

Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi

Niken Dwi Prastiani¹, Bayu Seno Pitoyo², Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem³,
Okky Wahyu Amanda⁴

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya^{1,2,3}, Universitas Singaperbangsa Karawang⁴

Email : 202110325345@mhs.ubharajaya.ac.id¹, bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id²,
dewi.sri@dsn.ubharajaya.ac.id³, okky.wahyu@feb.unsika.ac.id⁴

*corresponden author: bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: *Work-life balance*,
Lingkungan kerja, Motivasi,
Kinerja guru

Received : 21, June

Revised : 16, July

Accepted: 30, July

©2025 The Author(s): This is an
open-access article distributed
under the terms of the [Creative
Commons Atribusi 4.0
Internasional](#).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja *dan motivasi* terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, melibatkan seluruh populasi guru sebanyak 40 orang sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 3) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 4) Secara simultan, *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas melalui pengembangan kompetensi individu. Namun, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, terutama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu negara diperlukan kesadran pentingnya mengutamakan pendidikan sebagai hal yang wajib dipenuhi (Halean *et al.* 2021). Guru menjadi tokoh utama yang mengajar dan membimbing peserta didik, sehingga keterampilan dan komitmennya menentukan seberapa efektif tujuan pendidikan nasional dapat tercapai. Perlu disadari bahwa kemampuan dan kompetensi guru sangat memengaruhi hasil kinerja. Ketika guru memiliki kinerja yang baik, mereka akan cenderung bekerja lebih efektif sehingga dapat mencapai tujuan sekolah secara optimal.

Menurut Rizal (2019) kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan (Bayu Seno Pitoyo *et al.*, 2023). Kinerja guru dalam mengajar menjadi faktor penting dalam keberhasilan pencapaian belajar siswa, hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor

work life balance. Menurut Aslam dalam Foanto *et al.* (2020) *work life balance* harus dicapai agar dapat bekerja secara maksimal, ketika keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi terganggu dapat membuat seseorang mengalami stres dan tekanan sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas kerja.

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut Agustina & Alie (2024) menyatakan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para guru bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya yang mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan lingkungan produktif dan akan berdampak pada kepuasan intrinsik bagi para guru. Motivasi menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi perilaku serta kinerja, sehingga guru yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Menurut Lubis (2020), motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk bekerja maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi motivasi akan semakin baik perilaku kerja yang berdampak pada hasil kerja yang optimal.

Permasalahan ditemukan bahwa sebagian guru merasa belum mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di sisi lain, terdapat pula beberapa kondisi lingkungan kerja yang dinilai belum optimal, seperti jarak antar meja kerja yang terlalu sempit, pencahayaan ruangan guru yang minim, serta kebersihan yang kurang terjaga. Hal ini mengindikasikan adanya ketidaknyamanan yang berpotensi menurunkan konsentrasi dan produktivitas guru. Selain itu, motivasi guru juga ditemukan belum sepenuhnya maksimal. Beberapa guru mengaku kurang mendapatkan pengakuan atas pencapaian mereka dalam mengajar, serta jarang mengikuti pelatihan yang menunjang kompetensi mengajar.

Berdasarkan latar belakang dan temuan-temuan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Guru (Y)

Kinerja seorang guru mengacu pada hasil kerja yang didasarkan pada kemampuannya dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam proses mendidik dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Menurut Rizal (2019) kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Penilaian kinerja yang pada dasarnya menjadi salah satu unsur penting untuk meningkatkan motivasi kerja. Indikator kinerja guru menurut R. P. Lubis *et al.*

(2021) adalah Pengembangan Program Kegiatan Pembelajaran, Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran dan Evaluasi Penilaian Pembelajaran.

Work Life Balance (X₁)

Menurut Wijaya (2020), *work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut. Keseimbangan tidak hanya di ukur dari waktu yang dihabiskan, tetapi juga dari tingkat keterlibatan dan perasaan puas dalam menjalani kedua peran tersebut secara bersamaan. Guru yang memiliki *work-life balance* tidak hanya mampu mengatur waktu, tetapi juga merasa puas dan terlibat penuh dalam peran sebagai pendidik maupun sebagai individu dalam kehidupan pribadinya. Menurut Ahmad Rifa *et al.* (2023) menyatakan bahwa ada tiga indikator yang membentuk keseimbangan pekerjaan dan pribadi, yaitu Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*) dan Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*).

