

***THE IMPACT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS AT SMKN XYZ***

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMKN XYZ**

Sabrina Shela Fatimah Zahra¹, Enjang Suherman², Renna Augia Putri³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

mn21.sabrinazah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, Enjangsuheman@ubpkarawang.ac.id²,
Rena.Putrie@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of physical work environment and work motivation on teacher performance at public vocational schools in Karawang Regency. Optimal teacher performance is greatly influenced by various factors, including a conducive work environment and high work motivation. A good work environment can create comfort and enthusiasm in teaching, while high work motivation encourages teachers to perform their duties to the fullest. This study employs a quantitative descriptive approach. Data analysis techniques were conducted using the Likert scale and multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26. The population in this study consists of all teachers at state vocational high schools in Karawang Regency, with the sample determined using random sampling based on the Slovin formula with a 5% error rate, resulting in 83 respondents. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant impact on teacher performance, as does work motivation, which also has a positive and significant impact. Simultaneously, the work environment and work motivation significantly influence teacher performance. The coefficient of determination (R Square) value of 0.765 indicates that 76.5% of the variation in teacher performance can be explained by the physical work environment and work motivation, while the remaining 23.5% is influenced by factors outside the variables of this study.

Keywords: *Physical Work Environment, Teacher Performance and Work Motivation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Kabupaten Karawang. Kinerja guru yang optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan dan semangat dalam mengajar, sementara motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk menjalankan tugas secara maksimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data dilakukan menggunakan skala Likert dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kabupaten Karawang, dengan penentuan sampel menggunakan teknik random sampling berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sejumlah 83 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, begitu pula motivasi kerja yang juga memberikan pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,765 menunjukkan bahwa 76,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Lingkungan Kerja fisik, dan Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia menghadapi tantangan besar di era digital, khususnya dalam meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan. Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru. Namun, guru sering

dihadapkan pada kurangnya fasilitas, beban administrasi tinggi, minimnya kolaborasi dengan industri, serta rendahnya kesejahteraan dan motivasi kerja. Kondisi ini menghambat kinerja guru dan berdampak pada kualitas pengajaran serta kemampuan generasi

penerus.

Berdasarkan PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52 ayat (1) guru wajib merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, membimbing peserta didik, serta menjalankan tugas tambahan terkait. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen menyatakan guru profesional dituntut memiliki kualifikasi akademik minimal sarjana (S1) atau D4, juga harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian.

SMKN XYZ didirikan tahun 1970 sesuai pada surat keputusan menteri pendidikan serta kebudayaan No. 104/UUK.3/1969 yang resmi berdiri pada tanggal 17 Juni 1970. SMKN XYZ adalah sebuah institusi pendidikan SMK XYZ yang beralamat di Jl. Surotokunto, Kecamatan Karawang Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat.

Peran guru sangat penting dalam membimbing dan mendukung pengembangan potensi peserta didik, serta memenuhi harapan masyarakat terhadap pendidikan. Keberhasilan proses pengajaran menjadi tanggung jawab utama guru, di mana efektivitas pengajaran tercermin langsung dalam kinerja mereka.

Tabel 1. Data Kinerja Guru SMKN XYZ

Tahun	Presentasi Kinerja
2023	89.75%
2024	87.53%

Sumber: Supervisi SMKN XYZ

Berdasarkan hasil pengamatan, kinerja guru di SMKN XYZ pada periode 2023–2024 menunjukkan penurunan yang cukup signifikan. Penurunan ini menjadi perhatian karena peran guru sangat penting dalam keberhasilan pendidikan generasi penerus. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk

mengidentifikasi penyebab penurunan tersebut. Salah satu cara untuk mengukurnya adalah dengan meneliti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru. Sidanti (2019) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, berperan penting dalam menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan. Lingkungan yang kondusif mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan menjalankan tugas dengan lebih baik.

Tabel 2. Data Tentang Keadaan Lingkungan fisik SMKN XYZ

Keterangan	Kondisi
Pewarnaan Ruang Kerja	Warna Mulai Kusam dan Ada Coretan
Penerangan Ruang Kerja	Ada beberapa ruangan penerangannya kurang cerah
Pertukaran Udara Ruang Gerak	Banyak, tapi kurang dingir Sangat luas
Kebersihan	Toilet ada 20. Tetapi kurang bagus dan bersih
Suara Kebisingan	Suara bunyi peralatan bangunan

