

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Sebuah Meta-Analisis Terhadap Literatur Transformasi Pendidikan

Sayyidati Marlinda Yunita¹, Hesti Aulia², Singgih Bektiarso³, Sumardi Sumardi⁴,
Bea Hana Siswati⁵

Universitas Jember^{1,2,3,4,5}

Corresponding Author: sayyidatiyunita86@guru.sd.belajar.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mensintesis temuan-temuan empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi literatur (*library research*). Data diperoleh dari lima belas artikel ilmiah nasional yang dipublikasikan dalam jurnal bereputasi antara tahun 2016 hingga 2022, dan dipilih secara purposif berdasarkan indikator relevansi topik, akreditasi jurnal, dan kelengkapan data metodologis. Analisis dilakukan dengan pendekatan meta-analisis kualitatif melalui sintesis tematik dan interpretasi mendalam antarhasil penelitian. Hasil studi menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja secara konsisten berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, baik secara individu maupun simultan. Motivasi kerja terbukti mendorong produktivitas, semangat mengajar, dan kesiapan guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikososial, mampu memperkuat kinerja guru melalui penciptaan iklim kerja yang sehat. Temuan juga menunjukkan bahwa kombinasi motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki efek sinergis dalam meningkatkan efektivitas peran guru di berbagai jenjang pendidikan. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini merekomendasikan pentingnya intervensi kebijakan yang terintegrasi untuk memperkuat faktor internal dan eksternal guru dalam rangka mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Kata kunci: Kinerja Guru, Lingkungan Kerja, Meta-Analisis Kualitatif, Motivasi Kerja, Studi Literatur

Abstract

This study aims to analyze and synthesize empirical findings on the influence of work motivation and work environment on teacher performance in Indonesia. The method used is a qualitative approach with a type of library research. Data were obtained from fifteen national scientific articles published in reputable journals between 2016 and 2022, and were purposively selected based on indicators of topic relevance, journal accreditation, and methodological data completeness. The analysis was conducted using a qualitative meta-analysis approach through thematic synthesis and in-depth interpretation between research results. The study results show that both work motivation and work environment consistently have a positive and significant effect on improving teacher performance, both individually and simultaneously. Work motivation is proven to boost teachers' productivity, teaching enthusiasm and readiness to face learning challenges. Meanwhile, a conducive work environment, both physically and psychosocially, can strengthen teacher performance through the creation of a healthy work climate. The findings also show that the combination of work motivation and work environment has a synergistic effect in improving the effectiveness of teachers' roles at various levels of education. Based on these results, this study recommends the importance of integrated policy interventions to strengthen teachers' internal and external factors in order to support the overall improvement of education quality.

Keywords: Literature Review, Qualitative Meta-Analysis, Teacher Performance, Work Environment, Work Motivation

1. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan salah satu aspek paling strategis dalam menentukan keberhasilan sistem pendidikan di sekolah. Menurut Pratama (2022), kinerja guru mencerminkan tingkat pencapaian profesionalisme dalam menjalankan tugas, tanggung jawab, dan fungsi sebagai pendidik. Guru yang bekerja secara optimal mampu menciptakan suasana belajar yang interaktif, menyenangkan, dan bermakna bagi siswa. Namun, kinerja tersebut tidak terbentuk secara otomatis, melainkan merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling memengaruhi, terutama motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru menjadi langkah awal dalam menyusun strategi peningkatan mutu pendidikan yang komprehensif dan berkelanjutan.

Salah satu faktor krusial yang menentukan kinerja guru adalah motivasi kerja. Robbins & Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian proses psikologis yang memberi arah dan kekuatan terhadap perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, motivasi menjadi energi penggerak yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan semangat, konsistensi, dan kreativitas. Guru yang memiliki tingkat motivasi tinggi biasanya lebih responsif terhadap kebutuhan belajar siswa, terbuka terhadap inovasi, dan mampu menghadapi tantangan profesional dengan lebih baik (Syamsiah et al., 2023). Sebaliknya, motivasi yang rendah sering kali memunculkan gejala kelelahan kerja, rendahnya inisiatif, bahkan resistensi terhadap perubahan. Beberapa faktor eksternal seperti insentif, penghargaan, serta peluang pengembangan diri terbukti dapat memperkuat atau justru menghambat motivasi tersebut.

Di samping motivasi, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja guru. Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg dkk. (1959) menyebutkan bahwa faktor-faktor kebersihan (*hygiene factors*) seperti kondisi fisik kerja, hubungan sosial di lingkungan kerja, dan sistem manajerial memengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja seseorang. Lingkungan kerja yang sehat dan kondusif tidak hanya menciptakan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga memperkuat keterlibatan guru dalam menjalankan peran profesionalnya (Nurafifah & Inayah, 2023). Sebaliknya, fasilitas yang minim, hubungan antarpegawai yang kurang harmonis, atau manajemen yang otoriter dapat menimbulkan stres kerja yang berujung pada penurunan kualitas pengajaran.