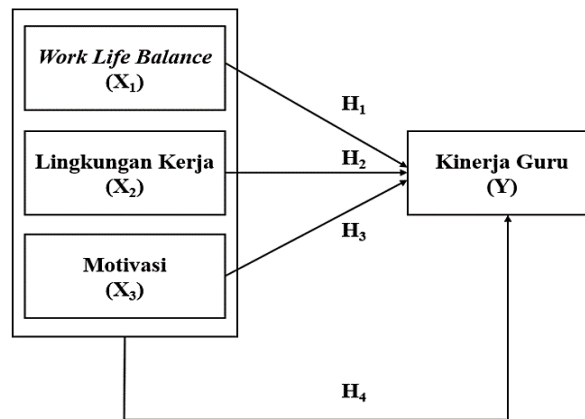
Lingkungan Kerja (X₂)

Menurut Kurniyanto (2022), lingkungan kerja merupakan semua elemen yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan fungsinya suatu organisasi. Pada konteks sekolah, lingkungan yang baik menciptakan rasa aman dan nyaman yang dapat mendukung kinerja optimal guru. Lingkungan kerja juga berpengaruh pada kesejahteraan emosional guru. Menurut Agustina & Alie (2024) bahwa indikator-indikator lingkungan kerja, yaitu Fasilitas Kerja, Bangunan dan Ruangan, Tata Ruang Kerja, Suasana Kerja, Kedisiplinan dan Hubungan Interpersonal.

Motivasi (X₃)

Motivasi menjadi faktor organisasi penting lainnya, umumnya produktivitas kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan efektivitas suatu organisasi yang bersangkutan. Karena dorongan yang kuat untuk menumbuhkan kepuasan kerja serta semangat dalam diri pekerja, serta menjalankannya dengan baik dan benar (Jumani & Rianto, 2023). Menurut Siregar (2021), motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong individu untuk melaksanakan serangkaian aktivitas yang bertujuan mencapai tujuan tertentu, baik untuk diri sendiri maupun organisasi, serta untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang ada. Menurut Hamzah dalam Mustika & Syamsuddin (2022) bahwa ada empat indikator motivasi, yaitu Tanggung Jawab, Prestasi, Pengembangan Diri dan Kemandirian.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. H₁ : Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi
2. H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi
3. H₃ : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi
4. H₄ : Diduga *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan menggunakan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel yang diukur secara statistik. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif merupakan penelitian dalam analisisnya berdasarkan kepada data numerik (angka) serta diolah melalui metode statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Martia Bhakti Kota Bekasi yang jumlahnya 40 guru. Pada penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan metode non - probability sampling dengan sampel jenuh dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil istilah lainnya adalah sensus. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui angket ataupun kuesioner sehingga data ini akan dianalisis lebih lanjut dengan bantuan *Statistical Product for Service Solutions* atau SPSS versi 26.0

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan semua guru di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi, keusioner dibagikan kepada 40 responden. Responden untuk masing-masing variabel diuraikan dengan statistik deskripsi dibawah ini. Variabel Independen (Bebas) adalah *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi, Variabel Dependen (Terikat) adalah Kinerja Guru.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pernyataan dalam suatu variabel. Jika pernyataan keusioner secara akurat mencerminkan faktor yang diteliti, kuesioner tersebut dianggap valid. Teknik yang digunakan untuk menilai validitas dengan korelasi *product moment* atau menggunakan *bivariate person*. Nilai r_{tabel} diperoleh dari $df = (n-2)$ dengan signifikan 5% (0,05) sebesar 0,312.

Tabel 1. Uji Validitas Work Life Balance

<i>Work Life Balance</i>			
Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.563	0.312	Valid
Pernyataan 2	0.647	0.312	Valid
Pernyataan 3	0.584	0.312	Valid
Pernyataan 4	0.778	0.312	Valid
Pernyataan 5	0.586	0.312	Valid
Pernyataan 6	0.799	0.312	Valid
Pernyataan 7	0.713	0.312	Valid
Pernyataan 8	0.55	0.312	Valid
Pernyataan 9	0.484	0.312	Valid

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Dari tabel dapat diketahui bahwa dari semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang mana memiliki nilai 0,312, sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 butir pernyataan yang terdapat pada variabel *work life balance* dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja

<i>Lingkungan Kerja</i>			
Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.703	0.312	Valid
Pernyataan 2	0.689	0.312	Valid
Pernyataan 3	0.656	0.312	Valid
Pernyataan 4	0.733	0.312	Valid
Pernyataan 5	0.630	0.312	Valid
Pernyataan 6	0.701	0.312	Valid
Pernyataan 7	0.746	0.312	Valid
Pernyataan 8	0.628	0.312	Valid
Pernyataan 9	0.773	0.312	Valid
Pernyataan 10	0.720	0.312	Valid
Pernyataan 11	0.713	0.312	Valid
Pernyataan 12	0.647	0.312	Valid
Pernyataan 13	0.466	0.312	Valid
Pernyataan 14	0.468	0.312	Valid

