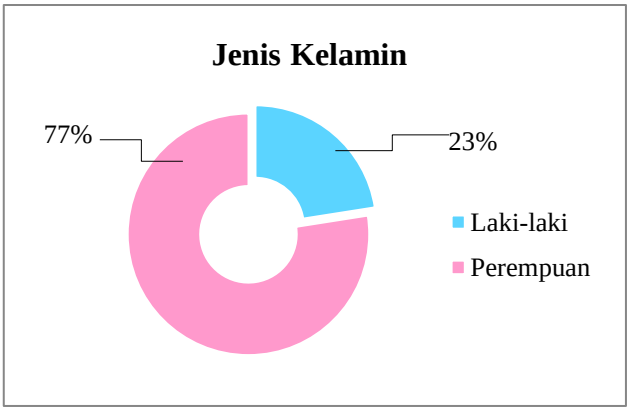
BAB V
HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para guru yang ada pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi. Berdasarkan data dari 31 responden maka di peroleh karakteristik responden yang kemudian digolongkan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja sebagai berikut :

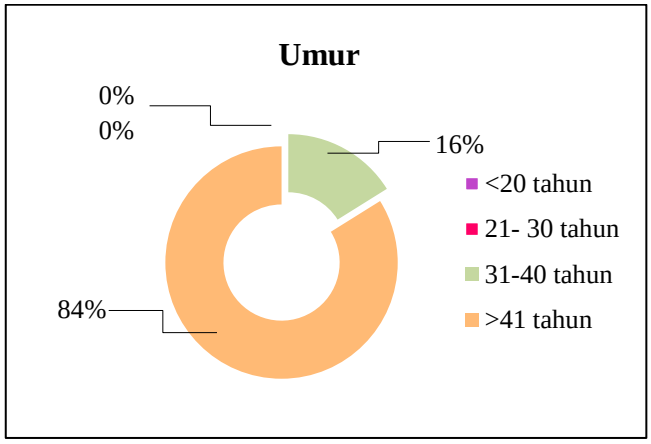


Gambar 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 5.1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini merupakan perempuan yang terdiri dari 24 responden sedangkan laki-laki berjumlah 7 responden. Perbandingannya memang cukup jauh, tidak bisa dipungkiri bahwa profesi guru ini sejak dulu memang di dominasi oleh perempuan, karena perempuan selalu dipandang sebagai sosok yang tepat menjadi guru karena nalurinya sebagai seorang ibu, dan dipercaya bahwa yang bertugas untuk mendidik, mengasuh, menjaga anak adalah perempuan. Adapun alasan mengapa banyak perempuan mengambil profesi sebagai seorang guru, yaitu jam kerja guru lebih singkat dibandingkan dengan jam kerja orang kantoran sehingga bisa lebih mempunyai banyak waktu untuk berkumpul bersama keluarga, waktu libur yang cukup panjang yaitu ketika raportan dan kenaikan kelas, mengajar anak lain bearti mengajar anak sendiri. Namun anak-anak juga membutuhkan sosok laki-laki yang mampu membimbing maupun mendidiknya. Laki-laki sebagai figur ayah ia bisa menjadi sosok pengayom serta peneduh yang dapat diandalkan.

Berdasarkan data Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah Kemendikbudristek, pada semester ganjil tahun ajaran (TA) 2022/2023 terdapat 3,3 juta guru diseluruh indonesia. Dari total populasi guru nasional, 2,36 juta orang atau 70,84% adalah perempuan. Sementara laki-laki sebanyak 972,05 ribu orang atau 29,16%. Menurut Komnas Perempuan, proposi gender dalam populasi guru nasional mungkin bisa dilihat sebagai indikasi yang baik, menandakan semakin terbukanya akses perempuan untuk bekerja dan berperan di publik.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dilihat bahwa perempuan yang paling dominan dalam profesi guru, dimana yang sama-sama kita ketahui terdapat beberapa faktor di atas yang mengakibatkan profesi guru ini di dominasi oleh perempuan, dan jenis kelamin perempuan telah mewakili pada variabel penelitian ini.



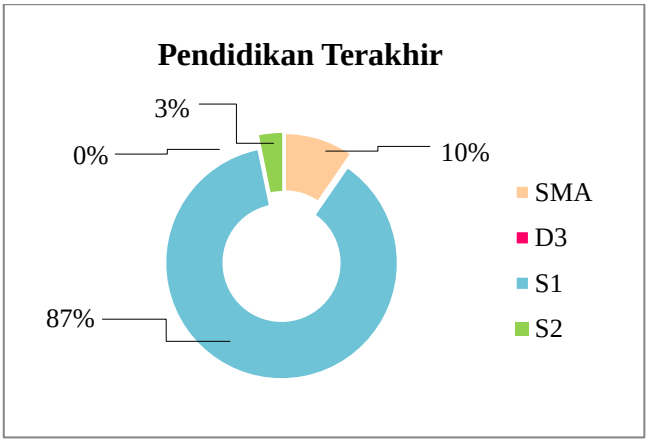
Sumber : Hasil olah data kuesioner :2023