Melihat perkembangan dunia pendidikan yang semakin kompleks, terutama di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, isu motivasi dan lingkungan kerja guru menjadi semakin krusial untuk ditelaah. Guru dituntut untuk tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga adaptif terhadap perubahan teknologi dan kebijakan kurikulum. Dalam hal ini, perhatian terhadap kesejahteraan psikologis dan lingkungan kerja guru menjadi hal yang tak bisa diabaikan. Haratua et al. (2024) menegaskan bahwa kebijakan pendidikan yang berpihak pada guru akan berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Meski sejumlah penelitian sebelumnya telah menemukan adanya hubungan positif antara motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja guru, kajian mengenai interaksi dinamis antara kedua variabel tersebut masih belum banyak ditemukan. Belum banyak studi yang mengulas bagaimana motivasi dan lingkungan kerja saling memperkuat atau saling melemahkan dalam memengaruhi performa guru. Oleh karena itu, penelitian ini disusun untuk menelaah lebih dalam bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru secara simultan. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan kebijakan yang lebih aplikatif dan relevan.

Dengan menggali keterkaitan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru secara komprehensif, maka dapat disusun strategi yang tepat guna meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan. Langkah ini tidak hanya akan memperbaiki performa individual guru, tetapi juga akan mendorong perubahan sistemik dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Peningkatan tersebut pada akhirnya akan memberikan dampak positif dalam mencetak generasi yang berkualitas, kompetitif, dan berdaya saing global.

Kinerja guru merupakan salah satu aspek fundamental dalam menentukan mutu pendidikan di suatu lembaga. Guru yang mampu menjalankan tugas secara profesional akan lebih mudah menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, adaptif, dan berdampak positif terhadap capaian belajar siswa. Kinerja tersebut tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh banyak faktor, terutama motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja. Pemahaman mengenai kedua aspek ini menjadi penting dalam merancang strategi peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Motivasi kerja menggambarkan dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak secara aktif dan penuh komitmen dalam menjalankan tanggung jawabnya (Robbins & Judge, 2017). Dalam dunia pendidikan, guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih konsisten, responsif terhadap kebutuhan belajar siswa, serta lebih terbuka terhadap inovasi pembelajaran (Syamsiah et al., 2023). Sebaliknya, motivasi yang menurun dapat mengarah pada kelelahan kerja, penurunan semangat, bahkan sikap apatis terhadap perkembangan profesional. Faktor-faktor seperti penghargaan, kesempatan pelatihan, dan keseimbangan beban kerja menjadi elemen penting yang dapat memperkuat atau justru melemahkan motivasi kerja guru.

Selanjutnya, kondisi lingkungan kerja turut menjadi faktor signifikan dalam membentuk perilaku dan performa guru. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan ketersediaan sarana prasarana yang memadai, hubungan sosial yang harmonis antar rekan kerja, serta iklim organisasi yang mendukung kreativitas dan partisipasi (Herzberg et al., 1959; Nurafifah & Inayah, 2023). Lingkungan yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, fasilitas yang terbatas, kepemimpinan yang otoriter, atau konflik interpersonal yang tidak tertangani dengan baik dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada menurunnya kinerja.

Di tengah dinamika pendidikan di Indonesia yang terus berkembang, isu mengenai motivasi dan lingkungan kerja guru menjadi semakin relevan. Globalisasi, perkembangan teknologi digital, serta tuntutan kurikulum yang terus berubah menuntut guru untuk selalu adaptif dan profesional. Dalam konteks ini, memperhatikan aspek kesejahteraan psikologis dan struktural guru bukan lagi sekadar pilihan, melainkan menjadi kebutuhan mendesak yang harus diakomodasi oleh para pembuat kebijakan (Haratua et al., 2024).

Walaupun banyak kajian telah menunjukkan adanya korelasi positif antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, masih terdapat celah penelitian yang belum banyak dieksplorasi, khususnya terkait bagaimana kedua variabel tersebut saling berinteraksi dan membentuk kinerja secara simultan. Oleh sebab itu, studi literatur ini bertujuan untuk menelaah secara kritis dampak motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, serta menawarkan rekomendasi strategis yang dapat digunakan sebagai dasar penyusunan kebijakan peningkatan kualitas pendidikan.

