Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital
Volume. 2 Nomor 1, Februari 2025
e-ISSN: 3046-7748, p-ISSN: 3046-7764, Hal 178-190
DOI : https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i3.782
Available online at: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMABEDI

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru SMP Negeri 3 Tangerang Selatan)

Siti Mariam*, Hari Subagio
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 12260
*Penulis Korespondensi: Sitimariam.2889@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the impact of work environment (X1), work motivation (X2), and job satisfaction (X3) on teacher performance (Y) at SMP Negeri 3 in South Tangerang City. The study employs a quantitative approach with a survey method, and data were collected through the distribution of questionnaires to 40 teachers. The analysis technique used is multiple linear regression with the assistance of SPSS software version 27 to test the impact of independent variables on the dependent variable. The results indicate that the work environment significantly affects teacher performance, with a regression coefficient of 0.534, meaning that the better the work environment, the higher the teacher's performance. Meanwhile, work motivation (X2) does not have a significant effect on teacher performance, with a low coefficient of 0.184, suggesting that motivation is not the main factor influencing teacher performance at SMP Negeri 3 in South Tangerang City. In contrast, job satisfaction (X3) has a positive and significant impact on teacher performance, with a coefficient of 0.559, indicating that higher job satisfaction leads to better performance. The regression equation obtained is Y = -12.759 + 0.534 X1 + 0.184 X2 + 0.559 X3, which reflects the influence of each factor on teacher performance. Based on these results, it can be concluded that the work environment and job satisfaction are important factors in improving teacher performance, while work motivation does not have a significant impact. Therefore, the school administration should focus more on improving the work environment and enhancing teacher job satisfaction to encourage better performance. This study provides recommendations for school managers to address these two factors in efforts to improve teacher performance.*

Keywords: *Work Environment; Work Motivation; Job Satisfaction; Teacher Performance; Educational Quality.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 3 Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 orang guru. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 27 untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien regresi 0.534 yang berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja guru. Sementara itu, motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien 0.184 yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bukanlah faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Kota Tangerang Selatan. Sebaliknya, kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0.559, menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh guru. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = -12.759 + 0.534 X1 + 0.184 X2 + 0.559 X3, yang menggambarkan pengaruh masing-masing faktor terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru, sementara motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu lebih fokus pada perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan kepuasan kerja guru, untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pengelola sekolah untuk memperhatikan kedua faktor tersebut dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Guru; Kualitas Pendidikan.

Naskah Masuk: Juni 15,2025; Revisi: Juli 30, 2025; Diterima: Agustus 26, 2025; Tersedia: Agustus 28, 2025

1. LATAR BELAKANG

Kinerja guru merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah (Widodo & Nursyamsi, 2020). Guru yang memiliki kinerja optimal mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, meningkatkan motivasi belajar siswa, serta mendorong tercapainya tujuan pembelajaran (Handayani & Hakim, 2021). Namun, kinerja guru tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (Gunawan et al., 2020).

Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan mendukung produktivitas guru (Prasetyo & Hidayat, 2019). Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong guru untuk memberikan yang terbaik dalam tugasnya (Sari & Susanto, 2022). Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana guru merasa puas terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya memengaruhi loyalitas dan kinerja mereka (Setiawan et al., 2023; Yusuf & Hartati, 2018).

Melihat pentingnya ketiga faktor tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui penguatan aspek-aspek yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan representasi dari pelaksanaan tugas profesional yang mencerminkan kemampuan guru dalam merancang strategi pembelajaran, mengelola kelas, dan mengevaluasi hasil belajar secara efektif. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawabnya, yang dapat diukur melalui aspek kualitas kerja, jumlah hasil, pelaksanaan tugas, dan rasa tanggung jawab. Sementara itu, Mamik Miyarti et al. (2022) menyatakan bahwa penilaian kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil akademik siswa, tetapi juga dari profesionalitas dan partisipasi aktif di sekolah. Faktor internal maupun eksternal juga turut memengaruhi tingkat kinerja guru (Cahyo Harry Sancoko & Rini Sugiarti, 2022).