Pernyataan 15	0.481	0.312	Valid
Pernyataan 16	0.764	0.312	Valid
Pernyataan 17	0.715	0.312	Valid
Pernyataan 18	0.647	0.312	Valid

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Dari tabel dapat diketahui bahwa dari semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang mana memiliki nilai 0,312, sehingga dapat disimpulkan bahwa 18 butir pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi

Motivasi			
Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.637	0.312	Valid
Pernyataan 2	0.593	0.312	Valid
Pernyataan 3	0.478	0.312	Valid
Pernyataan 4	0.403	0.312	Valid
Pernyataan 5	0.680	0.312	Valid
Pernyataan 6	0.567	0.312	Valid
Pernyataan 7	0.515	0.312	Valid
Pernyataan 8	0.492	0.312	Valid
Pernyataan 9	0.600	0.312	Valid
Pernyataan 10	0.561	0.312	Valid
Pernyataan 11	0.714	0.312	Valid
Pernyataan 12	0.622	0.312	Valid

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Dari tabel dapat diketahui bahwa dari semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang mana memiliki nilai 0,312, sehingga dapat disimpulkan bahwa 12 butir pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Guru

Kinerja Guru			
Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0.809	0.312	Valid
Pernyataan 2	0.888	0.312	Valid
Pernyataan 3	0.878	0.312	Valid
Pernyataan 4	0.662	0.312	Valid
Pernyataan 5	0.743	0.312	Valid
Pernyataan 6	0.667	0.312	Valid
Pernyataan 7	0.929	0.312	Valid
Pernyataan 8	0.661	0.312	Valid
Pernyataan 9	0.776	0.312	Valid

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Dari tabel dapat diketahui bahwa dari semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yang mana memiliki nilai 0,312, sehingga dapat disimpulkan bahwa 12 butir pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ditentukan dengan tingkat kepercayaan kuesioner sebagai indikator variabel ataupun konstruk. Jika nilai *cronbach alpha* suatu variabel lebih dari 0,60. Oleh karena itu, kuesioner tersebut dianggap memiliki ketergantungan yang kuat.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Role Of Thumb	Keterangan
Work-life Balance	0,801	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,926	0,60	Reliabel
Motivasi	0,811	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,919	0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Dari tabel terlihat bahwa *cronbach alpha* variabel *work life balance* (X_1) sebesar 0,801, *cronbach alpha* variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,926, *cronbach alpha* variabel motivasi (X_3) sebesar 0,811 dan *cronbach alpha* kinerja guru (Y) sebesar 0,919. Sehingga dapat disimpulkan instrumen yang digunakan tergolong reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah residual atau kesalahan dalam model regresi terdistribusi secara normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Kolmogorov -Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43237419
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.060
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa data variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat diketahui melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika suatu model dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

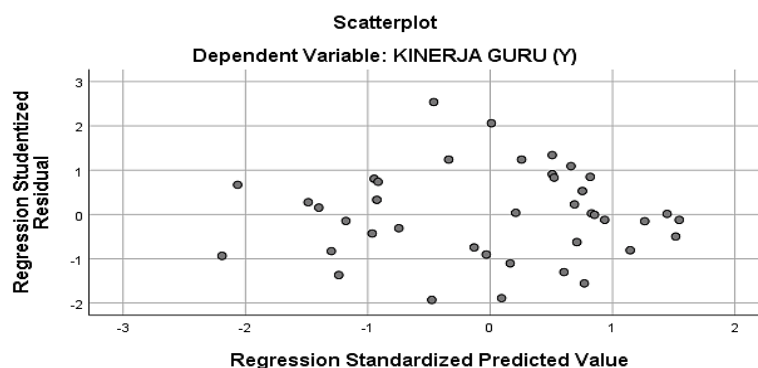
Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	0,427	2.341	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,608	1,644	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi (X_3)	0,557	1,794	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga penelitian ini dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi linear berganda.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji secara regresi apakah terdapat ketidaksamaan *variance* pada residual dari pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residualnya konstan dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya maka disebut homoskedastisitan, jika berbeda maka disebut heteroskedastisitan.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola menyerupai kipas maupun parabola. Penyebaran titik juga tersebar secara merata di atas dan dibawah garis nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

f. Uji t

Uji digunakan untuk menilai signifikan variabel independen yang dimasukkan ke dalam suatu model persamaan guna mengetahui pengaruhnya terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis (H_a) diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis (H_a) ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji t (Parsial) Work Life Balance

