



## Pengaruh Profesionalisme dan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta SMP-SMA Xaverius di Kota Jambi

Maria Enggar Kurnia Putri<sup>1</sup>, Pantun Bukit<sup>2</sup>, Ali Akbar<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, [enggar.ragil12@gmail.com](mailto:enggar.ragil12@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, [pantunbukit97@gmail.com](mailto:pantunbukit97@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Batanghari, Jambi, Indonesia, [aliakbar060873@gmail.com](mailto:aliakbar060873@gmail.com)

Corresponding Author: [enggar.ragil12@gmail.com](mailto:enggar.ragil12@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The purpose of this study is to describe, determine, and analyze the influence of professionalism and work environment on teacher motivation and performance at Xaverius Junior High School (SMP-SMA Xaverius) in Jambi City, as well as to analyze the direct and indirect influence of professionalism and work environment through motivation as an intervening variable on teacher performance. This study uses descriptive and quantitative research methods using primary and secondary data. Data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and path analysis to examine direct and indirect relationships between variables. Hypothesis testing was conducted using the t-test and F-test. All research data were processed using the SPSS program. The population of this study consisted of all teachers at Xaverius Junior High School (SMP-SMA Xaverius) in Jambi City, with a saturated sampling technique applied. The results of the study indicate that professionalism and work environment have a positive and significant influence on teacher motivation. Partially, professionalism and work environment have a positive and significant influence on teacher performance. Motivation has a positive influence on teacher performance, although its contribution is relatively small. The analysis also shows that motivation acts as an intermediary variable in the relationship between professionalism and work environment with teacher performance. Simultaneously, professionalism and work environment have a significant influence on teacher performance.*

**Keyword:** *Professionalism, Work Environment, Motivation, Teachers' Performance.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, menentukan, dan menganalisis pengaruh profesionalisme dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja guru di sekolah SMP–SMA Xaverius di Kota Jambi, serta menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung profesionalisme dan lingkungan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan data primer dan sekunder. Teknik analisis data meliputi pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis jalur untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan

menggunakan uji-t dan uji-F. Semua data penelitian diolah menggunakan program SPSS. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh guru di SMP–SMA Xaverius di Kota Jambi, dengan teknik pengambilan sampel jenuh diterapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru. Secara parsial, profesionalisme dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, meskipun kontribusinya relatif kecil. Analisis juga menunjukkan bahwa motivasi bertindak sebagai variabel perantara dalam hubungan antara profesionalisme dan lingkungan kerja dengan kinerja guru. Secara bersamaan, profesionalisme dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Profesionalisme, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Guru.

---

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam pembangunan masyarakat dan bangsa terlebih dalam pembangunan karakter, peningkatan kesempatan kerja, dan menciptakan masyarakat yang lebih maju. Tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 3).

Pendidikan nasional masih menghadapi berbagai permasalahan, seperti rendahnya mutu proses pembelajaran, keterbatasan dukungan kebijakan dan pendanaan, perubahan kurikulum yang membebani, serta lemahnya kompetensi dan kesejahteraan guru. Dalam kondisi tersebut, kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru yang profesional, khususnya dalam perencanaan, pengelolaan, dan pelaksanaan pembelajaran. Meskipun teknologi pembelajaran terus berkembang, peran guru tetap menjadi faktor utama keberhasilan belajar siswa sebagai fasilitator, motivator, dan pendamping dalam proses pembelajaran.

Guru memiliki peran strategis dalam proses pendidikan, tidak hanya sebagai pengajar yang mentransfer pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik dan pembimbing yang menanamkan nilai serta mengarahkan peserta didik. Dalam proses pembelajaran, guru bertanggung jawab menciptakan suasana kelas yang efektif dan kondusif agar peserta didik merasa nyaman dan mampu belajar secara optimal. Peran ini menjadikan guru sebagai faktor kunci dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan. (Purba dkk, 2024). Untuk itu profesionalisme guru harus ditegakkan dengan cara pemenuhan syarat-syarat kompetensi yang harus dikuasai oleh setiap guru, baik di bidang penguasaan keahlian materi keilmuan maupun metodologi.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru merupakan pendidik profesional yang memiliki peran utama dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh tingkat profesionalisme guru, yang mencakup kompetensi akademik, sikap profesional, etika kerja, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, profesionalisme guru masih menjadi permasalahan umum karena adanya perbedaan kualifikasi, sertifikasi, dan penguasaan kompetensi pedagogik. Keterbatasan pelatihan berkelanjutan dan tingginya beban administrasi turut memengaruhi kualitas pembelajaran, sehingga berdampak pada variasi mutu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil belajar peserta didik.