Gambar 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Gambar diatas menunjukkan bahwa usia guru >41 tahun (dewasa madya) yaitu sebesar 84% dan 31-40 tahun (dewasa dini) yaitu sebesar 16%, usia ini termasuk ke dalam kategori dewasa dini dan dewasa madya (Hurlock 2006). Menurut Irmayati (2007) usia sangat mempengaruhi tingkat pengetahuan seseorang,serta mempunyai pengaruh terhadap pola pikir dan daya tangkap seseorang, semakin bertambahnya usia maka pola pikir dan daya tangkap seseorang akan berkembang. Jika usia seseorang sudah semakin bertambah akan tetapi tidak menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan maka ia tidak memiliki pengetahuan yang baik dan tidak tahu bagaimana cara mengatasi masalahnya. Hal ini selaras

dengan penelitian Najab (2014) bahwa semakin dewasa seseorang dapat berpengaruh pada pertabahan pengetahuan yang diperolehnya.

Dari penjelasan di atas, dengan umur 31-40 tahun (dewasa madya) sebanyak 26 orang responden mewakili variabel penelitian. Dapat diketahui bahwa rentang umur dewasa madya ini memiliki pengalaman serta pengetahuan yang sudah banyak didalam dunia pendidikan.

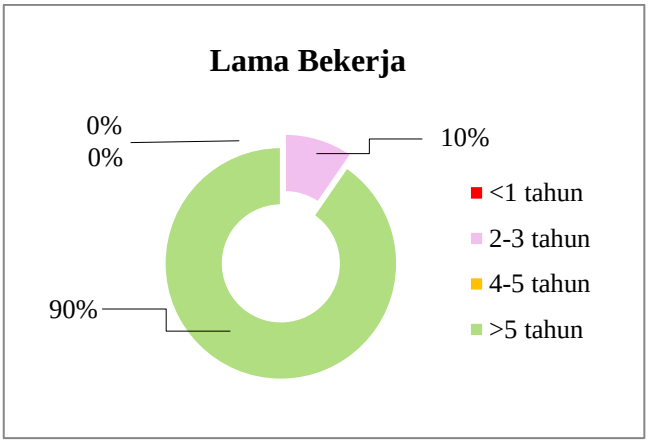


Sumber : Hasil olah data kuesioner :2023

Gambar 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Guru SMP Negeri 5 Muaro Jambi yang terdiri atas 31 orang guru. Dari jumlah tersebut yang berpendidikan SMA berjumlah 3 orang guru, sedangkan S1 berjumlah 27 orang guru, dan S2 berjumlah 1 orang guru. Oleh karena itu, menunjukkan guru yang ada pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi memiliki pengetahuan tentang pendidikan yang baik. Menurut Phitri & Widiyaningsih (2014) mengemukakan bahwa pendidikan dapat mempengaruhi seseorang dala mengabil keputusan yang tepat. Sedangkan menurut Hendra (2008) berpendapat bahwa pendidikan adalah suatu proses pembelajaran untuk mengubah tingkah laku seseorang atau kelompok dalam meningkatkan atau mengembangkan kemampuan tertentu dengan cara pelatihan san pengajaran sehingga sasaran pendidikan dapat berdiri sendiri.

Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh guru yang lulusan S1 sehingga mewakili variabel pada penelitian ini.



Sumber : Hasil olah data kuesioner :2023

Gambar 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang sangat membantu guru dalam peningkatan mutu kerjanya. Masa kerja seseorang dalam bekerja dapat mencerminkan pengalaman yang diperoleh selama seseorang tersebut telah bekerja. Semakin lama seseorang bekerja pada sebuah organisasi ataupun instansi, maka semakin banyak pula pengalaman yang diperoleh selama seseorang itu bekerja. Jika memiliki pengalaman yang lebih maka akan menguntungkan bagi organisasi dibandingkan dengan seseorang yang kurang memiliki pengalaman dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa lama bekerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi mayoritas >5 tahun yaitu sebesar 90% atau sebanyak 28 orang sehingga mewakili variabel penelitian. Sedangkan lama bekerja 2-3 tahun sebesar 10% atau sebanyak 3 orang. Banyaknya guru yang memiliki tingkat lama bekerja lebih dari 5 tahun menunjukkan bahwa tingkat pengalaman yang dimiliki cukup lama, sehingga mampu untuk mewujudkan tujuan serta meningkatkan kualitas pendidikan bagi para generasi penerus bangsa.

5.2 Deskripsi Hasil Tanggapan Responden

Deskripsi hasil tanggapan responden ini digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian yaitu Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti layak untuk diolah.

