

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA PASUNDAN 3 CIMAH

Riyon Gusni Saputra¹, Mochamad Vrans Romi²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
riyongusni_21p350@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMA Pasundan 3 Cimahi, baik secara parsial maupun simultan. Permasalahan kinerja guru terlihat dari tingginya persentase kinerja kategori kurang (41%) dan tingginya tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 110 kali sepanjang tahun 2024. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh populasi guru sebanyak 39 responden menggunakan teknik sensus. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS versi 22.0. Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda, disertai uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, kedua variabel juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien regresi $Y = -6,560 + 0,659X_1 + 0,597X_2$. Motivasi kerja memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja guru, yang ditunjukkan oleh rata-rata skor 3,29 kategori sedang, sedangkan lingkungan kerja fisik berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 2,89. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja fisik sangat diperlukan untuk mendukung optimalisasi kinerja guru di SMA Pasundan 3 Cimahi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and the physical work environment on teacher performance at SMA Pasundan 3 Cimahi, both partially and simultaneously. Teacher performance issues are evident in the high percentage of poor performance (41%) and the high rate of unexcused absences, which amounted to 110 times throughout 2024. This study used a quantitative method with a descriptive and associative approach. Primary data were obtained through questionnaires distributed to the entire teacher population of 39 respondents using a census technique. The research instrument was tested for validity and reliability using SPSS version 22.0. Data analysis was performed through multiple linear regression, accompanied by tests for normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. The results showed that work motivation and the physical work environment partially had a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, both variables also had a significant effect on teacher performance, with a regression coefficient value of $Y = -6.560 + 0.659X_1 + 0.597X_2$. Work motivation plays a significant role in improving teacher performance, as demonstrated by an average score of 3.29, in the moderate category. While the physical work environment is in the fair category, with an average score of 2.89. Therefore, increasing work motivation and improving the physical work environment are essential to support optimal teacher performance at SMA Pasundan 3 Cimahi.

Keywords: Work Motivation, Physical Work Environment, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Dalam konteks sumber daya manusia, guru menempati peran yang sangat vital untuk mendukung proses pendidikan. Dengan demikian, guru menjalankan fungsi sesuai tugas

pokoknya sebagai tenaga pendidik profesional (Marlinda et al., 2024). Berdasarkan Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, guru adalah tenaga pendidik profesional dengan tanggung jawab utama dalam kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta menilai dan mengevaluasi peserta didik (Romi et al., 2021). Tugas ini dilaksanakan pada jenjang pendidikan formal, yang mencakup pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berdasarkan data dari Pusdatin Kemendikbudristek yang dilansir dari laporan Badan Pusat Statistik (BPS) bertajuk statistik pendidikan 2024, jumlah guru di Indonesia mencapai 3,03 juta pada Tahun ajaran (TA) 2023/2024. Jumlah guru tersebut tersebar di empat jenjang pendidikan, yakni SD, SMP, SMA, dan SMK. Sementara itu jumlah guru SMA bertambah 2,06%, atau dari TA 2022/2023 sebanyak 347.977 guru menjadi 355.147 guru pada Tahun ajaran 2023/2024.

Peningkatan jumlah guru tidak otomatis menjamin meningkatnya mutu pendidikan di Indonesia. Hal tersebut perlu disertai dengan peningkatan kualitas guru, khususnya dalam hal kemampuan mengajar dan mempengaruhi hasil belajar siswa. Kualitas seorang guru tercermin dari kinerjanya, yang memiliki peran penting dalam menentukan mutu hasil pendidikan. Hal ini karena guru merupakan komponen yang paling berinteraksi paling intens dengan siswa selama aktivitas pendidikan di lingkungan sekolah. (Mustika & Syamsuddin, 2022). Salah satu faktor pendukung untuk meraih predikat sebagai sekolah terbaik adalah kualitas serta kompetensi yang ada pada sumber daya manusia tersebut. (Marlinda et al., 2024) menyatakan bahwa SDM ialah sekelompok individu yang terlibat pada suatu organisasi dan menjalankan beragam aktivitas guna mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kualitas SDM dapat diukur salah satunya melalui tingkat kinerja yang baik (Romi et al., 2020). Kinerja guru melibatkan upaya terpadu untuk mengelola dan mendukung kegiatan pembelajaran yang berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Menurut Hasan & Sumarni (2023) Kinerja guru mencakup keseluruhan usaha dan kemampuan yang dimiliki individu dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mencakup profesionalisme serta dorongan motivasi untuk pengelolaan, pelaksanaan, serta penyelesaian seluruh tanggung jawabnya seoptimal mungkin.