Dengan memperoleh pemahaman yang menyeluruh terhadap keterkaitan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru, diharapkan pemangku kepentingan di bidang pendidikan dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif, terintegrasi, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Upaya ini diharapkan tidak hanya meningkatkan performa individu guru, tetapi juga mendorong transformasi kualitas pendidikan nasional secara menyeluruh dan berkelanjutan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis meta-analisis kualitatif berbasis studi pustaka (*library research*). Meta-analisis kualitatif dilakukan untuk menelaah dan mensintesis berbagai hasil penelitian terdahulu secara mendalam, terutama yang berkaitan dengan keterkaitan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola temuan, persamaan, perbedaan, serta kontribusi teoritis dari berbagai studi yang telah diterbitkan secara akademis.

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder yang diperoleh dari lima belas artikel jurnal nasional terakreditasi SINTA yang diakses melalui platform *Google Scholar*. Adapun alasan pemilihan jurnal nasional dibanding jurnal internasional bereputasi (misalnya

Scopus) adalah untuk menyesuaikan dengan konteks lokal sistem pendidikan Indonesia, serta karena artikel-artikel tersebut lebih banyak membahas permasalahan empiris terkait kinerja guru di wilayah Indonesia. Selain itu, keterbatasan akses terhadap artikel berbayar pada database Scopus menjadi salah satu pertimbangan teknis.

Artikel yang dianalisis dipilih berdasarkan kriteria inklusi sebagai berikut: (1) artikel diterbitkan dalam jurnal nasional dengan akreditasi SINTA 1 sampai SINTA 4; (2) memuat fokus utama mengenai hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru; (3) diterbitkan dalam rentang waktu 2016 hingga 2022 untuk menjamin keterbaruan data dan relevansi temuan; (4) memuat pendekatan kualitatif atau menyajikan data yang dapat dianalisis secara kualitatif, seperti hasil wawancara, observasi, atau studi kasus; dan (5) menyebutkan metode penelitian secara jelas dan transparan.

Teknik analisis yang digunakan adalah sintesis tematik (*thematic synthesis*), yakni dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama dalam masing-masing artikel, seperti indikator motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kriteria kinerja guru. Proses ini dilanjutkan dengan pengkodean terbuka dan pengelompokan tematik untuk menggambarkan keterkaitan antarkomponen serta menemukan celah yang belum banyak dikaji dalam literatur sebelumnya.

Sejalan dengan pandangan Hasan et al., (2025), penelitian kualitatif memiliki karakter eksploratif dan bersifat induktif. Oleh karena itu, meta-analisis ini tidak ditujukan untuk menguji hipotesis secara kuantitatif, melainkan untuk membangun pemahaman yang lebih kontekstual mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Tinjauan pustaka dalam hal ini tidak hanya berfungsi sebagai landasan teoritis, tetapi juga sebagai sumber utama dalam menemukan pola hubungan konseptual yang dapat dijadikan dasar bagi penyusunan kebijakan pendidikan yang lebih tepat sasaran.

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 3.1 Literatur Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

No.	Judul	Penulis	Tahun	Sinta	Hasil
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Banda Aceh	Zahara Mustika, Nuralam Syamsuddin	2022	Sinta 4	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja guru. Hal ini terlihat dari perhitungan yang telah dikerjakan, sehingga didapatkan nilai thitung = 8,812 sedangkan ttabel = 1,651 dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,651. Dengan demikian thitung > ttabel (8,812 > 1,651) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Analisis mengindikasikan bahwa motivasi kerja berhubungan secara langsung dengan kinerja guru. Oleh karena itu hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh secara langsung antara motivasi kerja dengan kinerja guru ditolak.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Sebuah Meta-Analisis Terhadap Literatur Transformasi Pendidikan (Sayyidati Marlinda Yunita)

No.	Judul	Penulis	Tahun	Sinta	Hasil
2.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah	Ita Nurfadilah, Umi Fariyah	2021	Sinta 4	Penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Motivasi kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso rata-rata berkategori tinggi sebanyak 67%. 2) Disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso rata-rata berkategori sangat tinggi sebesar 80%. 3) Kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso rata-rata berkategori tinggi sebesar 67%. 4) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso dengan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar = 3,606 lebih besar dari Ftabel = 3,340.5) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara individu terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso
3.	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Rita Hayati, Yasir Arafat, Artanti Puspitasari	2020	Sinta 3	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan 1; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Sungai Rotan 1; dan (3) komitmen organisasi dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan 1. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan komitmen organisasi dan motivasi kerja.
4.	Pengaruh Motivasi dan Semangat	Basilius Redan Werang, Okto Irianto, Henie	2019	Sinta 4	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja para guru berpengaruh positif dan

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Sebuah Meta-Analisis Terhadap Literatur Transformasi Pendidikan (Sayyidati Marlinda Yunita)