5.2.1 Tabulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil kuesioner yang diterima dari total responden sebanyak 31 orang , hasil kategorisasi variabel kinerja guru yang terdiri dari 8 pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Terhadap Kinerja Guru

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah	Ketegori
		1	2	3	4	5		
Kuantitas								
1	Guru mampu menyelesaikan banyak pekerjaan	0	2	5	9	15	31	Tinggi
		0	4	15	36	75	130	
2	Guru mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0	0	8	7	16	31	Sangat Tinggi
		0	0	24	28	80	132	
Rata-rata							131	Sangat Tinggi
Kualitas								
3	Keakurasian guru dalam menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi	0	0	5	15	11	31	Tinggi
		0	0	15	60	55	130	
4	Guru menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti	0	0	8	14	9	31	Tinggi
		0	0	24	56	45	125	
Rata-rata							127,5	Tinggi
Keandalan								
5	Keterampilan Guru dalam menyelesaikan tugas sangat baik	0	0	6	19	6	31	Tinggi
		0	0	18	72	30	120	
6	Guru mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	0	0	8	14	9	31	Tinggi
		0	0	24	56	45	125	
Rata-rata							122,5	Tinggi
Kehadiran								
7	Guru selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	0	3	11	12	5	31	Tinggi
		0	6	33	48	25	112	
8	Guru melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	0	7	10	14	31	Tinggi
		0	0	21	40	70	131	
Rata-rata							121,5	Tinggi

Kemampuan bekerja sama								
9	Guru mampu bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja	0	0	3	19	9	31	Tinggi
		0	0	9	76	45	130	
10	Guru selalu menghargai sesama rekan kerja ketika bekerja	0	0	6	10	15	31	Sangat Tinggi
		0	0	18	40	75	133	
Rata-rata							131,5	Sangat Tinggi
Rata-rata kinerja guru							**126,8**	**Tinggi**

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dapat diketahui bahwa kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi dapat digolongkan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai skor item rata-rata kinerja guru sebesar 126,8. Nilai indikator tertinggi terdapat pada kemampuan bekerja sama item ke 10 yakni guru selalu menghargai sesama rekan kerja ketika bekerja dengan skor 133. Nilai terendah terdapat pada indikator yaitu kehadiran, item ke 7 yaitu Guru selalu datang ke tempat kerja tepat waktu dengan skor 112. Berdasarkan hasil rata-rata yang di dapatkan pada kinerja guru yaitu dengan hasil 126,8. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Guru SMP Negeri 5 Muaro Jambi memiliki kinerja yang tinggi.

5.2.2 Tabulasi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah di sebarkepada setiap responden, maka jawaban responden atas motivasi kerja dapat dideskripsikan pada tabel 5.3 berikut.

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Terhadap Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah	Ketegori
		1	2	3	4	5		
Kebutuhan Berprestasi								
1	Saya berusaha mencapai kesuksesan dalam bekerja	0	0	2	6	23	31	Sangat Termotivasi
		0	0	6	24	115	145	
2	Saya memiliki dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja	0	0	3	5	23	31	Sangat Termotivasi
		0	0	9	20	115	144	
Rata-rata							144,5	Sangat Termotivasi
Kebutuhan Kekuasaan								
3	Saya dapat mempengaruhi rekan kerja agar dapat bekerja lebih baik	0	1	4	16	10	31	Termotivasi
		0	2	12	64	50	126	
4	Saya mampu mendorong rekan kerja agar dapat mencapai prestasi yang diharapkan	0	0	6	10	15	31	Sangat Termotivasi
		0	0	18	40	75	133	
5	Saya selalu berusaha jadi mentor yang baik bila diperlukan	0	0	7	9	15	31	Sangat Termotivasi
		0	0	21	36	75	132	
Rata-rata							130,3	Sangat Termotivasi
Kebutuhan Afiliasi								
6	Saya selalu berusaha untuk menjalin keakraban dengan rekan kerja	0	0	6	6	19	31	Sangat Termotivasi
		0	0	18	24	95	137	
7	Saya berusaha bersikap kooperatif atau pengertian dengan rekan kerja	0	0	5	7	19	31	Sangat Termotivasi
		0	0	15	28	95	138	
8	Saya selalu berusaha menjalin persahabatan dengan rekan kerja	0	0	6	4	21	31	Sangat Termotivasi
		0	0	18	16	105	139	
Rata-rata							138	Sangat Termotivasi
Rata-rata Motivasi Kerja							**136,75**	**Sangat Termotivasi**

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.2 diatas maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi dalam kategori sangat termotivasi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata motivasi kerja sebesar 136,75. Nilai indikator tertinggi terdapat pada kebutuhan berprestasi item ke 1 dengan artian bahwa guru berusaha mencapai kesuksesan dalam bekerja dengan skor 145. Sedangkan untuk

indikator terendah terdapat pada kebutuhan kekuasaan item ke 3 yaitu mempengaruhi rekan kerja agar dapat bekerja lebih baik dengan skor 126. Namun berdasarkan rentang skor nilai ini masih tergolong tinggi. Sehingga dapat disimpulkan dari rata-rata skor bahwa guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi sudah merasa sangat termotivasi.

5.2.3 Tabulasi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan kuesioner yang telah di sebar kepada setiap responden, maka jawaban responden atas motivasi kerja dapat dideskripsikan pada tabel 5.4 berikut.