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala aspek di sekitar individu saat menjalankan tugas yang dapat memengaruhi kenyamanan, kepuasan, dan kinerja kerja. Dalam konteks guru, hal ini mencakup kondisi fisik ruang kelas, fasilitas sekolah, serta hubungan sosial dengan rekan kerja dan pimpinan. Erwan & Kurniawan (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja

mencakup seluruh faktor eksternal yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas, baik fisik maupun psikologis. Menurut Siti Fatimah J & Luis Marsinah (2024), lingkungan kerja fisik meliputi tata letak tempat kerja, ventilasi, pencahayaan, serta kualitas hubungan antar individu di tempat kerja. Lingkungan yang baik tidak hanya menyediakan kenyamanan fisik, tetapi juga membangun relasi kerja yang harmonis, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

C. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik, serta menciptakan budaya kerja yang harmonis. Herianto Suhendri & Azhari (2021) menegaskan bahwa individu membutuhkan motivasi untuk mencapai kinerja maksimal, karena motivasi merangsang seseorang agar bersedia melakukan pekerjaan secara sadar. Menurut Sedarmayanti (2019), motivasi dapat bersifat positif maupun negatif, dan menjadi kekuatan yang mengarahkan tindakan seseorang. Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja guru menjadi kunci untuk meningkatkan semangat, produktivitas, dan komitmen terhadap tugas profesionalnya.

D. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya, termasuk sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi harapan dan kebutuhan mereka. Kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong loyalitas karyawan terhadap organisasi (Nisa Ulkarima et al., 2024). Menurut Sari et al. (2022), guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap profesional, antusias, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Tuti Evawati et al. (2022) menyebutkan bahwa kepuasan kerja pada guru dapat dipengaruhi oleh gaji, hubungan antar rekan kerja, lingkungan kerja, dan penghargaan yang diterima. Setiono (2020) menambahkan bahwa guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan dampak positif terhadap siswa. Oleh karena itu, kepuasan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja guru yang optimal dan berkelanjutan.

3. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah guru SMP Negeri 3 Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis sampel jenuh, karena semua populasi yang tersedia dijadikan sampel. Namun, pada pelaksanaannya, hanya 40 guru dari 55 guru yang bersedia mengisi kuesioner, sehingga jumlah tersebut menjadi sampel yang dianalisis dalam penelitian ini dan perhitungan yang dilakukan oleh peneliti dibantu menggunakan program SPSS 27.

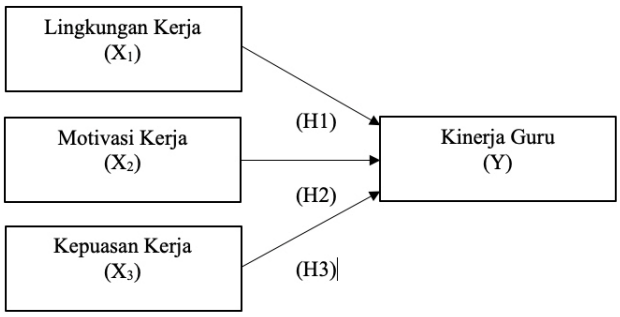
B. Model Penelitian dan Alat Analisis

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yaitu sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + €}$$

Keterangan

Y	= Kinerja Guru
X1	= Lingkungan Kerja
X2	= Motivasi Kerja
X3	= Kepuasan Kerja
α	= Nilai Konstanta
β1 β2 β3	= Nilai Konstanta
€	= Faktor pengganggu di luar model (Error)