Selain profesionalisme, lingkungan kerja dan motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat menurunkan kenyamanan dan semangat kerja guru, sedangkan lingkungan yang aman, nyaman, dan harmonis mendorong produktivitas dan kreativitas. Motivasi berperan sebagai pendorong internal dan eksternal yang memengaruhi kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas. Rendahnya profesionalisme, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta motivasi yang belum optimal menjadi penyebab masih ditemukannya kinerja guru yang belum maksimal, terutama dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik pada lembaga pendidikan swasta yang menjadi objek penelitian, dengan jumlah populasi sebanyak 85 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling, jenis pemilihan sampel random atau secara acak dari jumlah populasi tenaga pendidik yang ada pada sekolah swasta SMP-SMA Xaverius di kota Jambisehingga jumlah sampel juga sebanyak 85 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka, dokumen, dan literatur yang relevan. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan) dan uji t (parsial) dengan tingkat signifikansi 5%, serta didukung oleh analisis koefisien determinasi untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Jalur**

**Analisis Jalur I**

**Persamaan Struktur Jalur I:**

$$Y = \beta_{yx1} + \beta_{yx2} + e_1$$

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.619	3.268		-1.107	.271
1					
Profesionalisme	.533	.065	.586	8.138	.000
Lingkungan Kerja	.369	.056	.475	6.598	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

**Correlations**

		<b>Profesionalisme</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>
Profesionalisme	Pearson Correlation	1	.013
	Sig. (2-tailed)		.909
	N	85	85
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.013	1
	Sig. (2-tailed)	.909	
	N	85	85

**Model Summary<sup>b</sup>**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	.759 <sup>a</sup>	.575	.565	5.12835

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel correlations di atas maka diperoleh nilai  $r_{x_1.x_2}$  adalah 0,013. Sedangkan untuk besaran nilai  $\epsilon_1$  dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \epsilon_1 &= 1 - R \text{ Square} \\ &= 1 - 0,575 \\ &= 0,651 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Y &= P_{y_{x_1}} \cdot X_1 + P_{y_{x_2}} \cdot X_2 + \epsilon_1 \\ Y &= 0,586X_1 + 0,475X_2 + 0,651 \end{aligned}$$

1) Pengaruh Profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $Y$ )

a) Pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $Y$

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Y &= P_{y_{x_1}} \cdot P_{y_{x_1}} \\ &= 0,586 \cdot 0,586 \\ &= 0,3433 \\ &= 34,33\% \end{aligned}$$

b) Pengaruh tidak langsung  $X_1$  melalui  $X_2$  terhadap  $Y$

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Y \Omega X_2 &= P_{y_{x_1}} \cdot r_{x_1.x_2} \cdot P_{y_{x_2}} \\ &= 0,586 \cdot 0,013 \cdot 0,475 \\ &= 0,00361 \\ &= 0,36\% \end{aligned}$$

c) Pengaruh total

$$\begin{aligned} &= P_{y_{x_1}} \cdot P_{y_{x_1}} + (P_{y_{x_1}} \cdot r_{x_1.x_2} \cdot P_{y_{x_2}}) \\ &= 34,33\% + 0,36\% \\ &= 34,69\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, terdapat pengaruh langsung profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap motivasi ( $Y$ ) sebesar 34,3% dan pengaruh tidak langsung profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap motivasi ( $Y$ ) melalui lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,4%, sehingga total pengaruh profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap motivasi ( $Y$ ) sebesar 34,7%. Dapat disimpulkan bahwa profesionalisme ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap motivasi ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme pegawai, maka motivasi kerja yang dimiliki juga akan semakin meningkat, baik secara langsung maupun melalui dukungan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Pengaruh langsung yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung mengindikasikan bahwa profesionalisme merupakan faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja. Namun demikian, lingkungan kerja tetap berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan tersebut. Dengan demikian,

profesionalisme yang diiringi dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak optimal terhadap peningkatan motivasi kerja.