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Terhadap Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
Lingkungan Kerja Fisik								
1	Kondisi sirkulasi dan suhu udara ditempat kerja sangat baik	0	0	7	16	8	31	Kondusif
		0	0	21	64	40	125	
2	Penerangan lampu ditempat kerja baik	0	0	4	20	7	31	Kondusif
		0	0	12	80	35	127	
3	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan yang dibutuhkan	0	0	0	11	20	31	Kondusif
		0	0	0	44	80	124	
Rata-rata							125,3	Kondusif
Lingkungan Kerja Non Fisik								
4	Hubungan dengan rekan kerja terjalin baik	0	0	0	4	27	31	Sangat Kondusif
		0	0	0	16	135	151	
5	Hubungan dengan atasan terjalin baik	0	0	1	12	18	31	Sangat Kondusif
		0	0	3	48	90	141	
6	Hubungan dengan bawahan (siswa) terjalin baik	0	0	0	9	22	31	Sangat Kondusif
		0	0	0	36	110	146	
Rata-rata							146	Sangat Kondusif
Rata-rata Lingkungan Kerja							**135,667**	**Sangat Kondusif**

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.4 diatas maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi dalam kategori sangat kondusif, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata lingkungan kerja sebesar 135,667. Nilai indikator tertinggi terdapat pada Lingkungan Kerja Non Fisik pada item ke 4 yaitu hubungan dengan rekan kerja terjalin baik dengan skor 151. Sedangkan indikator

terendah terdapat pada Lingkungan Fisik pada item ke 3 yaitu fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan yang dibutuhkan, namun berdasarkan rentang skor nilai ini masih tergolong kondusif. Hal ini dapat diartikan bahwa guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi sudah merasa nyaman terhadap beberapa indikator yang ada di SMP Negeri 5 Muaro Jambi. Dari hasil rata-rata yang didapatkan pada lingkungan kerja yaitu 135,667, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi sangat kondusif.

4.1 Uji Instrumen Penelitian

5.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas (Uji ketepatan) sering digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang penulis gunakan pada penelitian adalah valid, maka perlu dilakukan uji korelasi antara skor (nilai) dari setiap item pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Untuk item-item pernyataan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pernyataan. Pada penelitian uji validitas dan uji reabilitas di uji menggunakan alat bantu yaitu SPSS 25.

Uji validitas ini digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang dapat diukur. Item kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari angka r tabel maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdiri dari 31 sampel (n=31-2) dengan tingkat signifikan 5% maka di peroleh r tabel sebesar 0,367. Nilai r terhitung pada uji ini dapat dilihat pada tabel 5.5 sebagai berikut.

Tabel 5.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-terhitung	r-tabel	Kesimpulan
Kinerja Guru (Y)	1	0,756	0,367	Valid
	2	0,798	0,367	Valid
	3	0,584	0,367	Valid
	4	0,699	0,367	Valid
	5	0,649	0,367	Valid
	6	0,718	0,367	Valid
	7	0,552	0,367	Valid
	8	0,834	0,367	Valid
	9	0,617	0,367	Valid
	10	0,729	0,367	Valid
Motivasi Kerja (X1)	1	0,791	0,367	Valid
	2	0,734	0,367	Valid
	3	0,476	0,367	Valid
	4	0,559	0,367	Valid
	5	0,547	0,367	Valid
	6	0,772	0,367	Valid
	7	0,753	0,367	Valid
	8	0,781	0,367	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,510	0,367	Valid
	2	0,376	0,367	Valid
	3	0,511	0,367	Valid
	4	0,544	0,367	Valid
	5	0,672	0,367	Valid
	6	0,542	0,367	Valid

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa nilai r tabel pada setiap item pernyataan Kinerja Pegawai (Y) terdiri dari 10 item pernyataan, Motivasi Kerja (X1) terdiri dari 8 item pertanyaan. dan Lingkungan Kerja (X2) terdiri dari 6 item peryataan, dan r tabel yaitu 0,367. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang ada pada penelitian ini Valid.

5.3.2 Uji Reabilitas

Selain dilakukannya uji validitas, sebuah instrumen juga perlu untuk dilakukan Uji Reabilitas. Uji reabilitas ini digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item peryataan pada instrumen menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reabilitas ini dilakukan hanya pada indikator-indikator konstruk yang telah melalui validitas, dan dinyatakan valid. Hal ini merujuk pada Sugiyono (2013) yang menyatakan bahwa suatu data dapat dikatakan reliable apabila data tersebut konsisten dan stabil dalam artian, jika dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti dalam objek waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data lebih dipecah menjadi dua menunjukkan data yang berbeda. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha >0,60. Nilai Cronbach Alpha pada kuesioner penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.6 dibawah ini.

Tabel 5.5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's	Ketentuan	Kesimpulan
Kinerja Guru (Y)	10	0,864	>0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	8	0,907	>0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	6	0,652	>0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.5 diatas maka dapat diketahui bahwa variabel kinerja guru (Y), Motivasi Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Hal ini dapat di artikan bahwa kuesioner pada penelitian ini adalah Reliabel.