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data

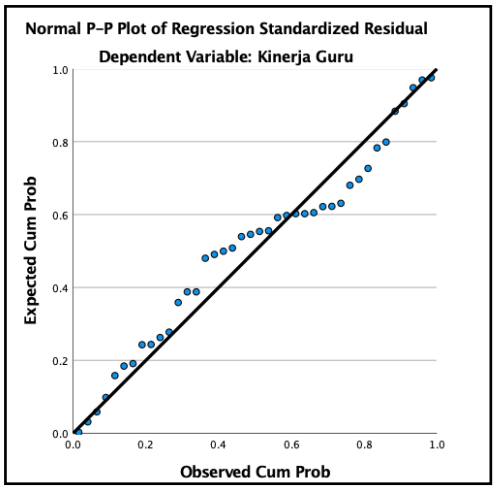
menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan menurut Sugiyono (2022:34) dan kemudian data diolah menggunakan program IBM SPSS *Statistics* versi 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Statistik

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 3. Grafik *Normal P-Plot Regression Standarzied Residual*

Sumber: *Output* SPSS v.22

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan searah garis diagonal, sehingga data residual pada penelitian ini terdistribusi secara normal. Dan pada uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.39014905
Most Extreme Differences	Absolute		.129
	Positive		.114
	Negative		-.129
Test Statistic			.129
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.089
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.086
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.078
		Upper Bound	.093

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.

Sumber: *Output* SPSS v.22

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig. (2-tailed)* bernilai 0,089 yang mana lebih besar dari nilai signifikan 0,05 (0,089 > 0,05). Maka dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. nilai VIF

Coefficients[a]

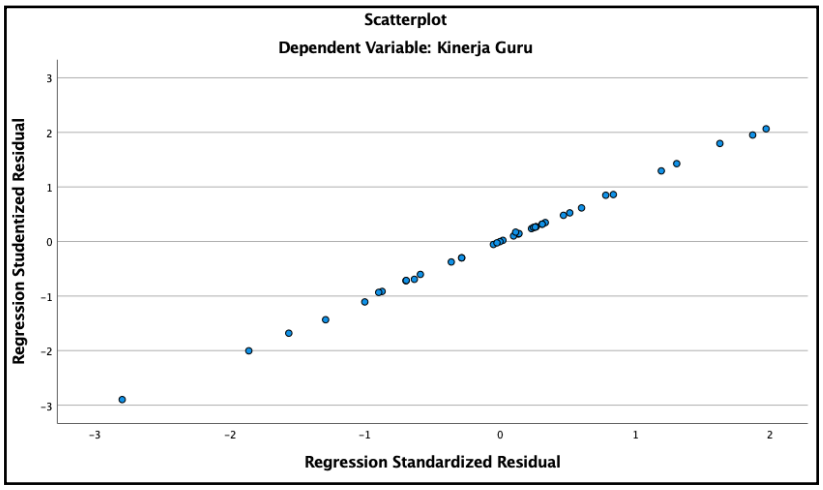
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-12.759	4.571		-2.791	.008		
	Kepuasan Kerja	.559	.130	.524	4.303	<.001	.366	2.730
	Motivasi Kerja	.184	.135	.111	1.366	.180	.830	1.205
	Lingkungan Kerja	.534	.175	.368	3.053	.004	.374	2.677

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Output* SPSS v.22

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih dari 0,1 yang berarti dapat dikatakan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: *Output* SPSS v.22

Berdasarkan gambar 4 terlihat sebaran titik-titik residual membentuk pola yang simetris dan mengikuti garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.

d. Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi *pearson* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja Guru (Y). Untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat dibantu melalui program SPSS versi 26 yang menghasilkan *output* sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.378*	.788**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.016	<.001	<.001
	N	40	40	40	40
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.378*	1	.399*	.459**
	Sig. (2-tailed)	.016		.011	.003
	N	40	40	40	40
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.788**	.399*	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.011		<.001
	N	40	40	40	40
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.823**	.459**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	<.001	
	N	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Output SPSS* v.22

