

Pengaruh Lingkungan Kerja, Penghargaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 10 Surabaya

Imam Sakhroni¹, Mohammad Soleh², Fauzie Senoaji³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Surabaya, Jawa Timur Indonesia

Email: imam.sakhroni-2021@fe-um-surabaya.ac.id¹, mohammadsoleh@um-surabaya.ac.id²,
fauziesenoaji@um-surabaya.ac.id³

Abstract: *The purpose of this study was to analyze the influence of work environment, rewards, and work motivation on teacher performance. This study used a quantitative approach with a survey method and data collection through questionnaires. The population in this study consisted of all teachers at SMA Muhammadiyah 10 Surabaya, totaling 65 people, determined using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 29. The results showed that simultaneously, the variables of work environment, rewards, and work motivation had a positive and significant effect on teacher performance. Partially, all three variables also had a significant effect. A comfortable work environment, fair rewards, and high work motivation contribute to improving teacher performance. Therefore, the school is expected to continue developing a supportive work environment, a proportional reward system, and ongoing efforts to motivate teachers.*

Abstrak : *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, penghargaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya, sebanyak 65 orang, yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja, penghargaan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh secara signifikan. Lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan yang adil, dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah diharapkan dapat terus mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung, sistem penghargaan yang proporsional, serta upaya berkelanjutan dalam memotivasi guru.*

Keywords : *Work Environment, Rewards, Work Motivation, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya (Idris, 2024). Perkembangan organisasi sangat ditentukan oleh pencapaian setiap kinerja guru (Susanto H, 2021). Kinerja guru merupakan pencapaian hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan pencapaian tersebut dilakukan dengan tetap mematuhi hukum, serta tidak bertentangan dengan norma moral dan etika yang berlaku (Rahayu, 2022).

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak sekolah di Indonesia masih menghadapi kendala dalam mengoptimalkan kinerja guru. Faktor-faktor yang memengaruhi di antaranya keterbatasan pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja yang rendah, sistem penghargaan yang kurang memadai, serta lingkungan kerja yang belum mendukung (Kusuma et al., 2024). Lingkungan kerja dalam konteks pendidikan mencakup sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan tugas guru, seperti ruang kelas, fasilitas pembelajaran, alat bantu mengajar, kebersihan, pencahayaan, dan hubungan kerja antar tenaga pendidik (Sutrisno, 2016). Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan mengajar sekaligus mendorong motivasi kerja (Pratama, 2023).

Penghargaan kepada guru menjadi salah satu instrumen penting dalam mendukung kinerja. Bentuk penghargaan dapat berupa finansial, seperti gaji, tunjangan, dan insentif, maupun non-finansial, seperti pengakuan, promosi jabatan, dan kesempatan mengikuti pelatihan (Alifkah, 2022). Guru yang merasa dihargai memiliki kecenderungan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kesediaan guru dalam menjalankan tugas secara optimal, yang dapat bersumber dari kebutuhan pribadi, kondisi lingkungan kerja, maupun apresiasi yang diterima (Hasibuan, 2016).

SMA Muhammadiyah 10 Surabaya adalah sekolah swasta yang berada di bawah naungan Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Timur, berlokasi di pusat Kota Surabaya, dengan visi menciptakan lingkungan pendidikan islami dan berprestasi. Tenaga pendidik di sekolah ini berjumlah 65 orang, terdiri dari 30 guru laki-laki dan 35 guru perempuan. Data Penilaian Kinerja Guru (PKG) periode 2022–2024 menunjukkan fluktuasi capaian, yaitu 85,75% pada tahun 2022, meningkat menjadi 89,38% pada tahun 2023, lalu menurun menjadi 86,80% pada tahun 2024. Penurunan terjadi pada beberapa indikator seperti pelaksanaan pembelajaran, penilaian dan evaluasi, kompetensi sosial, serta kepribadian dan etika profesi.

Hasil wawancara dengan pihak sekolah mengungkap adanya kendala yang memengaruhi kinerja guru, di antaranya keterbatasan fasilitas ruang kelas, serta komunikasi antar guru yang belum efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, penghargaan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Eliyanto, 2019). Namun, meskipun penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, penghargaan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, temuan tersebut masih bersifat umum dan belum secara spesifik mengkaji sekolah swasta berbasis keislaman di wilayah perkotaan. Selain itu, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan dengan dukungan data kinerja terbaru masih terbatas.

Penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, penghargaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya,

yang dipilih karena berdasarkan data PKG 2022–2024 terdapat fluktuasi kinerja serta adanya kendala pada lingkungan kerja dan komunikasi, dengan jumlah responden 65 guru yang dinilai representatif.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja, penghargaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia serta memperkaya kajian di bidang manajemen pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan objektif melalui pengumpulan dan analisis data numerik serta pengujian statistik (Fatihudin, 2020), dengan variabel bebas meliputi lingkungan kerja (X1), penghargaan (X2), dan motivasi kerja (X3), serta variabel terikat yaitu kinerja guru (Y), dimana data dikumpulkan melalui kuesioner sebagai instrumen utama dan wawancara pendukung menggunakan skala Likert empat pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1) (Ghozali, 2016), dilengkapi dengan dokumentasi dari sumber yang kredibel dan valid (Fatihudin, 2020), dengan populasi sekaligus sampel penelitian sebanyak 65 guru SMA Muhammadiyah 10 Surabaya sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai sejauh mana faktor lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga pendidik yang memiliki peran strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan. Hasil penelitian ini diperoleh melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis dengan metode statistik yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru. Berikut hasil pengolahan data penelitian.

Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai $t_{hitung} 3,154 > t_{tabel} 2,000$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan guru, semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan.

Tabel 1 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
Model	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.803	1.334		.602	.550
X1	.395	.125	.333	3.154	.002
X2	.510	.108	.444	4.731	<.001
X3	.228	.080	.230	2.832	.006

Sumber: Output SPSS 29, diolah oleh peneliti (2025).

Mean tertinggi terdapat pada fasilitas kerja dan kondisi psikologis (mean 3,35), sedangkan mean terendah adalah hubungan interpersonal (mean 3,32). Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antar guru belum optimal, terutama dipengaruhi perbedaan status kepegawaian, di mana guru tidak tetap menghadapi keterbatasan dalam membangun relasi sosial. Kondisi ini dapat menghambat terciptanya kerja sama yang harmonis.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2016) dan Munandar (2021) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja, baik fisik, psikologis, maupun sosial, menjadi kunci untuk mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of	df	Mean	F	Sig.
	Squares		Square		
Regression	166.852	3	55.617	53.909	<.001 ^b
Residual	62.933	61	1.032		
Total	229.785	64			
a. Dependent Variable: Y1					
b. Predictors: (Constant), X3,X2,X1					

Sumber : Output SPSS 29, diolah oleh peneliti (2025).

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa penghargaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 4,731 > t tabel 2,000 dan sig.< 0,001. Artinya, semakin baik penghargaan yang diterima guru, semakin tinggi pula kinerja yang di tampilkan.

Mean dengan nilai tertinggi terdapat pada kesejahteraan dan penghargaan psikologis (mean 3,35), yang mencerminkan bahwa guru merasa diperhatikan secara moral dan sejahtera. Sementara itu, mean dengan nilai terendah adalah gaji dan bonus (mean 3,28), yang menunjukkan bahwa aspek finansial belum sepenuhnya memenuhi harapan guru, khususnya bagi 40% responden yang berstatus guru tidak tetap. Perbedaan status kepegawaian ini berpotensi memunculkan persepsi ketidakmerataan dalam sistem penghargaan finansial.

Tabel 3. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimste
1	.852 ^a	.726	.723	1.016
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber : Output SPSS 29, diolah oleh peneliti (2025).

Hasil penelitian ini mendukung teori Hasibuan (2017) yang menekankan pentingnya penghargaan finansial maupun non-finansial dalam menjaga motivasi dan loyalitas kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Rahmawati (2016) dan Hamdani (2021) yang menegaskan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, bahkan menjadi faktor dominan pada guru honorer. Dengan demikian, sistem penghargaan yang adil dan seimbang antara aspek finansial dan non-finansial sangat penting untuk ditingkatkan agar mampu mendorong kinerja guru secara optimal di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung $2,832 > t \text{ tabel } 2,000$ dan sig. $0,006 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru semakin baik pula kinerja yang di tampilkan. Mean dengan nilai tertinggi terdapat pada kebutuhan aktualisasi diri (mean 3,55), yang mencerminkan keinginan guru untuk berkembang, berprestasi, dan meningkatkan profesionalisme. mean dengan nilai terendah adalah kebutuhan keamanan dan sosial (mean 3,37), yang menunjukkan bahwa sebagian guru, khususnya yang berstatus tidak tetap, masih menghadapi ketidakpastian terhadap status pekerjaan maupun hubungan sosial di sekolah. Kondisi ini berpotensi memengaruhi stabilitas motivasi kerja dalam jangka panjang.

Hasil ini sejalan dengan teori Maslow yang menempatkan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai pendorong motivasi. Jika kebutuhan dasar belum terpenuhi, motivasi kerja dapat melemah dan berdampak pada penurunan kinerja. Temuan ini juga

konsisten dengan penelitian Syamsudin (2015) dan Munandar (2021) yang menegaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Dengan demikian, sekolah perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pemenuhan kebutuhan dasar hingga peluang aktualisasi diri, agar motivasi kerja guru tetap terjaga dan berdampak positif pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja, penghargaan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung $53,909 > F$ tabel 2,75 dan sig. $0,001 < 0,05$. Artinya, ketiga variabel independent secara bersama-sama mampu menjelaskan varian kinerja guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.

Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan dipengaruhi oleh interaksi berbagai aspek. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi guru dalam mengajar. Penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, menjadi bentuk pengakuan atas kontribusi guru yang mampu mendorong loyalitas dan kreativitas. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi berperan sebagai dorongan internal yang membuat guru lebih aktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada prestasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, ditunjukkan oleh nilai t hitung $3,154 > 2,000$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 4,731 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, dibuktikan dengan t hitung 2,832 dan signifikansi $0,006 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja, penghargaan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung $53,909 > 2,75$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifkah, N. M. S. (2022). Pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Eliyanto. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Profesi Guru*.
- Fatihudin, D. (2020). Metode Penelitian Edisi Revisi Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi. Sidoarjo: Zifatama
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM. badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Polewali Mandar (Vol. 108, Issue 1).
- Kusuma, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan.
- Pratama, F. J. (2023). Pengaruh Achievement Motivation, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru SDIT Ar-Rayyan Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kinerja Pendidikan*.
- Rahayu, M. C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 3, Issue 1).
- Susanto H, M. S. (2021). Pengembangan Budaya Kerja Dan Iklim Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Rsud Puri Husada Tembilahan.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-8). Jakarta: Bumi Aksara.