5.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kinerja guru di pengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.6 Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520[a]	,271	,219	5,19168
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)				

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai adjust R Square sebesar 0,219 = 21,9% hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja guru) sebesar 21,9% dan 78,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

5.4 Metode Analisis Data

5.4.1 Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan software SPSS 25.0 diperoleh hasil regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 5.7 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,524	13,195		,115	,909
	Motivasi Kerja (X1)	,495	,211	,383	2,349	,0026
	Lingkungan Kerja (X2)	,821	,449	,299	1,829	,0078

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan regresi linear bergandayang ada pada tabel 5.7

diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

Y= 1,524 + 0,495 (X1) + 0,821 (X2)

Dari persamaan diatas dapat di interprestasikan sebagai berikut.

Konstanta (b0) = 1,524

Hal ini dapat diartikan bahwa apabila semua variabel independent (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) di asumsikan sama dengan 0 maka nilai variabel dependen (Kinerja Guru) secara konstanta bernilai 1,524

Motivasi Kerja (X1) = 0,495

Diketahui bahwa regresi linear variabel motivasi kerja sebesar 0,495. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel motivasi kerja dinaikkan satu point atau satuan sementara variabel motivasi kerja di asumsikan tetap, maka variabel kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,495.

Lingkungan Kerja (X2) = 0,821

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi linear berganda variabel Lingkungan kerja sebesar 0,821. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel lingkungan kerja dinaikkan satu point atau satuan sementara variabel lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka variabel kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,821.

5.5 Uji Asumsi Klasik

5.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 5.8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,01564219
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,075
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

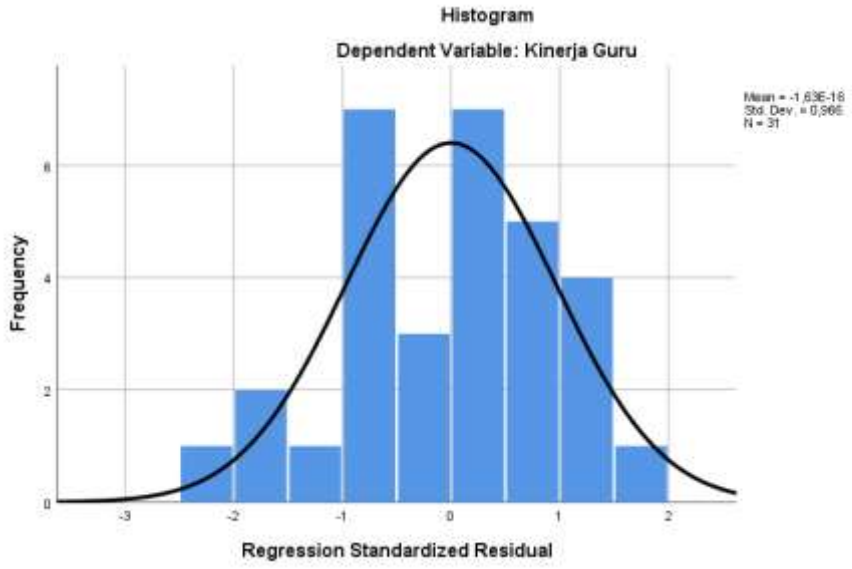
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, diketahui bahwa nilai statistik uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik hitogram dan menggunakan probability plots. Dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil grafik histogram sebagai berikut.

Gambar 5.5 Grafik Histogram Normalitas Residual

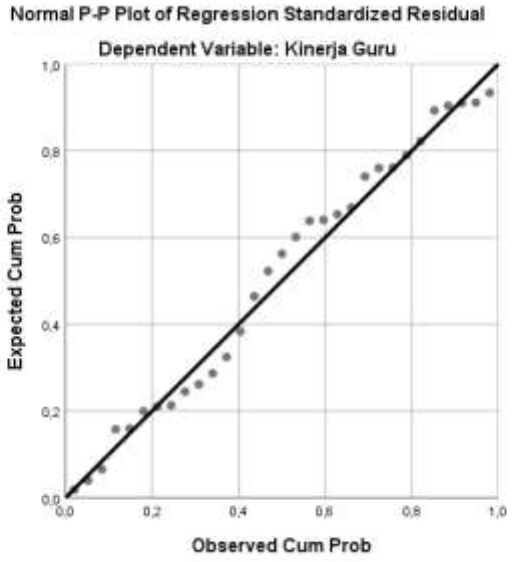


Sumber : Data Primer Diolah 2023

Dari Gambar 5.5 di atas dapat dilihat dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang berbentuk lonceng dan memiliki garis yang sejajar, tidak melenceng ke kiri sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil *probability plots* sebagai berikut.

Gambar 5.6 Grafik *probability plots* Normal Residual



Sumber : Data primer diolah 2023

Dari gambar 5.6 dapat dilihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

5.5.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bearti adanya hubungan linear yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen yang menjelaskan model regresi. Jika terdapat Multikolinearitas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu dan tingkat kesalahannya menjadi sangat besar. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIP dan *Tolerance*. Hasil perhitungan dari nilai VIP dan *Tolerance* dengan menggunakan SPSS 25.0 adalah sebagai berikut.