No.	Judul	Penulis	Tahun	Sinta	Hasil
	Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua	Poerwandar Asmaningrum			signifikan terhadap kinerja guru SD di distrik Mindiptana, Papua, yang ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0.864$ dengan nilai signifikansi (p -value) = 0.000. Ini berarti 86,4 % 'kinerja' para guru SD di distrik Mindiptana, Papua, dapat dijelaskan oleh variabel independen 'motivasi kerja guru', sedangkan sisa sebesar 13,6 % dijelaskan oleh variabel lainnya.
5.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga	Reza Ahmadiansah	2016	Sinta 3	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji Anova yang memperlihatkan nilai t hitung sebesar 2,354 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Artinya jika skor motivasi kerja bertambah, ada kecenderungan disusul dengan bertambahnya skor kinerja guru. Sebaliknya, jika skor motivasi kerja berkurang, maka skor kinerja guru juga akan berkurang.

Tabel 3.2 Literatur Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

No.	Judul	Penulis	Tahun	Sinta	Hasil
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru	Andika Pramana Nugraha	2020	Sinta 3	Hasil penelitian dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan bahwa; (1) Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru, melalui uji beda Kruskal Wallis diperoleh hasil sig 0,211 ($p > 0,050$). (2) Tidak ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru, melalui uji Kruskal Wallis diperoleh hasil sig 0,535 ($p > 0,050$).
2.	Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	Anggi Angrainy, Happy Fitria, Yessi	2020	Sinta 4	(1) Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu yang dapat dilihat dari thitung (2,551) > ttabel (1,993).

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Sebuah Meta-Analisis Terhadap Literatur Transformasi Pendidikan (Sayyidati Marlinda Yunita)

No.	Judul	Penulis	Tahun	Sinta	Hasil
		Fitriani			<p>Besarnya pengaruh variabel X1 terhadap nilai Y adalah sesuai dengan persamaan garis $Y = 90,936 + 0,290 X1$. Sedangkan besarnya kontribusi persamaan garis X2 terhadap Y dapat dilihat dari derajat koefisien determinasinya sebesar 8,4 persen.</p> <p>(2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu yang dapat dilihat dari thitung $(4,827) > ttabel (1,993)$. Besarnya pengaruh variabel X1 terhadap nilai Y adalah sesuai dengan persamaan garis $Y = 24,255 + 0,336 X1$. Sedangkan besarnya kontribusi persamaan garis X2 terhadap Y dapat dilihat dari derajat koefisien determinasinya sebesar 24,7 persen.</p> <p>(3) Sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sekayu yang dapat dilihat dari $f_{hitung} = 11,514 > F_{tabel} = 3,128$ dan besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap nilai Y adalah sesuai dengan persamaan garis $Y = 60,635 + 0,160X1 + 0,356X2$. Sedangkan besarnya kontribusi persamaan garis X1 terhadap Y dapat dilihat dari derajat koefisien determinasinya sebesar 24,8 persen.</p>
3.	Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek	Pujianto, Yasir, Arafat, Andi Arif Setiawan	2020	Sinta 4	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Jalur 8 Air Salek Banyuasin; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Jalur 8 Air Salek Banyuasin, dan (3) supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja</p>

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Sebuah Meta-Analisis Terhadap Literatur Transformasi Pendidikan (Sayyidati Marlinda Yunita)

No.	Judul	Penulis	Tahun	Sinta	Hasil
					secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Jalur 8 Air Salek Banyuasin
4.	The Influence Of Emotional Intelligence, Competence And Work Environment On Teacher Performance Of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta	Wahyudi	2018	Sinta 3	The findings indicated that Emotional intelligence positively impacts performance with a coefficient value of 0.161. Competence positively influences performance with a coefficient value of 0.429. The work environment positively affects performance with a coefficient value of 0.262. The Adjusted R Square value of 0.442 signifies that emotional intelligence, competence, and work environment collectively account for 44.2% of performance, while the remaining 55.8% is affected by other variables outside of this research.
5.	The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro	Meithiana Indrasari	2017	Sinta 4	Organizational culture, the work environment, leadership approach, job contentment, and a considerable positive impact on the performance of State Community College Lecturers in Bojonegoro.