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

a) Pengaruh langsung X<sub>2</sub> terhadap Y

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Y &= P_{yx_2} \cdot P_{yx_2} \\ &= 0,475 \cdot 0,475 \\ &= 0,2256 \\ &= 22,56\% \end{aligned}$$

b) Pengaruh tidak langsung X<sub>2</sub> melalui X<sub>1</sub> terhadap Y

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Y \Omega X_1 &= P_{yx_2} \cdot r_{x_1, x_2} \cdot P_{yx_1} \\ &= 0,475 \cdot 0,013 \cdot 0,586 \\ &= 0,00361 \\ &= 0,36\% \end{aligned}$$

c) Pengaruh total

$$\begin{aligned} &= P_{yx_2} \cdot P_{yx_2} + P_{yx_2} \cdot r_{x_1, x_2} \cdot P_{yx_1} \\ &= 22,56\% + 0,36\% \\ &= 22,92\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi (Y) sebesar 22,6% dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi (Y) melalui profesionalisme (X<sub>1</sub>) sebesar 0,4%, sehingga total pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi (Y) sebesar 23%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh terhadap motivasi (Y), meskipun tidak sebesar pengaruh profesionalisme (X<sub>1</sub>). Pengaruh tidak langsung melalui profesionalisme (X<sub>1</sub>) lebih dominan dibandingkan pengaruh langsung, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja apabila mampu mendorong dan memperkuat profesionalisme pegawai. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja tidak hanya berfungsi menciptakan kenyamanan dan keamanan kerja, tetapi juga berperan strategis dalam membentuk sikap profesional pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan motivasi kerja secara keseluruhan. Berdasarkan perhitungan koefisien jalur di atas, maka dapat dilihat.

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Total
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	
Profesionalisme (X <sub>1</sub> )	34,33	0,36		34,69
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	22,56		0,36	22,92
	Pengaruh X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub>			57,61
	Pengaruh Variabel Lain			42,39

Dari hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa profesionalisme dan lingkungan kerja memiliki kontribusi sumbangan sebesar 57,61% terhadap motivasi, sedangkan sisanya sebesar 42,39% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel yang diteliti.

**Analisis Jalur II**

Persamaan Struktur Jalur II:

$$Z = p_{zx_1} + p_{zx_2} + e_2$$

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.727	3.640		-.200	.842
	Profesionalisme	.454	.073	.466	6.227	.000
	Lingkungan Kerja	.470	.062	.564	7.538	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 <sup>a</sup>	.541	.530	5.71232

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel correlations di atas maka diperoleh nilai  $r_{x1.x2}$  adalah 0,013. Sedangkan untuk besaran nilai  $\epsilon^2$  dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \epsilon^2 &= 1 - R \text{ Square} \\ &= 1 - 0,541 \\ &= 0,677 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Z &= P_{zx_1}.X_1 + P_{zx_2}.X_2 + \epsilon_2 \\ Z &= 0,466X_1 + 0,564X_2 + 0,677 \end{aligned}$$

1) Pengaruh Profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Z$ )

a) Pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $Z$

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Z &= P_{zx_1} \cdot P_{zx_1} \\ &= 0,466 \cdot 0,466 \\ &= 0,217 \\ &= 21,7\% \end{aligned}$$

b) Pengaruh tidak langsung  $X_1$  melalui  $X_2$  terhadap  $Z$

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Z \Omega X_2 &= P_{zx_1} \cdot r_{x_1.x_2} \cdot P_{zx_2} \\ &= 0,466 \cdot 0,013 \cdot 0,564 \\ &= 0,003 \\ &= 0,3\% \end{aligned}$$