Tabel 5.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	,977	1,023
	Lingkungan Kerja	,977	1,023

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer diolah 2023

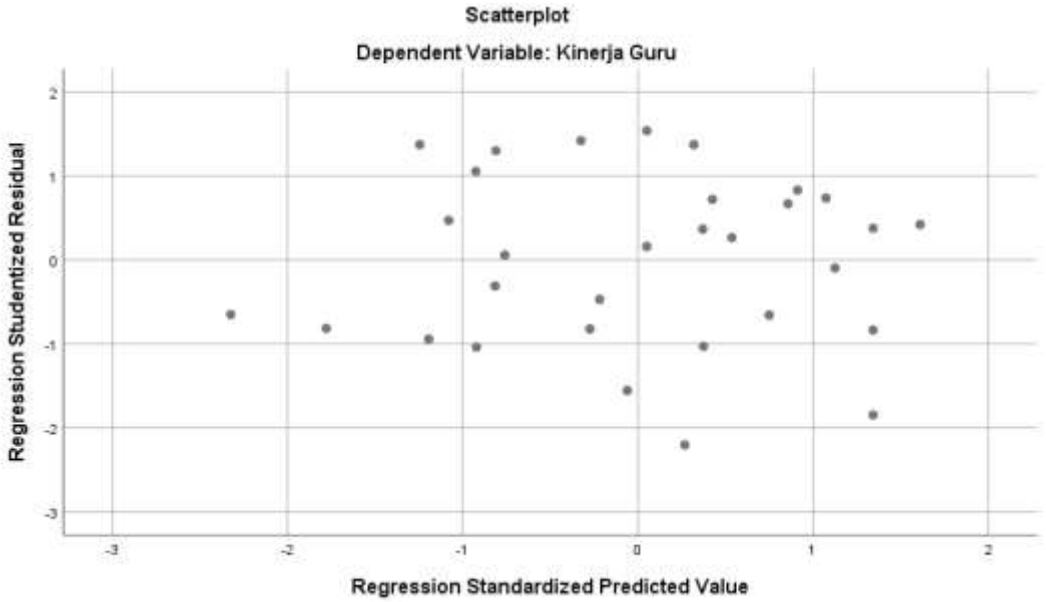
Dari tabel 5.9 diatas dapat disimpulkan bahwa variance inflantion factor (VIF) dari masing-masing variabel independen adalah 1,023 kurang dari 10 dan nilai tolerance yang terbentuk adalah 0,977 diatas 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk penelitian selanjutnya dan tidak terdapat multikolinearitas.

5.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residusi satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji apakah ada masalah heteroskedastisitas pada persamaan regresi atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pola sembarangan pada grafik scatter plot. Apakah grafik scatter plot tidak memperlihatkan sebaran yang memiliki pola (sebaran terjadi secara acak) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatter plot dapat dilihat dari gambar berikut ini.

Gambar 5.7 Grafik Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah 2023

Dari gambar 5.7 diatas dapat dilihat bahwa tidak adanya memperlihatkan sebaran yang memiliki pola (sebaran terjadi secara acak) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas.

5.6 Uji Hipotesis

5.6.1 Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Jadi pengujian T ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dalam pengujian ini jika signifikasi t hitung < ɑ, maka ini bearti terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara variabel independen tersebut dengan variabel dependen.

Tabel 5.10 Hasil Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,115	,909
	Motivasi Kerja (X1)	2,349	,0026
	Lingkungan Kerja (X2)	1,829	,0078

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer diolah 2023

Dari tabel diatas didapat hasil sebagai berikut.

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

   Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dari hasil pengujian diperoleh untuk variabel X1 diperoleh level signifikasi sebesar 0,0026 yang bernilai lebih kecil dari nilai α = 0,05 dan berarah positif. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

   Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Drai hasil pengujian diperoleh untuk variabel X2 diperoleh level signifikasi sebesar 0,0078 yang bernilai lebih kecil dari nilai α = 0,05 dan bearah positif. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi.

Dari kedua variabel tersebut, variabel yang paling mendekati signifikasi 0,000 adalah variabel motivasi kerja dengan nilai signifikasi sebesar 0,0026. Artinya variabel motivasi kerja adalah faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi.

5.6.2 Uji F (Simultan)

Uji hipotesis F digunakan untuk mengukur dan mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji F dikenal juga dengan uji anova, uji untuk melihat pengaruh variabel secara bersama-sama. Hasil uji F dengan menggunakan SPSS 25.0 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut.

Tabel 5.11 Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	280,268	2	140,134	5,199	,0012[b]
	Residual	754,700	28	26,954		
	Total	1034,968	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji F dengan alat bantu program SPSS 25.0. Pada penelitian ini di uji kepada 31 sampel (n = 31-2, k=2) dengan tingkat signifikan 0,05 didapatkan nilai F hitung sebesar 5,199 lebih besar dari F tabel 3,33. Pada uji F statistik ini diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,0012 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat di artikan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru.