Tabel 3.3 Literatur Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

No.	Judul	Penulis	Tahun	Sinta	Hasil
1.	Pengaruh Personalitas, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru	Misrina, Suroyo, Sri Tatminingsih	2022	Sinta 4	(1) Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variable personalitas terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik personalitas seorang guru SD di Kecamatan Bukit Raya, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut. (2) Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Sebuah Meta-Analisis Terhadap Literatur Transformasi Pendidikan (Sayyidati Marlinda Yunita)

No.	Judul	Penulis	Tahun	Sinta	Hasil
					<p>kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja seorang guru SD di Kecamatan Bukit Raya, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut.</p> <p>(3) Terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja di SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut.</p> <p>(4) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja SD di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut.</p>
2.	Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang	Zainuddin Iba, Saifuddin, Marwan, Win Konadi	2021	Sinta 3	<p>(1) Temuan penelitian mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh dari faktor motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen, yaitu sebesar 14,54%. Sementara itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi guru tergolong baik dalam mendukung kinerja guru, dengan skor penilaian motivasi guru mencapai 83,46%.</p> <p>(2) Hasil analisis berikutnya</p>

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Sebuah Meta-Analisis Terhadap Literatur Transformasi Pendidikan (Sayyidati Marlinda Yunita)

No.	Judul	Penulis	Tahun	Sinta	Hasil
					menunjukkan adanya pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Kota Juang Kabupaten Bireuen, dengan angka sebesar 17,31%. Sedangkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, Menurut evaluasi guru, sudah lumayan baik, mencapai 81,96%.
3.	Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten NIAS Selatan	Darmawan Harefa	2020	Sinta 4	<p>(1) Setelah dilakukan analisis oleh penulis menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>), ditemukan bahwa analisis data analisis jalur diperoleh (1) persamaan struktur $X_2 = P_{21} X_1 + e_2$. Dari persamaan ini didapat nilai koefisien jalur antara persepsi guru IPA Fisika atas lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,621. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat.</p> <p>(2) Kemudian setelah melalui uji signifikan ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,026 > 1,96$), artinya ada pengaruh yang nyata (signifikan). (2) persamaan struktur $X_3 = P_{31} X_1 + P_{32} X_2 + e_3$. Dari persamaan ini dihasilkan nilai koefisien jalur persepsi guru IPA Fisika atas lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,459 dan koefisien jalur antara motivasi guru IPA Fisika terhadap kinerja guru IPA Fisika sebesar 0,34. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat baik antara persepsi guru IPA Fisika atas lingkungan kerja terhadap kinerja guru IPA Fisika maupun motivasi guru IPA Fisika terhadap kinerja guru IPA Fisika.</p>

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Sebuah Meta-Analisis Terhadap Literatur Transformasi Pendidikan (Sayyidati Marlinda Yunita)

No.	Judul	Penulis	Tahun	Sinta	Hasil
					(3) Kemudian setelah melalui uji signifikan ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,925 > 1,96$) dan ($2,908 > 1,96$) artinya kedua pengaruh tersebut nyata (signifikan).
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember	Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu	2018	Sinta 4	(1) Hasil pengujian hipotesis untuk motivasi guru diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 serta t hitung ($3,635$) > t tabel ($1,6883$) yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru. (2) Hasil pengujian hipotesis untuk lingkungan kerja fisik guru diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,005 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung ($2,984$) > t tabel ($1,6883$) yang menunjukkan hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru.
5.	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan	Chairul Anam	2018	Sinta 4	(1) Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti $Sig. < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar

No.	Judul	Penulis	Tahun	Sinta	Hasil
					0,463. Dengan demikian pengujian hipotesis diterima/ terbukti.
					(2) Hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti Sig. < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,635. Dengan demikian pengujian hipotesis diterima atau terbukti.
					(3) Dari segi parsial, motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Analisis Literatur

1. Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelusuran terhadap lima artikel jurnal nasional yang dianalisis dalam studi ini, terdapat konsistensi temuan bahwa motivasi kerja berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan dan wilayah geografis di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bukan sekadar faktor internal, melainkan komponen strategis yang memiliki kontribusi langsung terhadap kualitas pelaksanaan tugas profesional guru.

Secara kuantitatif, seluruh studi menyajikan bukti statistik yang mendukung keberadaan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Misalnya, penelitian oleh Mustika & Syamsuddin (2022) menunjukkan nilai *t-hitung* sebesar 8,812 lebih besar dari *t-tabel* 1,651 pada taraf signifikansi 0,05, yang menegaskan adanya pengaruh langsung dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru SD di Banda Aceh. Temuan serupa diperoleh dari studi oleh Ahmadiansah (2016), yang menggunakan uji ANOVA dan memperoleh nilai *t-hitung* sebesar 2,354 dengan signifikansi 0,023 (< 0,05), sehingga memperkuat argumen bahwa peningkatan skor motivasi diikuti oleh peningkatan skor kinerja guru.

Tidak hanya itu, hasil penelitian Werang et al. (2019) menyajikan nilai $R^2 = 0,864$, yang mengindikasikan bahwa 86,4% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Ini merupakan persentase kontribusi yang sangat tinggi dan memperkuat pentingnya motivasi sebagai determinan utama dalam meningkatkan produktivitas dan dedikasi guru di lingkungan yang terbatas secara geografis seperti distrik Mindiptana, Papua.