c) Pengaruh total

$$\begin{aligned} &= P_{zx_1}.P_{zx_1} + P_{zx_1}.r_{x_1.x_2}.P_{zx_2} \\ &= 21,7\% + 0,3\% \\ &= 22\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, terdapat pengaruh langsung profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Z$ ) sebesar 21,7% dan pengaruh tidak langsung profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Z$ ) melalui lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,3%, sehingga total pengaruh profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Z$ ) sebesar 22%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap kinerja guru ( $Z$ ), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme guru belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain yang lebih dominan. Dengan demikian, meskipun profesionalisme tetap penting, kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh aspek tersebut, melainkan juga dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, beban kerja, serta sistem penghargaan yang berlaku.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Z$ )

a) Pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $Z$

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Z &= P_{zx_2} \cdot P_{zx_2} \\ &= 0,564 \cdot 0,564 \\ &= 0,318 \\ &= 31,8\% \end{aligned}$$

b) Pengaruh tidak langsung  $X_2$  melalui  $X_1$  terhadap  $Z$

$$X_2 \rightarrow Z \Omega X_1 = P_{zx_2} \cdot r_{x_1.x_2} \cdot P_{zx_1}$$

$$\begin{aligned}
 &= 0,564 \cdot 0,013 \cdot 0,466 \\
 &= 0,003 \\
 &= 0,3\%
 \end{aligned}$$

c) Pengaruh total

$$\begin{aligned}
 &= P_{zx_2} \cdot P_{zx_2} + P_{zx_2} \cdot r_{x_1 \cdot x_2} \cdot P_{zx_1} \\
 &= 31,8\% + 0,3\% \\
 &= 32,1\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Z) sebesar 31,8% dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Z) melalui profesionalisme (X1) sebesar 0,3%, sehingga total pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Z) sebesar 32,1%. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap kinerja guru (Z), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lingkungan kerja (X2). Tetapi nilai ini lebih besar dari pengaruh dari profesionalisme (X1). Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik seharusnya dapat meningkatkan kinerja guru serta dapat membentuk sikap profesional, sehingga dapat menyelesaikan tujuan yang lebih efektif.

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur di atas dapat dilihat rekapitulasi pengaruh total X1 dan X2 terhadap Z pada tabel berikut:

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Total
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	
Profesionalisme (X <sub>1</sub> )	21,7	0,3		22
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	31,8		0,3	32,1
Pengaruh X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub>				54,1
Pengaruh Variabel Lain				45,9

Dari hasil analisis terlihat bahwa profesionalisme dan lingkungan kerja memiliki kontribusi sumbangan sebesar 54,1% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel yang diteliti.

### Analisis Jalur III

Persamaan Struktur Jalur III:

$$Z = \rho_{yz} \cdot Z$$

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	13.043		
	Kinerja Guru	.498	.087	.534	5.753	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 <sup>a</sup>	.285	.276	6.61455

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

b. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan tabel correlations di atas maka diperoleh nilai  $r_{x_1 \cdot x_2}$  adalah 0,013. Sedangkan untuk besaran nilai  $\epsilon^3$  dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \epsilon^3 &= 1 - R \text{ Square} \\
 &= 1 - 0,285
 \end{aligned}$$

$$= 0,846$$

$$Z = Pzy.Y + \epsilon_3$$

$$Z = 0,534Y + 0,846$$

Pengaruh Motivasi (Y) terhadap Kinerja Guru (Z)

$$Y \rightarrow Z = Pzy \cdot Pzy$$

$$= 0,534 \cdot 0,534$$

$$= 0,285$$

$$= 28,5\%$$

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Total
		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	
Motivasi (Y)	28,5			28,5
	Pengaruh X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub>			28,5
	Pengaruh Variabel Lain			71,5

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif sebesar 28,5% pada kinerja guru, yang berarti bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan pada variabel motivasi akan meningkatkan nilai kinerja guru selain variabel yang diteliti.