5.7 Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi. Berikut merupakan pembahasan dari hasil analisis yang dilakukan dengan *IBM Statistic SPSS 25* :

5.7.1 Gambaran Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 5 Muaro Jambi

Motivasi kerja pada guru merupakan suatu proses yang bisa memberikan dorongan kepada guru untuk melaksanakan pekerjaannya mulai dari merencanakan kegiatannya sampai mengevaluasi pembelajaran. Motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Karena, semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi juga kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi pada guru, maka akan rendah pula kinerjnya. Jika guru memiliki tingkat motivasi yang tinggi, maka akan timbul dorongan ataupun kemauan untuk meningkatkan kemampuannya sehingga hasil kerja yang diperoleh pun akan maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada pada guru SMP Negeri 5 Muaro Jambi berada pada kategori sangat termotivasi dapat dilihat dari adanya usaha guru yang ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja, serta memiliki dorongan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Selain pengaruh motivasi, guru yang memiliki tingkat kinerja kerja yang tinggi juga di pengaruhi oleh suasana lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari hasil penelitian lingkungan kerja fisik yang ada pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi menunjukkan bahwa kondisi sirkulasi maupun suhu udara, penerangan dalam tempat kerja, dan fasilitas yang telah disediakan dalam keadaan kondusif. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keseluruhan

hubungan termasuk dalam hubungan kerja seperti hubungan antar karyawan dengan atasan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan lain. Dari hasil penelitian menunjukkan bahw lingkungan kerja non fisik yang ada pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi menunjukkan sangat kondusif, dimana hal ini terlihat bahwa hubungan yang terjalin dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan (siswa) terjalin harmonis.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar seseorang yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu instansi maupun organisasi. Sehingga lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana seseorang agar mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas, saat menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik dibawah bimbingannya. Sedangkan Susanto (2014) menyatakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi hasil awal atau kemampuan yang dicapai atau di perlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan atau pengajaran.

Kinerja guru yang ada pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi berada pada kategori tinggi. Dilihat dari guru selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, serta mampu bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja, dan selalu menghargai sesama rekan kerja ketika bekerja. Dengan tingkat kinerja yang tinggi, didapatkan hasil banyaknya prestasi siswa yang telah dicapai. Hal ini merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi oleh kinerja guru, karena seorang guru mempunyai peran yang berpengaruh didalam proses kegiatan baik akademik maupun non akademik.

Karena kinerja guru yang baik akan berdampak sangat besar terhadap para siswa dalam mencapai prestasi yang diinginkan. Guru selaku pengajar dan pendidik yang melakukan hubungan secara langsung, berperan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan menentukan tercapai atau tidaknya

tujuan pendidikan. Sebaik dan selengkap kurikulum, metode, media, dan sarana prasarana, namun kesuksesan suatu pendidikan terletak pada kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Robert L. Mathis dan John H. Jackson yang mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan segala hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi ataupun instansi. Semakin banyak koontribusi guru tersebut terhadap pendidikan bearti guru tersebut semakin baik kinerjanya.

5.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada pada guru SMP Negeri 5 Muaro Jambi berada pada kategori sangat termotivasi dapat dilihat dari adanya usaha guru yang ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja, serta memiliki dorongan untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Motivasi yang dimiliki setiap individu dapat mempengaruhi kinerjanya, karena motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan. Setiap orang memiliki motivasi kerja yang tinggi, diharapkan nantinya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi pula.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang yang dalam organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dala bentuk keadilan atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Motivasi kerja juga merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada individu untuk melakukan tindakan agar lebih maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih terdorong dan semangat dalam mencapai kinerja yang tinggi demi membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi.

Dari penelitian ini didapat juga hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh Guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi memiliki 6 indikator yang dikategorikan sangat termotivasi, yakni saya mencapai kesuksesan

dalam bekerja, saya memiliki dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja, saya mempu mendorong rekan kerja agar dapat mencapai prestasi yang diharapkan, saya selalu berusaha jadi mentor yang baik bila diperlukan, saya selalu berusaha untuk menjalin keakraban dengan rekan kerja, dan saya selalu berusaha menjalin persahabatan dengan rekan kerja. Sementara itu 2 indikator motivasi kerja lainnya dikategorikan termotivasi, yakni saya dapat mempengaruhi rekan kerja agar dapat bekerja lebih baik, dan saya selalu bersikap kooperatif atau pengertian dengan rekan kerja.

Sehingga secara rata-rata motivasi kerja yang dimiliki guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi sudah dikategorikan sangat termotivasi. Untuk itu, kepala sekolah SMP Negeri 5 Muaro Jambi hendaknya bisa mempertahankan motivasi kerja guru yang sudah sangat termotivasi dengan mencari tahu apa yang diperlukan guru, mulai dari kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Jika hal ini dapat selalu terpenuhi tentunya akan berdampak bagi guru itu sendiri yang akan terus menjadi sangat termotivasi dalam bekerja, serta membuat guru tersebut akan selalu memiliki semangat dan dorongan untuk memiliki kinerja yang baik. Dengan begitu guru akan sangat membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari penelitian ini dihasilkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,0026 yang bernilai lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ dan berarah positif. Hal ini bearti secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi. Yang artinya hipotesis H1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dapat diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Eliyanto (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan McCelland yang beragumentasi bahwa setiap organisasi memberikan kesempatan kepada individu untuk berusaha dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan berprestasi. Setidaknya ada tiga tingkatan kebutuhan yang ingin dipenuhi setiap individu yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, dan kebutuhan untuk berafiliasi.