Sumber: SMKN XYZ 2024

Berdasarkan tabel dan hasil wawancara, sejumlah guru mengeluhkan kurangnya fasilitas pembelajaran, baik teori maupun praktik, yang menyulitkan penyampaian materi secara optimal. Kurangnya perhatian terhadap kebersihan, pencahayaan, dan ventilasi ruang kelas juga mengganggu kenyamanan, sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran. Ketersediaan sumber daya yang memadai diyakini dapat meningkatkan pencapaian tujuan pembelajaran dan kinerja guru (Sari, 2019). Penelitian Azhar Abisya (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan studi Warongan (2020) menemukan bahwa faktor lingkungan kerja, stres, dan motivasi tidak selalu berpengaruh

terhadap kinerja karyawan.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943), yang masih relevan hingga kini, menjelaskan bahwa kebutuhan manusia terbagi dalam lima tingkatan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks guru, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini secara langsung memengaruhi motivasi mereka untuk bekerja dan, pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan survei awal di SMKN XYZ, ditemukan bahwa guru mengalami beban finansial yang tidak terpenuhi, sehingga kehilangan fokus dalam mengajar dan kurang termotivasi untuk mengembangkan potensi siswa. Rendahnya motivasi ini berdampak pada penurunan kualitas pengajaran, minimnya inovasi, dan kinerja yang belum optimal. Lingkungan kerja yang mendukung serta motivasi yang tinggi menjadi kunci penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru (Marphudok et al., 2020). Temuan ini sejalan dengan penelitian I Komang (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, berbeda dengan hasil studi Asri Winanti (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja guru merupakan hasil dari aktivitas yang bertujuan mencapai keberhasilan pembelajaran, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti fasilitas yang memadai dan suasana nyaman, membantu guru menjalankan tugasnya secara optimal. Ryan dan Deci (2020) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Ketika guru merasa dihargai dan terhubung

dalam lingkungan kerja yang positif, motivasi intrinsik mereka meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Azhar Abisya (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikampek.

Berlandaskan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan studi perihal “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN XYZ”. Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari lingkungan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sugara et al. (2020), lingkungan kerja fisik mencakup seluruh faktor fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dan pekerjaannya. Senada dengan itu, Astrinatria dan Sarmawa (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di sekitar pekerjaan yang berdampak pada pelaksanaan tugas. Octaviani dan Suana (2019) menambahkan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi bangunan dan fasilitas yang disediakan, sementara Hasibuan (2019) menekankan pada kondisi ruang kerja dan peralatan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Dapat disintesis bahwa lingkungan kerja fisik mencakup berbagai aspek seperti bangunan, fasilitas, kondisi ruang kerja, dan peralatan yang digunakan. Para ahli sepakat bahwa elemen-elemen tersebut berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2019) meliputi: (1) Pencahayaan, (2) Pewarnaan, (3)

Kebersihan, (4) Sirkulasi udara, (5) Ruang gerak, dan (6) Keamanan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik (seperti prestasi) dan ekstrinsik (seperti kompensasi) (Hasibuan, 2019). Herzberg (2019) membagi faktor motivasi menjadi motivator yang meningkatkan kepuasan, dan faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan. Maslow (dalam Risma Uswatun et al., 2022) menambahkan bahwa motivasi muncul dari pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri, yang jika terpenuhi, akan mendorong kontribusi produktif.

Dapat disintesis bahwa Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu mencapai tujuan kerja. Faktor seperti kebutuhan dasar, lingkungan, penghargaan, dan peluang berkembang berperan penting membentuk motivasi yang optimal.

Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Robins (2020:60) terdapat 5 motif: (1) Kebutuhan Fisik, (2) Kebutuhan Rasa Aman, (3) Kebutuhan Sosial, (4) Kebutuhan Penghargaan, dan (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

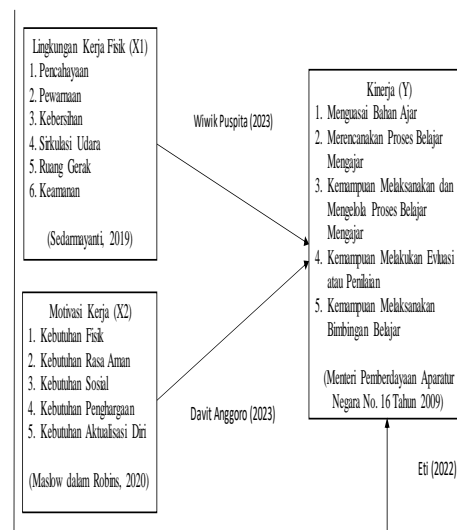
Kinerja

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan (Mitchel Terence, 2022). Supardi (2020:45) menyatakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan tugas sesuai harapan dan tujuan yang ditetapkan. Sementara itu, Wibowo (2021) menambahkan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari proses pelaksanaannya.

Dapat disintesis bahwa kinerja guru adalah hasil kerja sesuai tugas dan tanggung jawab dalam mendukung tujuan pendidikan. Kinerja mencakup hasil akhir dan proses pelaksanaan tugas sesuai standar. Kinerja yang baik mencerminkan profesionalisme dan kontribusi terhadap kualitas pembelajaran.

Merujuk Permenpan No. 16 Tahun 2009, terdapat lima indikator penilaian kinerja guru: (1) Menguasai bahan ajar, (2) Merencanakan proses belajar mengajar, (3) Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (4) Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian, dan (5) Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan).