#### Analisis Jalur IV

Berdasarkan persamaan struktur I, struktur II, dan struktur III, maka didapatkan persamaan struktur yang tergambar seperti berikut:

$$Y = Py_{X_1}.X_1 + Py_{X_2}.X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = 0,586X_1 + 0,475X_2$$

$$Z = Pz_{X_1}.X_1 + Pz_{X_2}.X_2 + \epsilon_2$$

$$Z = 0,466X_1 + 0,564X_2$$

$$Z = Pzy.Y + \epsilon_3$$

$$Z = 0,534y$$

a. Pengaruh profesionalisme melalui motivasi terhadap kinerja

1) Pengaruh X<sub>1</sub> melalui Y terhadap Z

$$= Py_{X_1} \cdot Pz_{X_1} \cdot Pzy$$

$$= 0,586 \cdot 0,466 \cdot 0,534$$

$$= 0,146$$

$$= 14,6\%$$

2) Pengaruh X<sub>1</sub> melalui X<sub>2</sub> dan Y terhadap Z

$$= Py_{X_1} \cdot r_{X_1X_2} \cdot Pz_{X_2} \cdot Pzy$$

$$= 0,586 \cdot 0,013 \cdot 0,564 \cdot 0,534$$

$$= 0,002$$

$$= 0,2\%$$

3) Total pengaruh X<sub>1</sub> melalui Y dan X<sub>2</sub> terhadap Z

$$= (Py_{X_1} \cdot Pz_{X_1} \cdot Pzy) + (Py_{X_1} \cdot r_{X_1X_2} \cdot Pz_{X_2} \cdot Pzy)$$

$$= 14,6\% + 0,2\%$$

$$= 14,8\%$$

Dari perhitungan diatas dapat dinyatakan pengaruh profesionalisme (X<sub>1</sub>) melalui motivasi (Y) terhadap kinerja guru (Z) adalah sebesar 14,6% dan pengaruh profesionalisme (X<sub>1</sub>) melalui lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi (Y) terhadap kinerja guru (Z) sebesar 0,2%. Sedangkan total pengaruh profesionalisme (X<sub>1</sub>) melalui lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi (Y) sebesar 14,8%, yang menjelaskan bahwa pengaruh profesionalisme (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Z) cukup kuat yang diperantarai lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi (Y).

b. Pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja

1) Pengaruh X<sub>2</sub> melalui Y terhadap Z

$$\begin{aligned}
 &= P_{yx_2} \cdot P_{zx_2} \cdot P_{zy} \\
 &= 0,475 \cdot 0,564 \cdot 0,534 \\
 &= 0,143 \\
 &= 14,3\%
 \end{aligned}$$

2) Pengaruh X<sub>2</sub> melalui X<sub>1</sub> dan Y terhadap Z

$$\begin{aligned}
 &= P_{yz} \cdot r_{x_1x_2} \cdot P_{zx_1} \cdot P_{zy} \\
 &= 0,475 \cdot 0,013 \cdot 0,466 \cdot 0,534 \\
 &= 0,002 \\
 &= 0,2\%
 \end{aligned}$$

3) Total pengaruh X<sub>2</sub> melalui Y dan X<sub>1</sub> terhadap Z

$$\begin{aligned}
 &= (P_{yx_2} \cdot P_{zx_2} \cdot P_{zy}) + (P_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2} \cdot P_{zx_1} \cdot P_{zy}) \\
 &= 14,3\% + 0,2\% \\
 &= 14,5\%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas dapat dinyatakan pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) melalui motivasi (Y) terhadap kinerja guru (Z) adalah sebesar 14,3% dan pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) melalui profesionalisme (X<sub>1</sub>) dan motivasi (Y) terhadap kinerja guru (Z) sebesar 0,2%. Sedangkan total pengaruh profesionalisme (X<sub>1</sub>) melalui lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi (Y) sebesar 14,5%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Z) cukup kuat yang diperantarai oleh profesionalisme (X<sub>1</sub>) dan motivasi (Y).

### Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data dari tiga struktur analisis yang dilakukan, dirangkum pada table berikut.

SPSS Output of Three Sub Structures

Hypothesis	t	F	Sig.	Keputusan
Professionalisme & Lingkungan Kerja → Motivasi	-	48,400	0,000	Diterima
Professionalism → Motivasi	8,138	-	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja → Motivasi	6,598	-	0,000	Diterima
Professionalisme & Lingkungan Kerja → Kinerja Guru	-	33,094	0.000	Diterima
Professionalism → Kinerja Guru	6,227	-	0.000	Diterima
Lingkungan Kerja → Kinerja Guru	7,538	-	0.000	Diterima
Motivasi → Kinerja Guru	5,753	-	0.000	Diterima

Sumber: Data yang diolah dari output SPSS untuk Windows

Secara teori hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji F (simultan) dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F<sub>hitung</sub> yang diperoleh > F<sub>tabel</sub>, maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh variable independent yang diamati secara bersama-sama terhadap variable dependent. Atau dapat pula dilihat dari nilai signifikannya. Jika Sig < 0,05 (5%), maka hipotesis diterima, sebaliknya jika Jika Sig > 0,05 (5%), maka hipotesis ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh variable independent yang diamati secara bersama-sama terhadap variable dependent (Ghozali, 2018).