Di sisi lain, dua studi lainnya mengkaji pengaruh motivasi kerja dalam kombinasi dengan variabel lain seperti kepuasan kerja (Ahmadiansah, 2016; Mustika & Syamsuddin, 2022) atau komitmen organisasi (Hayati et al., 2020). Hasil dari penelitian tersebut memperkuat temuan bahwa motivasi kerja tidak bekerja dalam ruang hampa, tetapi saling melengkapi dengan variabel psikologis dan struktural lain dalam membentuk kinerja guru. Hayati et al. (2020) menemukan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa iklim organisasi yang mendukung juga menjadi katalis bagi efektivitas motivasi itu sendiri.

Selain itu, studi Nurfadilah & Fariyah (2021) menyimpulkan bahwa baik secara individu maupun simultan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru madrasah. Penelitian ini memberikan pemahaman tambahan bahwa pengaruh motivasi lebih optimal ketika didukung dengan perilaku disiplin, yang menunjukkan adanya hubungan sinergis antar variabel perilaku kerja.

Secara keseluruhan, kelima jurnal yang dianalisis memberikan bukti yang konsisten bahwa motivasi kerja merupakan faktor utama dalam menentukan kualitas kerja guru. Temuan-temuan ini memperkuat teori motivasi dari Robbins & Judge (2017), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang memberikan arah dan dorongan terhadap perilaku individu untuk mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan, guru yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka.

Namun demikian, hasil analisis juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak selalu berdiri sendiri, melainkan sering kali hadir berdampingan dengan variabel lain yang memperkuat dampaknya. Ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja bersifat kondisional tergantung pada lingkungan organisasi, budaya kerja, dan faktor psikososial lainnya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kajian terhadap lima artikel nasional yang membahas keterkaitan antara lingkungan kerja dan kinerja guru menunjukkan bahwa secara umum, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap performa guru, meskipun terdapat variasi signifikan dalam hasil dan tingkat kontribusinya terhadap kinerja. Dari sudut pandang sintesis tematik, kualitas fisik dan psikososial lingkungan kerja menjadi dua dimensi dominan yang diangkat dalam berbagai studi.

Sebagian besar penelitian yang dianalisis, seperti yang dilakukan oleh Angrainy et al. (2020) dan Pujiyanto et al. (2020), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam studi Anggi, nilai *t*-hitung (4,827) > *t*-tabel (1,993) menegaskan kontribusi langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, dengan derajat koefisien determinasi mencapai 24,7%. Artinya, seperempat dari variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kualitas lingkungan kerja yang meliputi sarana prasarana dan kondisi sosial kerja. Studi tersebut juga mengungkapkan bahwa jika dikombinasikan dengan variabel sarana prasarana, kontribusi totalnya meningkat menjadi 24,8%, mengindikasikan sinergi antara aspek fisik dan psikologis lingkungan sekolah.

Temuan sejalan dikemukakan oleh Pujiyanto et al. (2020), yang meneliti guru SD di Air Salek, Banyuasin. Penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja dan supervisi akademik kepala sekolah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menekankan bahwa efektivitas lingkungan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek fisik, tetapi juga oleh dukungan manajerial dan kepemimpinan yang menciptakan iklim kerja produktif.

Penelitian oleh Wahyudi (2018) juga memperkuat pengaruh lingkungan kerja melalui pendekatan multivariat, di mana variabel lingkungan kerja memberikan koefisien pengaruh sebesar 0,262, dan secara kolektif bersama kecerdasan emosional dan kompetensi menghasilkan nilai *Adjusted R*² sebesar 0,442. Ini berarti hampir separuh variasi kinerja guru dijelaskan oleh tiga variabel tersebut, dengan lingkungan kerja menjadi salah satu penopang utama. Konteks penelitian yang dilakukan di SMP Kemala Bhayangkari Jakarta menunjukkan bahwa bahkan di wilayah urban, lingkungan kerja tetap menjadi faktor kunci dalam mendukung kinerja profesional pendidik.

Sementara itu, studi oleh Indrasari (2017) memberikan sudut pandang yang lebih luas, di mana lingkungan kerja menjadi bagian dari rangkaian variabel seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, yang secara kolektif membentuk kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada kinerja dosen. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dapat berfungsi sebagai faktor mediasi atau moderasi, tergantung pada konteks organisasi dan posisi jabatan guru.