Berdasarkan wawancara dengan Wakasek Humas SMA Pasundan 3 Cimahi, masih ditemukan guru yang menghadapi hambatan dalam menyampaikan materi secara efektif dan efisien. Hal ini diperkuat oleh pernyataan siswa yang mengaku kesulitan memahami pelajaran karena penyampaian materi kurang jelas serta metode pengajaran yang kurang variatif dan menarik, sehingga menurunkan minat belajar. Oleh karena itu, peran penilaian kinerja bagi guru sangatlah penting. Melalui penilaian tersebut, kepala sekolah dapat mengetahui sejauh mana guru berhasil atau belum dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hasil tersebut dapat menjadi dasar untuk mengevaluasi proses pembelajaran yang berlangsung. Sehubungan dengan itu terdapat informasi mengenai penilaian kinerja guru selama periode Tahun 2024, yang tercantum pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.
Hasil Penilaian Kinerja Guru SMA Pasundan 3 Cimahi Tahun 2024

Kinerja Guru	Jumlah Guru	Presentase (%)
Sangat Baik	7	17
Baik	5	12
Cukup	11	28
Kurang	16	41
Sangat Kurang	-	-
Total	39	100

Sumber: Data Arsip SMA Pasundan 3 Cimahi, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja Tahun 2024 masih terbilang kurang. Yang dimana kinerja guru dengan kategori kurang sebanyak 16 guru dengan persentase 41%, jumlah ini hampir mendekati setengah dari jumlah guru tersebut, angka tersebut menunjukkan bahwa guru yang memiliki kinerja kurang, lebih banyak dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan di sekolah yaitu kinerja guru dengan kategori baik. Sejalan dengan pernyataan narasumber yang sama menyatakan bahwa sekolah sangat menginginkan kinerja guru yang baik bahkan sangat baik, sehingga dapat tercapainya tujuan sekolah dalam proses belajar mengajar. Ini sesuai dengan pernyataan Devitha et al. (2021), yang mengungkapkan bahwa guru dengan kinerja rata-rata baik mampu menghasilkan mutu pembelajaran dan capaian belajar peserta didik yang optimal. Menurut Putu et al (2024) Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak aspek, salah satunya yaitu tingkat motivasi dalam bekerja. Hakim dan Muhdi (2019) berpendapat tentang motivasi kerja, yaitu sebuah proses yang bertujuan mendorong guru supaya tindakannya sejalan dengan pencapaian tujuan yang ingin dicapai pada pihak sekolah. Dengan demikian, Motivasi kerja di kalangan guru dianggap sebagai unsur utama yang memengaruhi perilaku maupun tingkat kinerja mereka di lingkungan pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yang sama, bahwa masih terdapat beberapa guru dengan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, beliau menyatakan bahwa hampir setiap hari masih dijumpai guru yang tidak hadir tanpa keterangan, pernyataan tersebut diduga karena rendahnya motivasi kerja para guru. Ini sesuai apa yang dinyatakan Mangkunegara (2017) yaitu pegawai dengan tingkat ketidakhadiran yang tinggi menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Sehubungan dengan itu, berikut ini adalah data absensi guru pada bulan Januari-November Tahun 2024:

Tabel 2.
Data Absensi Guru SMA Pasundan 3 Cimahi Pada Tahun 2024

No	Bulan	Mangkir
		Kali
1	Januari	12
2	Februari	14
3	Maret	9
4	April	8
5	Mei	10
6	Juni	7
7	Juli	13
8	Agustus	11
9	September	9
10	Oktober	10
11	November	7
Total		110

Sumber: Data Arsip SMA Pasundan 3 Cimahi, 2024

Berdasarkan tabel 2. diatas, menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran guru tanpa keterangan selama Tahun 2024 sangat berfluktuatif yang dimana guru yang mangkir dari bulan Januari sampai November sebanyak 110 kali. Hal ini tentu menandakan kurangnya motivasi kerja guru terhadap tugas dan tanggung jawab guru untuk hadir dalam mengajar di sekolah, maka hal tersebut dapat dijadikan perhatian penting bagi sekolah apakah guru yang tidak hadir tanpa keterangan dikarenakan adanya keperluan penting atau hanya dijadikan alasan lain untuk menghindari tanggung jawab sebagai guru, jika dibiarkan begitu saja maka akan menghambat tercapainya tujuan sekolah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan

Dahliah & Sakka (2021), menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat motivasi kerja mereka. Hasil studi serupa oleh Imam Zarkasi et al. (2021), yang menunjukkan guru dengan motivasi kerja yang meningkat, maka hasil kinerja juga semakin optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi berpotensi menurunkan kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan utama bagi guru dalam meraih target yang telah ditetapkan secara maksimal. Dengan demikian, guru yang memiliki sikap positif dan motivasi yang tinggi akan termotivasi untuk menampilkan kinerja terbaik dalam tugasnya.

Selain motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor lain yang memengaruhi kinerja guru. Menurut Saefullah dan Basrow (2022), lingkungan kerja fisik mencakup berbagai kondisi yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja, seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, warna, kebersihan, tingkat kebisingan, serta getaran di area kerja. Lingkungan fisik ini perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi, karena secara langsung bersentuhan dengan indera pegawai (Rozi & Syaikhudin, 2020). Oleh sebab itu, kondisi Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dianggap sebagai hal yang esensial untuk mendorong peningkatan kinerja guru. Temuan observasi menunjukkan masih ditemukannya sejumlah kondisi lingkungan kerja yang belum memberikan dukungan optimal kepada guru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran, seperti kondisi toilet yang minim penerangan dan kondisi meja dengan barang yang bertumpukan pada ruang guru karena minimnya ketersediaan tempat penyimpanan. Penulis juga memperoleh informasi berdasarkan wawancara oleh beberapa guru terkait kondisi ruang kelas yang panas karena hanya menggunakan kipas angin dan minimnya ventilasi pada ruang kelas tersebut. Hal ini dapat membuat kenyamanan guru terganggu dalam proses belajar-mengajar.

Berdasarkan observasi, menunjukkan beberapa aspek yang memerlukan perhatian dalam menjaga kebersihan dan menyediakan tempat penyimpanan, sehingga penataan barang bisa terorganisir dengan baik. Situasi ini menekankan pentingnya perbaikan lingkungan kerja fisik untuk menciptakan kenyamanan guru dalam proses belajar-mengajar. Sejalan dengan penelitian Saefullah M & Basrow (2022) berpendapat bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang buruk dapat mempengaruhi kinerja para pegawai, sehingga menurunkan efektivitas mereka dalam bekerja. Penelitian Sunarto (2024) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama diungkapkan oleh Pratama et al. (2024), yang juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan lingkungan tempat kerjanya, sehingga hal ini dapat mendukung dalam peningkatan kinerja guru untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini. Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif bersandar pada paradigma positivisme yang umumnya digunakan dalam penelitian untuk populasi atau sampel yang telah ditetapkan sebelumnya. Teknik pengumpulan datanya menggunakan alat ukur atau instrumen khusus yang dirancang untuk memperoleh data numerik. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik maupun kuantitatif, dengan sasaran utama menguji hipotesis yang sudah disusun sebelumnya. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan teknik yang mencakup data primer dan sekunder yang didapat melalui wawancara, kuesioner, serta dokumentasi. Sementara teknik sampling dilakukan secara sensus, melibatkan seluruh populasi sebanyak 39 responden. Sebelum data dianalisis, uji validitas dan reliabilitas perlu diterapkan terlebih dahulu terhadap instrumen kuesioner. Metode analisis data yang digunakan pada studi ini berbasis pendekatan kuantitatif deskriptif dan asosiatif. Identifikasi masalah pertama sampai ketiga dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan menghitung rata-rata skor jawaban responden. Sementara

analisis asosiatif kuantitatif diterapkan pada identifikasi masalah keempat, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, melalui analisis regresi berganda dengan *software* SPSS versi 22.0. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan guna memastikan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen secara parsial maupun simultan, kemudian hasil pengujian dapat membantu apakah hipotesis diterima atau ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,451	0,2673	Valid
	X1.2	0,491		
	X1.3	0,480		
	X1.4	0,303		
	X1.5	0,335		
	X1.6	0,609		
	X1.7	0,575		
	X1.8	0,366		
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,699	0,2673	Valid
	X2.2	0,643		
	X2.3	0,724		
	X2.4	0,630		
	X2.5	0,458		
	X2.6	0,565		
	X2.7	0,669		
	X2.8	0,417		
	X2.9	0,566		
	X2.10	0,632		
	X2.11	0,663		
	X2.12	0,620		
	X2.13	0,428		
	X2.14	0,347		
	X2.15	0,679		
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,750	0,2673	Valid
	Y.2	0,724		
	Y.3	0,814		
	Y.4	0,596		
	Y.5	0,776		
	Y.6	0,691		
	Y.7	0,637		
	Y.8	0,524		
	Y.9	0,585		
	Y.10	0,671		
	Y.11	0,773		
	Y.12	0,698		