Sementara itu untuk pengujian secara parsial dilakukan melalui uji t (parsial) dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai t<sub>hitung</sub> yang diperoleh > t<sub>tabel</sub>, maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh variable independent yang diamati secara parsial terhadap variable dependent. Atau dapat pula dilihat dari nilai signifikannya. Jika Sig < 0,05 (5%), maka hipotesis diterima, sebaliknya jika Jika Sig > 0,05 (5%), maka hipotesis ditolak, yang

berarti tidak terdapat pengaruh variable independent yang diamati secara parsial terhadap variable dependent (Ghozali, 2018).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dari tiga struktur seperti yang ditampilkan pada Tabel di atas, tampak semua pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent memiliki nilai Sig < 5% (0,05). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis di terima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan profesionalisme dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi.

## **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru, dengan pengaruh langsung yang dominan. Peningkatan profesionalisme, yang tercermin dari kompetensi, sikap profesional, dan tanggung jawab kerja, secara nyata meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Pengaruh tidak langsung profesionalisme melalui lingkungan kerja relatif kecil, sehingga menegaskan bahwa motivasi guru lebih banyak ditentukan oleh kualitas internal guru. Meskipun demikian, lingkungan kerja tetap berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat pengaruh profesionalisme terhadap motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soetiwi dan Gugun (2021) yang menyimpulkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Guru yang memiliki kompetensi, tanggung jawab, serta sikap profesional yang baik cenderung memiliki dorongan kerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan profesionalisme. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, dan didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan semangat dan dorongan kerja guru. Selain pengaruh langsung, lingkungan kerja juga berkontribusi secara tidak langsung melalui peningkatan profesionalisme guru, meskipun pengaruhnya relatif kecil. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai faktor eksternal penting yang mendukung motivasi guru serta mendorong pengembangan profesionalisme secara berkelanjutan. Temuan ini selaras dengan penelitian Az-zahra dan Prabowo (2025) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di MTs Nurul Iman Sindangkerta, Bandung Barat. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan pimpinan terbukti mampu meningkatkan semangat dan dorongan kerja guru.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, namun besarnya pengaruh relatif terbatas. Peningkatan profesionalisme belum sepenuhnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru, dan peran lingkungan kerja sebagai variabel intervening dalam memperkuat hubungan tersebut masih belum optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun profesionalisme penting, peningkatan kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar profesionalisme dan lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan sebagian penelitian terdahulu, seperti penelitian Anggara (2019) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru sangat kontekstual dan dipengaruhi oleh kondisi organisasi, budaya sekolah, serta sistem kerja yang berlaku di masing-masing satuan pendidikan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan lebih dominan terhadap kinerja guru dibandingkan profesionalisme. Kondisi kerja yang nyaman, fasilitas memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan pimpinan dan rekan kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Meskipun pengaruh tidak langsung melalui profesionalisme relatif kecil, lingkungan kerja tetap mampu mendorong terbentuknya sikap profesional yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa

lingkungan kerja merupakan faktor eksternal utama dalam memengaruhi kinerja guru. Hasil ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang lebih signifikan dibandingkan profesionalisme dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme, tetapi juga harus diimbangi dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dukungan kepemimpinan yang efektif, serta sistem kerja yang mendorong produktivitas. Secara parsial, lingkungan kerja memiliki nilai *t*-hitung yang lebih besar dari *t*-tabel, dengan signifikansi 0,001. Hal ini dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, namun dengan kontribusi yang relatif kecil. Peningkatan motivasi kerja diikuti oleh peningkatan kinerja guru, terutama dalam hal semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tujuan pembelajaran. Meskipun demikian, kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh motivasi, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti profesionalisme, lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penilaian kinerja, serta dukungan sarana dan prasarana. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru cenderung dipengaruhi oleh kewajiban profesional dan sistem kerja yang berlaku, sehingga peran motivasi lebih bersifat sebagai faktor pendukung daripada faktor utama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Rizal dan Rahma Wurhadi (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, namun kontribusinya relatif lebih kecil dibandingkan variabel lain seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bersifat sebagai faktor pendukung, bukan faktor dominan, dalam meningkatkan kinerja guru.

Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi, yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan jalur utama dalam memperantarai hubungan antara profesionalisme dan kinerja guru. Peningkatan kompetensi dan sikap profesional guru mampu mendorong motivasi kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Peran lingkungan kerja sebagai perantara tambahan relatif kecil. Temuan ini menegaskan bahwa pengaruh profesionalisme terhadap kinerja akan lebih optimal apabila disertai dengan upaya peningkatan motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini selaras dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh McClelland dan Herzberg, yang menyatakan bahwa kompetensi dan kemampuan individu baru akan menghasilkan kinerja optimal apabila disertai dengan dorongan motivasi internal yang kuat.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi, yang menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam memperantarai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif, didukung hubungan kerja yang harmonis dan kepemimpinan yang efektif, mampu meningkatkan motivasi kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Peran profesionalisme sebagai jalur perantara tambahan relatif kecil. Temuan ini menunjukkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan melalui penguatan motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor higiene yang tidak secara langsung meningkatkan kinerja, tetapi mampu meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan kenyamanan fisik, tetapi juga memberikan rasa aman, dukungan sosial, serta kenyamanan psikologis yang mendorong guru untuk bekerja lebih optimal.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang diuraikan di bab sebelumnya, beberapa kesimpulan dapat ditarik, yang dapat digunakan untuk memahami temuan penelitian ini:

1. Profesionalisme dan lingkungan kerja berada pada kategori baik, sedangkan motivasi dan kinerja guru berada pada kategori cukup baik/cukup tinggi, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas telah berjalan sesuai standar namun belum optimal.
2. Profesionalisme dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru, dengan profesionalisme sebagai faktor yang paling dominan, sementara lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja.
3. Profesionalisme dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, namun pengaruh lingkungan kerja lebih besar dibandingkan profesionalisme, sehingga kinerja guru lebih dipengaruhi oleh kondisi kerja yang kondusif.
4. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, meskipun kontribusinya relatif kecil, yang menunjukkan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi, seperti sistem kerja, kepemimpinan, dan dukungan organisasi.
5. Motivasi terbukti berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara profesionalisme dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Meskipun pengaruh mediasi tergolong kecil, motivasi tetap memiliki peran strategis sebagai penghubung antara faktor internal dan eksternal dalam meningkatkan kinerja guru.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Anggara, W. (2019). Pengaruh Struktur Modal, Pertumbuhan Perusahaan, dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan LQ 45 di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2017. *JAKU (Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja)(E-Journal)*, 4(4), 58-70.
- Az-zahra, S. F., & Prabowo, J. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru di MTs Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat*. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(10).
- Danim, S. (2010). *Profesionalisasi dan etika profesi guru*. CV Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen (Edisi ke-2)*. BPFE.
- Munir, M. (2022). Motivasi Organisasi: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg dan McLelland. *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 17(01), 154-168.
- Mz, S. R., & Yantina, R. N. (2024). The Influence of Teacher Professionalism on Teacher Performance at Al-Ittihadiyah Integrated SMP Ciampea Udik Bogor. *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 7(4), 1895-1902.
- Purba, A. Z., Nasution, F. H., Parapat, K. M., Jannah, M., & Ulkhaira, N. (2024). Gamifikasi dalam pendidikan: Meningkatkan motivasi dan keterlibatan siswa. *Maximal Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya dan Pendidikan*, 1(5), 299-305.
- Siagian, S. P. (2012). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Soetari, E., Akbar, G. G., & Ismawati, I. (2021). Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Untuk Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran (Penelitian Di SD IT Persis Tarogong Garut). *Khazanah Akademia*, 5(01), 15-20.