja guru dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. Aspek -aspek yang perlu diperhatikan guru terkait motivasi kerja antara lain motivasi dari dalam dan motivasi dari luar. Motivasi dari dalam (internal) terdiri atas tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki minat terhadap pekerjaan, adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, dan semangat dalam bekerja. Sedangkan motivasi dari luar (eksternal) terdiri atas memperoleh pujian dari orang lain, memperoleh perhatian dari orang lain, ingin mendapatkan uang, keinginan untuk mendapatkan penghargaan, dorongan dari atasan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Marjaya & Pasaribu (2019) mengemukakan melalui hasil penelitiannya bahwa peningkatan motivasi kerja guru perlu diperhatikan dengan memberikan dorongan kepada guru melalui berbagai cara agar motivasi yang ada dalam dirinya dapat menjadi kuat sehingga memiliki keinginan yang kuat pula dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai dan menghasilkan kinerja yang optimal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi instrinsik yang dimiliki oleh guru dapat berfungsi secara optimal jika tidak diiringi dengan motivasi ekstrinsik. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Hasibuan, 2018); (Riyadi & Mulyapradana, 2017); (Ardiana, 2017) dan (Pasaribu, 2019).

***Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebagai Pemediasi***

Hasil pengujian pada tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa  $t$  Statistics (3.977) > dari (1,96),  $p$ value (0.000) > dari (0,05). Hal ini berarti hipotesis keempat (H<sub>4</sub>) diterima. Artinya Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebagai variabel intervening atau pemediasi. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0.101 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara Kinerja Guru terhadap Lingkungan Kerja ialah positif. Artinya bahwa motivasi kerja (X<sub>2</sub>) memediasi hubungan lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini sejalan dengan pernyataan (Ratnasari et al., 2020) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan wadah tempat seorang karyawan bekerja dan menjalankan tugasnya akan mempengaruhi kinerja melalui motivasi. Menurut Tjiptono (2016) lingkungan kerja merupakan semua faktor fisik, psikologis, sosial dan jaringan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman, serta suasana kerja dan rekanan yang menyenangkan akan meningkatkan motivasi kerja serta semangat dalam bekerja. Sehingga pada gilirannya, akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Paramarta & Astika, 2020); (Marbun & Jufrizen, 2022) dan (Jufrizen, 2021).

**Simpulan**

Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Selanjutnya, Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>). Kemudian, Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru (Y). Pada pengujian tidak langsung, Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Guru (Y) dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Artinya bahwa Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) memediasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Y).

Adapun saran dari penelitian kepada pemerintah dalam hal ini Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dan Cabang Dinas Pendidikan V yaitu merancang berbagai program untuk meningkatkan kinerja guru melalui pendidikan dan pelatihan yang bisa meningkatkan kecerdasan emosional. Selain itu sarana dan sarana penunjang juga perlu diperhatikan dengan baik karena lingkungan kerja bisa mendukung bisa meningkatkan kinerja guru. Kemudian disarankan kepada kepala sekolah sebagai pimpinan institusi sekolah memiliki andil dalam memastikan ketercukupan kebutuhan guru untuk peningkatan kinerja guru. Dalam konteks ini, secara eksternal kepala sekolah menjadi jembatan antara pemerintah dan guru terkait apa saja kebutuhan yang harus dipenuhi untuk mendukung kinerja guru. Begitu juga secara internal, kepala sekolah berperan untuk meningkatkan kecerdasan emosional guru dan peningkatan kualitas lingkungan kerja nonfisik untuk menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Selanjutnya saran kepada guru untuk memiliki tanggung jawab pribadi dan terus meningkatkan kinerja diri dengan mengikuti berbagai kegiatan pengembangan diri baik yang telah diprogramkan oleh pemerintah dan kepala sekolah atau kegiatan yang berangkat dari inisiatif sendiri.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan dimana penelitian hanya dilakukan pada responden guru SMA. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dilakukan pada jenis institusi pendidikan lain sebagai komparasi sehingga menjadi kerangka kebijakan untuk perbaikan kinerja guru secara umum. Selanjutnya, disarankan menggunakan alat analisis data yang lain seperti AMOS, LISREL. Selanjutnya, penelitian dapat menguji variabel lain yang berpengaruh terhadap kemudian menambah atau menguji variabel intervening lain.

**Referensi**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh tekanan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi turnover: Peran mediasi kepuasan kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02).
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.011.1.03>

- Elfita, R., Zulfhaini, Z., & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam)*, 1(1), 37–55. <https://doi.org/10.36378/al-hikmah.v1i1.84>
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi pada bank syariah mandiri kantor cabang yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1). <https://ejournal.uin-suka.ac.id/syariah/Ekbisi/article/view/360>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis*. Cengage.
- Handayani, N. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas dan Leverage dalam Memprediksi Financial Distress pada Perusahaan Textile dan Garment yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2016. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi: Jurnal Akuntansi, Pajak Dan Manajemen*, 9(1), 80–94.
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work from home terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*, 2(2), 121–132. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/jbsuta/article/view/961>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22361>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22361>
- 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.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Muthowah, A. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, 12(2), 19–46.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(2), 9–26. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2.869>
- Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108–123. <http://dx.doi.org/10.21831/jamp.v8i2.28458>
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: JURNAL Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(1), 15–25. <https://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/175>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13. <https://doi.org/10.18326/inject.v1i2.223-236>



- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan Dan Keguruan*, 1(2), 92–102. <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/madinasika/article/view/481>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(02). <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmm17/article/view/167>
- Sudrajat, A. (2018). *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Sinar Baru Algensindo.
- Supriyanto, J. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Didaktika Pendidikan Dasar*, 7(2), 661–686. <https://jurnal.fai.umi.ac.id/index.php/islamicresources/article/view/12>
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(1), 1–12.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Thahir, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Islamic Resources*, 16(2), 125–134. <https://jurnal.fai.umi.ac.id/index.php/islamicresources/article/view/12>
- Tjiptono, F. (2016). *Pemasaran*. CV. ANDI OFFSET.