Pemenuhan setiap kebutuhan individu dapat dapat menjadi motif untuk melakukan tindakan-tindakan produktif yang lebih tinggi sebafai cara untuk memenuhi keinginan-keinginan. Dampaknya adalah setiap individu akan terpacu untuk meningkatkan kinerja bagi organisasi maupun instansi sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tterdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang salah satunya adalah motivasi kerja, yang dimana motivasi ini merupakan kondisi mental seseorang yang mendorong dirinya untuk mencapai tujuan serta prestasi kerja secara maksimal

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardian (2017) yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya apabila motivasi yang dimiliki guru itu tinggi, maka akan menyebabkan kinerja guru tersebut akan meningkat.

5.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi baik secara fisik maupun non fisik termasuk dalam kategori sangat kondusif. Dilihat dari sirkulasi dan suhu udara, penerangan, maupun fasilitas yang diberikan. Serta hubungan dengan rekan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan terjalin dengan baik pula.

Karena apabila lingkungan kerja dalam keadaan yang kondusif maka akan memberikan dampak yang baik bagi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Suasana lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan ketenangan dan rasa nyaman sehingga meningkatkan hasil kerja seorang guru karena bekerja tanpa adanya gangguan. Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat meningkatkan dan memaksimalkan kinerja guru, karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membuat seseorang bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar seseorang yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu instansi maupun organisasi.

Sehingga lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana seseorang agar mendapatkan rasa aman, tentram, puas, saat menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi. Hasil ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Basuki dan Susilowati (2005) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung bagi seseorang dalam menjalankan aktivitasnya.

Dari penelitian ini dihasilkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,0078 yang bernilai lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ dan bearah positif. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi. Yang artinya H2 pada penelitian ini berbunyi bahwa diduga lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dapat diterima.

Dari penelitian ini didapat juga hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi memiliki 3 indikator yang dikategorikan sangat kondusif, yakni hubungan dengan rekan kerja terjalin baik, hubungan dengan atasan terjalin baik, dan hubungan dengan bawahan (siswa) terjalin baik. Dan ada 3 indikator lingkungan kerja yang dikategorikan kondusif, yakni kondisi sirkulasi dan suhu udara ditempat kerja sangat baik, penerangan lapu ditempat kerja baik, dan fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan yang dibutuhkan. Sehingga secara rata-rata diperoleh kategori Sangat kondusif dengan hasil 146, dan kategori kondusif dengan hasil 125,3. Dari hasil tersebut didapatkan rata-rata seluruh indikator adalah 135,667 dengan kategori sangat kondusif.

Hasil penelitiian ini sesuai dengan teori yang digunakan Sunyoto yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menajalankan tugas yang dibebankan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmin Manik dan Nova Syafrina (2018) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Yang artinya apabila kondisi lingkungan kerja dalam keadaan baik, maka akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

5.7.4 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi maupun instansi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan serta pengalaman dan kesungguhannya. Kinerja adalah faktor utama bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi maupun instansi, maka harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja seseorang. Diantaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya. Sedangkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Nitisemito (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi di penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Yang didapat hasil bahwa Konstanta (b0) = 1,524. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila semua variabel independent (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) di asumsikan sama dengan 0 maka nilai variabel dependen (Kinerja Guru) secara konstanta bernilai 1,524. Dan Motivasi Kerja (X1) = 0,495. Diketahui bahwa regresi linear variabel motivasi kerja sebesar 0,495. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel motivasi kerja dinaikkan satu point atau satuan sementara variabel motivasi kerja di asumsikan tetap, maka variabel kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,495. Sedangkan Lingkungan Kerja (X2) = 0,821 diketahui bahwa nilai koefisien regresi linear berganda variabel lingkungan kerja sebesar 0,821. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel lingkungan kerja dinaikkan satu point atau satuan sementara variabel lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka variabel kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,821.

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan cara uji T (parsial) terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dan juga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Uji T (parsial) ini penting dilakukan karena bertujuan untuk dan melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengganggap variabel independen lainnya konstan. Jadi pengujian T ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi parameter keseluruhan (uji F) pada tabel, dapat dilihat bahwa (F hitung 5,199 lebih besar dari F tabel 3,33), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 5 Muaro Jambi. Yang artinya H3 pada penelitian ini yang berbunyi bahwa diduga motivasi kerja (X1) dan

lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, tidak bisa hanya dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri, tetapi motivasi kerja dan lingkungan kerja harus secara bersama-sama untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

Jika guru sudah sangat termotivasi dalam bekerja dan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif, tentunya akan berdampak bagi kinerja organisasi. Karena seseorang akan bekerja dengan semangat dan memiliki dorongan yang mampu membuatnya menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan dukungan kondisi lingkungan kerja yang sangat kondusif. Hal ini akan berdampak bagi kinerja seseorang tersebut, lalu kinerja seseorang tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi. Sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi maupun instansi tersebut akan bisa segera terealisasikan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erin Tami Luhkita dan Parwoto (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.