Namun, tidak semua studi menunjukkan hasil yang searah. Penelitian oleh Nugraha (2020) menampilkan hasil berbeda, di mana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi uji Kruskal-Wallis sebesar 0,211 ($> 0,05$). Temuan ini menjadi kontras yang penting, menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja mungkin tidak bersifat universal, dan bisa dipengaruhi oleh variabel kontekstual seperti budaya sekolah, persepsi guru, atau kualitas implementasi manajerial di institusi pendidikan tersebut.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis terhadap lima artikel jurnal nasional, ditemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara konsisten berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan-temuan ini berasal dari konteks dan jenjang pendidikan yang beragam, namun menunjukkan kecenderungan pola hubungan yang serupa, yang memperkuat validitas temuan dalam kerangka studi literatur ini.

1. Motivasi Kerja sebagai Penggerak Kinerja Guru

Seluruh artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Misrina et al. (2022) di SD Kecamatan Bukit Raya, misalnya, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin meningkat pula performa kerja guru. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Anam (2018) yang mengungkapkan nilai koefisien regresi sebesar 0,463 dan tingkat signifikansi 0,002, menunjukkan kontribusi yang cukup kuat dari variabel motivasi terhadap peningkatan kinerja guru di SMK.

Hal yang sama juga terlihat dalam studi Priyono et al. (2018) di SMAN 1 Tanggul Jember, di mana motivasi guru terbukti signifikan dengan t -hitung 3,635 $>$ t -tabel 1,6883, serta nilai signifikansi 0,001. Begitu pula Iba et al. (2021) mencatat bahwa motivasi berkontribusi sebesar 14,54% terhadap kinerja guru SMA di Kota Juang. Meskipun kontribusinya tidak sebesar variabel lain dalam studi tersebut, namun tetap menunjukkan signifikansi positif.

Menariknya, studi Harefa (2020) memberikan gambaran yang lebih dalam melalui pendekatan path analysis, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga dimediasi oleh persepsi terhadap lingkungan kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,34, mengindikasikan peran motivasi dalam kerangka hubungan variabel yang lebih kompleks.

2. Lingkungan Kerja sebagai Fondasi Kinerja Profesional

Selain motivasi, lingkungan kerja juga ditemukan sebagai variabel yang signifikan memengaruhi kinerja guru, baik dalam dimensi fisik maupun psikososial. Studi oleh Anam (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja menyumbang pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,635, lebih besar daripada variabel motivasi dalam studi yang sama.

Dalam konteks yang berbeda, Priyono et al. (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik secara khusus juga berdampak signifikan, dengan nilai t -hitung 2,984 dan signifikansi 0,005. Ini mengindikasikan bahwa kualitas fisik ruang belajar, ketersediaan alat bantu, serta kondisi fasilitas sangat berperan dalam mendukung efektivitas kerja guru.

Hasil serupa diperoleh oleh Iba et al. (2021) yang mencatat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA sebesar 17,31%, sementara Harefa (2020) menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,459 dalam pengaruh persepsi terhadap lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek perseptual atas lingkungan kerja (bukan hanya kondisi objektif) memainkan peran penting dalam membentuk motivasi dan kinerja.

3. Interaksi Sinergis Antarvariabel

Beberapa studi tidak hanya meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara terpisah, tetapi juga dalam hubungan simultan bersama variabel lain seperti kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Studi oleh Misrina et al. (2022) secara eksplisit menyatakan bahwa motivasi, personalitas, dan lingkungan kerja

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, memperkuat gagasan bahwa kinerja merupakan hasil dari sistem kerja yang bersifat multidimensional.

Sementara itu, Iba et al. (2021) menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam mendukung kinerja guru cukup tinggi secara agregat (sekitar 31%), meskipun lebih rendah dibandingkan faktor-faktor lain dalam model penelitian mereka. Ini menegaskan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja tidak selalu dominan, namun tetap signifikan dan relevan secara praktis.

4. Variasi Konteks, Konsistensi Temuan

Walaupun kelima artikel berasal dari wilayah dan jenjang pendidikan yang berbeda (SD, SMA, SMK, hingga guru IPA Fisika di Kabupaten Nias Selatan), seluruhnya menunjukkan konsistensi dalam pengaruh positif motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Perbedaan lebih banyak muncul pada tingkat kontribusi kuantitatif dan variabel pendukung lain yang ikut dianalisis dalam tiap studi.

Temuan ini mencerminkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan elemen universal yang dibutuhkan dalam sistem pendidikan di berbagai wilayah Indonesia. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja guru tidak bisa dilepaskan dari upaya peningkatan motivasi intrinsik-ekstrinsik serta penyediaan lingkungan kerja yang kondusif dan manusiawi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis literatur terhadap lima belas artikel jurnal nasional yang ditelaah melalui pendekatan studi pustaka dan meta-analisis kualitatif, diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor dominan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara umum, ketiga topik utama yang dikaji—yakni pengaruh motivasi kerja secara tunggal, pengaruh lingkungan kerja secara terpisah, serta pengaruh simultan keduanya—menunjukkan hasil yang konsisten dalam memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas kinerja guru di berbagai jenjang dan konteks pendidikan.