Jika semua butir telah valid, langkah selanjutnya yaitu melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas diterapkan pada butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang sebelumnya sudah

dinyatakan valid berdasarkan uji validitas. Sugiyono (2018) menyebutkan, instrumen yang reliabel adalah yang mampu menghasilkan data tetap konsisten ketika dipakai berulang kali pada objek yang sama. Dalam penelitian ini memanfaatkan koefisien cronbach alpha untuk menilai reliabilitas, dengan standar nilai lebih besar dari 0,60 dianggap reliabel.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Ketentuan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,850		
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,918	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,923		

Untuk mengetahui motivasi kerja guru SMA Pasundan 3 Cimahi, peneliti telah menyebarkan kuesioner kepada 39 responden. Hasil pengolahan kuesioner menunjukkan bahwa secara umum variabel motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,29 yang tergolong dalam kategori sedang, sub variabel peluang untuk maju menempati posisi paling tinggi dengan perolehan rata-rata skor 3,49, sementara sub variabel pengakuan mencapai nilai rata-rata terendah sebesar 3,03. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan internal guru ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab belum sepenuhnya maksimal. Selanjutnya guna mengetahui tanggapan responden terhadap kondisi lingkungan kerja fisik pada SMA Pasundan 3 Cimahi, peneliti telah menyebarkan kuesioner kepada 39 responden. Hasil pengolahan kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan untuk variabel lingkungan kerja fisik adalah 2,89, yang masuk dalam kategori cukup baik. Sub variabel pencahayaan tercatat sebagai yang tertinggi dengan nilai rata-rata 3,38, sementara sub variabel temperatur menduduki posisi terendah dengan keseluruhan nilai rata-rata 2,46.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di SMA Pasundan 3 Cimahi dirasa guru sudah cukup baik untuk menunjang kenyamanan guru dalam menjalankan aktivitasnya. Namun kondisi tersebut masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian lebih, seperti kondisi temperatur ruangan dan kebersihan, supaya tercipta situasi kerja yang mendukung dan sehat. Upaya peningkatan pada aspek-aspek tersebut diharapkan dapat mendukung kelancaran guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta proses belajar-mengajar terlaksana dengan baik. Kemudian untuk mengetahui kinerja guru, hasil pengolahan kuesioner menunjukkan bahwa secara umum variabel kinerja guru memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,07 yang masuk kedalam kategori sedang. Meskipun tergolong cukup baik dalam beberapa aspek seperti perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, namun kemampuan dalam evaluasi pembelajaran masih perlu ditingkatkan. Temuan ini menunjukkan bahwasanya peran kinerja guru sangat penting untuk mendukung keberhasilan penyelenggaraan pembelajaran. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja terus dilaksanakan supaya capaian belajar siswa bisa diraih secara optimal serta terwujudnya target dan tujuan sekolah. Dalam rangka menjawab identifikasi masalah yang keempat mengenai pengaruh motivasi kerja serta lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMA Pasundan 3 Cimahi, peneliti melakukan analisis regresi berganda. Langkah pertama yang dilakukan peneliti yaitu pengujian asumsi klasik.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.72228762
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.054
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dengan nilai signifikansi 0,200 yang diperoleh dari uji normalitas, dapat disimpulkan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal, karena hasilnya lebih dari 0,05.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.560	5.828		-1.126	.268		
Motivasi Kerja	.659	.175	.401	3.775	.001	.938	1.066
Lingkungan Kerja Fisik	.597	.109	.584	5.500	.000	.938	1.066

Kemudian untuk hasil uji multikolineritas yang tercantum dalam tabel *coefficients* memperlihatkan nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja fisik sebesar 1,066. Angka ini menegaskan bahwa data terbebas dari multikolinearitas karena berada di bawah ambang batas 10, menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel independen dalam regresi. Selain itu, nilai *tolerance* di atas 0,10 juga memastikan tidak terjadinya multikolinearitas.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.675	3.520		.476	.637
Motivasi Kerja	.099	.105	.158	.936	.356
Lingkungan Kerja Fisik	.022	.066	.057	.337	.738

Uji heteroskedastisitas bisa dilihat melalui nilai signifikansi yang tercantum dalam tabel *coefficients*. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja adalah bernilai 0,356, sementara variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,738, yang keduanya melebihi batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan, atau dengan kata lain, varian residual antar pengamatan bersifat konstan (homoskedastis).