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diintepretasikan sebagai berikut:

a. Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru memiliki hubungan yang rendah dan berlawanan arah dengan nilai signifikan sebesar 0,823 > 0,05.
b. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru memiliki hubungan yang kuat dan searah dengan nilai signifikan sebesar 0,459 < 0,05.
c. Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru memiliki hubungan yang rendah dan searah dengan nilai signifikan sebesar 0,859 > 0,05.

e. Regresi Linear Berganda

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Berikut merupakan hasil *output* dari SPSS yang menunjukkan hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-12.759	4.571		-2.791	.008
	Kepuasan Kerja	.559	.130	.524	4.303	<.001
	Motivasi Kerja	.184	.135	.111	1.366	.180
	Lingkungan Kerja	.534	.175	.368	3.053	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Output* SPSS v.22

Dalam penelitian ini didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6{,}056 - 0{,}037\ X_1 + 0{,}868\ X_2 + 0{,}378\ X_3$$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Konstanta -12,759 artinya jika Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0, Kinerja Guru (Y) nilainya sebesar -12,759.
b. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,534. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru (Y) sebesar 53,4%.
c. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,184. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru sebesar 18,4%.
d. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,559. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru sebesar 55,9%.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen yang kita teliti yang akan berpengaruh pada variabel dependennya yang ditunjukkan dengan *Adjusted R Square*. Berikut merupakan hasil *output* dari SPSS yang menunjukkan koefisien determinasi:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.897[a]	.804	.788	3.529	2.015

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Output* SPSS v.22

Berdasarkan tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa Koefisien Determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,788 artinya sebesar 78,8% dari nilai Kinerja Guru dipengaruhi variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 21,2% (100% - 78,8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

g. Uji T

Uji koefisien regresi parsial menjelaskan apakah setiap variabel independennya memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya yang dilihat dari nilai signifikansi setiap variabel dan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} setiap variabelnya. Berikut merupakan hasil output dari SPSS yang menunjukkan hasil uji T:

Tabel 6. hasil uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-12.759	4.571		-2.791	.008
	Kepuasan Kerja	.559	.130	.524	4.303	<.001
	Motivasi Kerja	.184	.135	.111	1.366	.180
	Lingkungan Kerja	.534	.175	.368	3.053	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: *Output* SPSS v.22

Lingkungan Kerja (X_1)

a. Jika t_{hitung} (3,053) > t_{tabel} (2,02809), maka H_1 diterima.
b. Jika sig. (0,004) < (0,05), maka H_1 diterima. Dapat diartikan, Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Motivasi Kerja (X_2)

a. Jika t_{hitung} (1,366) < t_{tabel} (2,02809) maka H_2 ditolak.
b. Jika sig. (0,180) > (0,05), maka H_2 ditolak. Dapat diartikan, Variabel Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Kepuasan Kerja (X_3)

a. Jika t_{hitung} (4,303) > t_{tabel} (2,02809), maka H_3 diterima.
b. Jika sig. (0,001) < (0,05) , maka H_3 diterima. Dapat diartikan, Variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

B. Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 3.053 > ttabel 2.02809 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 dan. Dengan demikian, H_1 diterima, yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Stanley & Marcus Remiasa (2022) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja guru yang optimal.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data, variabel **Motivasi Kerja (X_2)** tidak berpengaruh secara signifikan terhadap **Kinerja Guru (Y)** di SMP Negeri 3 Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,366 < t_{tabel} sebesar 2,02809 dan nilai signifikansi sebesar 0,180 > 0,05. Dengan demikian, H_2 ditolak, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. yang menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh variasi konteks institusi, latar belakang responden, atau persepsi individu terhadap motivasi kerja itu sendiri. Bisa jadi, motivasi guru di SMP Negeri 3 Tangerang Selatan tidak cukup kuat untuk menghasilkan dampak signifikan terhadap kinerja karena dipengaruhi oleh faktor lain seperti tekanan administratif atau fasilitas kerja.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data, variabel **Kepuasan Kerja (X_3)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Guru (Y)** di SMP Negeri 3 Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.303 > t_{tabel} sebesar 2.02809 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian, H_3 diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang ditunjukkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Mamik Miyarti et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, baik dari aspek kompensasi, hubungan interpersonal, maupun kesempatan pengembangan diri, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan performa kerja guru. Guru yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam proses pembelajaran.