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.767	5.810		.993	.328
WORK-LIFE BALANCE (X1)	-.116	.143	-.123	-.808	.425

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Dari hasil tabel diketahui bahwa variabel *work life balance* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-0,808 < t_{tabel} 2,028$ dengan sig. $0,425 > 0,05$. Maka dari itu H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa secara parsial *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Uji t (Parsial) Lingkungan kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.767	5.810		.993	.328
LINGKUNGAN KERJA (X2)	.242	.065	.470	3.697	.001

b. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Dari hasil tabel diketahui bahwa variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,697 > t_{tabel} 2,028$ dengan sig. $0,001 < 0,05$. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 10. Uji t (Parsial) Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.767	5.810		.993	.328
MOTIVASI (X3)	.589	.136	.575	4.328	.000

c. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Dari hasil tabel diketahui bahwa variabel motivasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,328 > t_{tabel} 2,028$ dengan sig. $0,000 < 0,05$. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

g. Uji f

Uji f dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel *work-life balance* (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi (X_3) secara simultan memiliki hubungan dengan variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y).

Tabel 11. Uji f (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	420.234	3	140.078	21.855	.000 ^b
Residual	230.741	36	6.409		
Total	650.975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), WORK-LIFE BALANCE (X1)

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Dari tabel perhitungan secara simultan, diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 21,855 dengan signifikan 0,000 dan f_{tabel} senilai 2,08. Hal ini mengartikan bahwa $f_{hitung} 21,855 > f_{tabel} 2,08$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru.

h. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.646	.616	2.53170	2.465

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), WORK-LIFE BALANCE (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Sumber : Olah Data Primer (2025)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,616 menunjukkan bahwa variabel *work-life balance*, lingkungan kerja dan motivasi mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 61,6%. Sementara itu sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja, kompensasi, pelatihan atau faktor eksternal lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model regresi ini.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji t (Parsial) pada variabel *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. *Work-Life Balance* memiliki nilai yang diperoleh $t_{hitung} -0,808 < t_{tabel} 2,028$ dan nilai signifikan $0,425 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya, secara statistik *work life balance* tidak memberikan dampak langsung dalam memengaruhi kinerja guru yang ditunjukkan di sekolah.

Dari hasil deskriptif nilai rata-rata terendah pada indikator keseimbangan waktu dengan pernyataan mengenai kemampuan guru dalam mengelola beban kerja tanpa mengganggu kehidupan pribadi), meskipun sebagian guru mengalami kesulitan dalam mengelola waktu kerja dan pribadi, mereka tetap menunjukkan performa kerja yang baik, khususnya dalam mengelola secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru tetap terjaga meskipun aspek keseimbangan belum optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Vaizah Tri (2021) menyatakan bahwa variabel *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Memperkuat penelitian Juliana & Johan (2020) menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji t (Parsial) pada variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,697 > t_{tabel} 2,028$, serta nilai signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, secara statistik lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata dalam mendorong kinerja guru di SMA Martia Bhakti.

Dari hasil deskriptif bahwa nilai rata-rata tertinggi pada indikator kedisiplinan dengan pernyataan mengenai ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sangat diperhatikan di lingkungan kerja. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tertib dan disiplin mampu menciptakan suasana kondusif, yang memungkinkan guru mengelola pembelajaran secara optimal. Dengan demikian, disiplin dalam lingkungan kerja menjadi salah satu temuan penting yang memperkuat pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Lubis (2020) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Mendukung penelitian Sari *et al.* (2024) menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Memperkuat penelitian Djafar *et al.* (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan Uji t (Parsial) pada variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 4,328 > t_{tabel} 2,028$, serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja guru di sekolah.

Dari hasil deskriptif bahwa nilai rata-rata tertinggi pada indikator prestasi dengan pernyataan mengenai guru merasa bangga ketika siswa mencapai hasil yang baik. Keterkaitan ini mencerminkan bahwa motivasi berprestasi turut mendorong guru untuk menjalankan pembelajaran dengan baik. Oleh karena itu, dorongan internal untuk melihat siswa berhasil menjadi pemicu utama peningkatan kualitas pelaksanaan pembelajaran, dan berdampak langsung terhadap kinerja guru secara signifikan.