Tabel 9.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.598	6.906

Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memengaruhi kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,619. Artinya kedua variabel mampu menerangkan variabel kinerja guru sebesar 61,9%, yang masuk pada kategori pengaruh tinggi / kuat. Sementara itu, sebesar 38,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan penelitian ini.

SIMPULAN

Bahwa motivasi kerja guru SMA Pasundan 3 Cimahi berada pada kategori sedang, dengan peluang untuk maju sebagai aspek tertinggi dan pengakuan sebagai aspek terendah. Lingkungan kerja fisik tergolong cukup baik, ditunjang oleh pencahayaan sebagai aspek terbaik dan temperatur sebagai aspek terendah. Kinerja guru juga berada pada kategori sedang, dengan perencanaan kegiatan pembelajaran sebagai sub variabel tertinggi dan evaluasi pembelajaran sebagai yang terendah. Secara parsial, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka semakin baik pula kinerja guru. Secara simultan, keduanya juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Pasundan 3 Cimahi, sehingga peningkatan motivasi kerja dan perbaikan lingkungan kerja fisik menjadi faktor penting dalam optimalisasi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfadilla Hasan, & Sumarni. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 VII Koto Sarik Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5.
- Dahliah, & Wahyuni Sakka. (2021). Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Informatika*, 17.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Zarkasi, Rusgianto, & Dwi Cahyono. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam*, 1 (1).
- Marlinda, M., Zulkifli, Z., & Oktavianti, O. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Motivasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(09), 3523–3534. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i09.1138>
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Finance. *Jurnal RASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Mustika, Z & Syamsuddin, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja
- Pratama, R., Hadjri, M. I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 03 dan SMA Negeri 03 Kecamatan Talang Ubi Kabupaten Penukal

- Abab Lematang Ilir. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4615–4628. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1015>
- Putu, I., Pratama, A., Giri, P., Sujana, W., Nyoman, N., Novarini, A., Ekonomi, F., Universitas, B., & Denpasar, M. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Era Pratama Raya Kantor Cabang Bali*. 5.
- Rahman Hakim, A., & Muhdi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2).
- Romi, M. V. (2024). The Influence of Emotional and Spiritual Intelligence on Lecturer Performance Through Organisational Citizenship Behaviour in Private Universities. *Khazanah Sosial*, 6 No 2.
- Romi, M.V., Nada, A., Hana, M.A., & Propheto, A. (2022). The Linkage Between Leadership Styles, Employee Loyalty, and Turnover Intention in Healthcare Industry. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Romi, M.V., Noer, S., Widaningsih, S., Manik, E., & Riswanto, A., (2021). Enhancing organizational commitment by exploring job satisfaction, organizational citizenship behavior and emotional intelligence. *Management Science Letters*, 11, 917–924.
- Romi, M.V., Wibowo, L.A., Widjajanta, B., Fadillah, A., Riswanto, A., Aprianti, V., Yani R.W., Andi, B.P.E., & Sujono, H. (2020). Supply chain analysis of hedonic shopping value on behavioral intention creation of multinational footwear company. *Uncertain Supply Chain Management*, 8, 745–752.
- Rozi, A. F., & Syaikhudin, A. Y. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisi Dan Nonfisi, Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Universitas Islam Darul Ulum Lamongan. In *Journal of Management and Accounting* (Vol. 3, Issue 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.52166/jmacc.v3i1.1852>
- Saefullah M, & Basrow. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15 (2).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komptensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT Sari Wangi Mentari Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 4(1), 108–119.
- Sutrisno, E. (2019). *Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Banda Aceh. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 11(2).
- Tonga, A., Huda, N., Magister, P., & Sekolah, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada PT. Petroil Indonesia. In *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)* (Vol. 3, Issue 1). www.jurnalakademikjeba.yarsi.ac.id