5. KESIMPULAN

a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada guru SMP 3 Tangerang Selatan.
b. Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada guru SMP 3 Tangerang Selatan.
c. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada guru SMP 3 Tangerang Selatan.

6. SARAN

Berdasarkan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

   Pihak sekolah diharapkan terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, khususnya pada aspek pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan ruang kerja agar tercipta suasana yang lebih nyaman dan mendukung kinerja guru secara optimal.
b. Motivasi Kerja

   Meski tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik, peningkatan motivasi tetap penting dilakukan melalui pemberian ruang inisiatif, apresiasi terhadap usaha guru, serta penguatan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas.

c. Kepuasan Kerja

Manajemen sekolah reperlu memberikan perhatian terhadap aspek-aspek kepuasan kerja yang nilainya masih rendah, seperti sistem penghargaan, hubungan kerja yang lebih harmonis, dan kesempatan pengembangan diri secara merata agar guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkinerja maksimal.

DAFTAR REFERENSI

Erwan, K., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. PP-Cakra KSO Palembang. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora, 8*, 25-32. https://doi.org/10.29303/jseh.v8i1.21

Herianto Suhendri, & Azhari. (2021). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja implementasinya pada kinerja pegawai UPTD Wilayah III DPKA (Samsat) Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan, 10.*

Mamik Miyarti, Ngasbun Egar, & Soedjono. (2022). Pengaruh budaya sekolah, kepuasan kerja guru, dan pengembangan karir guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP), 11*. https://doi.org/10.26877/jmp.v11i3.14989

Nisa Ulkarima, Didik Hadiyatno, & Tutik Yuliani. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 2 Balikpapan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5*(7). https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.4095

Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *4*(1), 1204-1211. https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113

Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teoritis dan praktis*. Surakarta: CV Berkah Wisnu.

Siti Fatimah J, & Luis Marsinah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di lembaga pendidikan terpadu Nurul Ilmi Banyuasin. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5*, 5382. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i11.5833

Stanley, & Marcus Remiasa. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi pada toko emas di Pasar Atom Surabaya. *Arastirma, 10*(1). https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12368

Tuti Evawati, Yovitha Yuliejantiningsih, & Nurkolis. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah kejuruan negeri se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. https://doi.org/10.26877/jmp.v11i3.14931

Gunawan, I., Triwiyanto, T., & Kusumaningrum, D. (2020). Teachers' performance in terms of motivation and work environment. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *12*(12), 737-750.

Handayani, T., & Hakim, A. (2021). The influence of teacher performance on student learning motivation in secondary schools. *Journal of Education Research and Evaluation, 5*(3), 341-348. https://doi.org/10.23887/jere.v5i3.35627

Prasetyo, A., & Hidayat, R. (2019). The impact of work environment and organizational culture on teacher performance. *International Journal of Scientific & Technology Research, 8*(10), 2102-2107.

Sari, R., & Susanto, H. (2022). Intrinsic and extrinsic motivation as determinants of teacher performance. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 29*(1), 45-56. https://doi.org/10.17977/um047v29i12022p045

Setiawan, B., Nurhayati, S., & Nugroho, A. (2023). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of teacher performance. *Cogent Education, 10*(1), 2213457. https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2213457

Widodo, A., & Nursyamsi, I. (2020). Teacher professional performance and its effect on the quality of education services. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran, 53*(2), 100-110. https://doi.org/10.23887/jpp.v53i2.25311

Yusuf, M., & Hartati, S. (2018). Teacher job satisfaction and its effect on performance in Indonesian schools. *International Journal of Instruction, 11*(3), 611-624. https://doi.org/10.12973/iji.2018.11342a