Hal ini memperkuat penelitian Zahli *et al.* (2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Mendukung penelitian Alfathan & Winata (2022) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sejalan dengan penelitian Lestari *et al.* (2024) menyatakan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

d. Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji f (Simultan) bahwa *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan hasil uji f dengan nilai $f_{hitung} 21,855 > f_{tabel} 2,87$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_4 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, secara simultan *work-life balance*, lingkungan kerja dan motivasi memberikan kontribusi yang nyata dalam kinerja guru. Meskipun *work life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun dalam analisis simultan keberadaannya tetap memberi kontribusi ketika dikombinasikan dengan lingkungan kerja dan motivasi.

Hal ini menunjukkan keterkaitan bahwa peningkatan kinerja guru menjadi hasil dari kombinasi faktor lingkungan kerja yang mendukung, motivasi berprestasi yang kuat, serta upaya menjaga keseimbangan waktu antara. Sinergi ketiga faktor ini menjadi dasar penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah.

Hal ini mendukung penelitian Thamrin & Riyanto (2020) dan Nabilah *et al.* (2024) menyatakan bahwa *work life balance*, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut menjadi kombinasi penting yang mendorong terciptanya kinerja yang optimal, tidak hanya di sektor swasta tetapi juga dalam konteks pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pengaruh *Work Life Balance* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi, dapat disimpulkan:

1. *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Karena lingkungan kerja yang kondusif, tertib dan mendukung secara psikologis terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja guru.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dikarenakan motivasi internal dan eksternal yang tinggi, seperti rasa tanggung jawab, kebanggaan terhadap pencapaian siswa dan semangat memberikan pembelajaran yang berkualitas, secara nyata meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.
4. *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Ketiganya berkontribusi dalam meningkatkan fokus, komitmen dan kualitas kerja guru di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, & Alie, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Muara Lakitan. *Journal Of Economic, Business and Accounting*, 7(5).
- Ahmad Rifa, F., Lestari, S. P., & Riksa Wibawa, G. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei Pada Guru SMPN 1 Kersamanah). *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 01–12.
- Alfathan, Z. A., & Winata, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 225–240.
- Bayu Seno Pitoyo, Tri Widyastuti, Nurmala Ahmar, Apollo Daito, & Harnovinsah, H. (2023). Networking Analysis, Adoption of Accounting Information Technology, Dynamic Capabilities on Organizational Performance With Corporate Strategy As Moderating Variables.

- International Journal of Social Science*, 3(2), 163–172.
<https://doi.org/10.53625/ijss.v3i2.6300>
- Djafar, H., Putri, H. E., Nurbaiti, P., & Hamzah, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Madani Pao-Pao. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 10–19.
<https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22111>
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45.
<https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Halean, S., Kandowangko, N., & Goni, S. Y. V. I. (2021). Peranan Pendidikan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di SMA Negeri 1 Tampan Amma Di Talaud. *Journal Holistik*, 14(2), 1–17.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/holistik/article/download/34453/32350>
- Juliana, & Johan. (2020). Work - Life Balance And Engagement As Parameters On Millennial Teachers' Work Performance. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(4), 112–124. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Literatur Review: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 39–50.
<https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779>
- Kurniyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru SMK NU Kedungtuban Kabupaten Blora. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2), 111–125.
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i2.598>
- Lestari, S., Euis Bandawaty, ;, Gafur, ; Abdul, Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SDN Jatimakmur 1). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(02), 225–237.
- Lubis, R. P., Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI*, 2(2), 258–272.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26.
<https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Banda Aceh. *Jurnal Pendidikan*, 11(2).
- Nabilah, P. A., Pitoyo, B. S., & Giningroem, D. S. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 1(3), 863–874.
<https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2264>
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja

- Guru SMP Di Kecamatan Bantarbolang Kabupaten Pemalang. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15. <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Sari, M. N., Izhari, F., & Maswanto, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdi Cikal Harapan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 5(1), 17. <https://doi.org/10.24853/jmmb.5.1.17-38>
- Siregar, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SD Dan SMP Swasta Budi Murni 6 Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5(1), 70–82.
- Sugiyono. (2020). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (M. DR. Ir. Sutopo, S.Pd (ed.); Cetakan Ke). ALFABETA, cv.
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad SulaimanSepinggan Airport - Balikpapan. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences*, 19(6), 40–47. <https://doi.org/10.9790/0853-1906044047>
- Vaizah Tri, N. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Guru Pns Di Smk Negeri 1 Kebumen*.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (studi pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.
- Zahli, R., Pudyaningsih, R., & Laksmi, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Kraton Kabupaten Pasuruan. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 7(9).