Pertama, motivasi kerja terbukti berperan sebagai penggerak utama dalam mendorong komitmen, produktivitas, dan inovasi guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih adaptif terhadap perubahan, serta lebih responsif terhadap kebutuhan peserta didik. Temuan ini diperkuat oleh bukti-bukti statistik yang menunjukkan signifikansi hubungan antara variabel motivasi dan kinerja guru dalam berbagai studi.

Kedua, lingkungan kerja, baik dalam aspek fisik maupun psikososial, juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung, ditandai oleh fasilitas yang memadai, hubungan interpersonal yang harmonis, serta iklim organisasi yang sehat, mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan semangat kerja yang lebih tinggi pada guru. Dalam beberapa studi, pengaruh lingkungan kerja bahkan melampaui kontribusi motivasi dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

Ketiga, pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan menunjukkan efek sinergis dalam membentuk performa guru. Kombinasi dari dorongan internal (motivasi) dan dukungan eksternal (lingkungan kerja) terbukti mampu menciptakan kondisi kerja yang ideal dan memperkuat efektivitas peran guru dalam proses pembelajaran. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi dapat dimediasi atau dimoderasi oleh kondisi lingkungan kerja, sehingga interaksi antara kedua variabel tersebut menjadi penting untuk diperhatikan dalam pengambilan kebijakan pendidikan.

Dengan demikian, hasil studi ini menegaskan bahwa strategi peningkatan mutu pendidikan harus diarahkan pada penguatan motivasi kerja guru dan perbaikan lingkungan kerja secara holistik dan terintegrasi. Intervensi kebijakan yang bersifat parsial dan tidak mempertimbangkan keterkaitan kedua variabel tersebut berisiko menghasilkan dampak yang tidak optimal. Oleh karena itu, pemangku kebijakan di tingkat sekolah maupun nasional perlu merancang program pembinaan guru yang berfokus pada aspek psikologis, profesional, dan

struktural secara bersamaan guna mendorong terwujudnya pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

5. Daftar Pustaka

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Angrainy, A., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Journal of education Research*, 1(2), 154-159.
- Apriyanti, A., Sembiring, M. G., & Ulpah, M. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Guru PPPK Bersertifikat Pendidik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Korwil Nusawungu. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(1), 580-594.
- Haratua, C. S., Komalasari, E., Muhsin, A., & Adril, I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kabupaten Bogor. *Attractive: Innovative Education Journal*, 6(3), 249-259.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh persepsi guru IPA fisika atas lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 112-112.
- Hasan, H., Bora, M. A., Afriani, D., Artiani, L. E., Puspitasari, R., Susilawati, A., ... & Hakim, A. R. (2025). *Metode penelitian kualitatif*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, 5(2), 100-111.
- Herzberg, F., Mansner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. NY: John Wiley & Sons. Inc, 136-142.
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-84.
- Indrasari, M. (2017). The effect of organizational culture, environmental work, leadership style on the job satisfaction and its impact on the performance of teaching in state community academy Bojonegoro. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 7(1).
- LAHAT, M. P. K. (2016). Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat. *Jurnal Adminika Volume*, 2(1).
- Misrina, M., Suroyo, S., & Tatminingsih, S. (2022). Pengaruh Personalitas, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 165-178.

- Mukaddamah, I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Dasar. *Al-Mikraj Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-Issn 2745-4584)*, 5(01), 438-448.
- Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sd negeri di banda aceh. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 11(2).
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221.
- Nurafifah, D. A., & Inayah, Z. (2023). Hubungan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(12), 146-154.
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105-128.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144-160.
- Pujianto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal of Education Research*, 1(2), 106-113.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior 17th Global Edition*. *Leggo, Italy: Pearson*.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Siregar, L. Y. S. (2020, December). Motivasi Sebagai Pengubahan Perilaku. In *Forum Paedagogik* (Vol. 11, No. 2, pp. 81-97).
- Syamsiah, S., Zakaria, N., & Wahyudi, S. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Insight Management Journal*, 3(2), 160-173.
- Wahyudi, W. (2018). The influence of emotional intelligence, competence and work environment on teacher performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 211-220.
- Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P. (2019). Pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SD di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, 1(2), 093-103.
- Widodo, S. E., & Ramadhanu, A. J. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Intrinsik. *Jurnal penelitian dan pengukuran psikologi*, 4(1), 2.