PARADIGMA PENELITIAN DAN HIPOTESIS.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2019:99), hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang didasarkan pada fakta empiris dari data yang dikumpulkan. Berdasarkan kerangka pemikiran, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMKN XYZ.
Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, seperti fasilitas terbatas, ruang kelas yang tidak bersih, serta pencahayaan dan ventilasi buruk, menghambat kinerja guru dan mengurangi kenyamanan serta efektivitas pembelajaran. Penelitian Azhar Abisya (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMKN XYZ.
Hasil survei awal menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja guru di SMKN XYZ, yang dipengaruhi beban finansial dan kurangnya penghargaan, berdampak pada penurunan fokus, semangat, serta kualitas pembelajaran. Hal ini menyebabkan kinerja guru belum optimal. Penelitian I Komang (2022) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3. Lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMKN XYZ.
Berdasarkan Pengamatan dan wawancara di SMKN XYZ menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai serta rendahnya motivasi akibat beban finansial menyebabkan ketidaknyamanan dan menurunnya semangat mengajar. Guru merasa kurang dihargai, yang berdampak pada penurunan kualitas pengajaran. Hal ini sejalan dengan temuan Eti (2022) bahwa lingkungan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menurut Ahmed et al., (2023), metode kuantitatif menguji hubungan antar variabel dan mempertimbangkan aspek kausal. Penelitian dilakukan di SMKN XYZ, Jl. Surotokunto, Karawang Timur, selama kurang lebih 3 bulan dengan objek penelitian para guru di sekolah tersebut.

Pengumpulan Data

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 105 guru di SMKN XYZ. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dengan karakteristik tertentu yang diteliti untuk ditarik kesimpulan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019), rumus *Slovin* efektif digunakan untuk populasi di atas 100. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5% untuk menentukan ukuran sampel. Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + (105)(0,05)^2}$$

$$n = 83,16$$

Hasil perhitungan menunjukkan jumlah sampel merupakan 83,16, yang dibulatkan menjadi 83 responden.

Sampling

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus *slovin*, teknik pengambilan sampel yang di gunakan yaitu rumus *sampling*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama, yang disusun dalam bentuk Google Form.

Operasional variabel

Menurut Sugiyono dalam Andriani (2022), operasionalisasi adalah mengubah konsep menjadi terukur dengan melihat dimensi perilaku atau sifat, lalu menerjemahkannya ke dalam elemen yang dapat diamati dan diukur

Tabel 3. Tabel Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisisioner
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Pencahayaannya,	1. Kualitas dan intensitas cahaya 2. Pencahayaannya alami	1, 2
	Pewarnaannya,	1. Penggunaan warna yang lembut 2. Warna dinding dan perabot sesuai	3, 4
	Kebersihan,	Tidak ada debu atau kotoran	5
	Sirkulasi Udara,	1. Ventilasi yang memadai 2. Pengapungan	6, 7
	Ruang Gerak,	1. Ruang kerja tidak terlalu sempit 2. Adanya ruang untuk diskusi dengan	8, 9
	Keamanan,	Fasilitas untuk mencegah risiko	10
	Kebutuhan Fisik,	1. Gaji 2. Tunjangan kesehatan	11, 12
Motivasi Kerja	Kebutuhan Rasa Aman,	1. Fasilitas keamanan 2. Bebas dari	13, 14
	Kebutuhan Sosial,	1. Interaksi dengan rekan kerja 2. Hubungan yang sehat dengan pimpinan dan rekan	15, 16
Kinerja (Y)	Kebutuhan Penghargaan,	1. Penghargaan terhadap prestasi kerja 2. Pengakuan dari perusahaan atau rekan kerja	17, 18
	Kebutuhan Aktualisasi Diri,	1. Pengembangan potensi diri 2. Mengemukakan ide atau gagasan	19, 20
	Menguasai Bahan Ajar,	1. Memahami dan menguasai materi 2. Menguasai materi tambahan atau pendalaman	21, 22
	Merencanakan Proses Belajar Mengajar,	1. Rencana pembelajaran yang terstruktur dan sistematis 2. Memilih metode dan model pembelajaran yang tepa	23, 34
	Kemampuan Melaksanakan dan Mengelola Proses Belajar Mengajar	1. Membuka pelajaran dengan kegiatan yang menarik dan relevan 2. Menggunakan metode dan strategi pembelajaran sesuai	25, 26

Kemampuan Melakukan Evaluasi atau Penilaian	1. Merumuskan indikator pencapaian hasil belajar yang jelas dan terukur 2. Menilai dengan objektif, adil, dan tanpa diskriminasi	27, 28
Kemampuan Meksanakan Bimbingan Belajar	1. Mampu mengidentifikasi siswa yang memerlukan bimbingan belajar	29, 30

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Data primer diperoleh melalui observasi dan angket kuesioner dengan skala likert 1-5 untuk mengukur pendapat yang dilakukan terhadap responden di SMKN XYZ

1. Skor 5 = Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 = Setuju (S)
3. Skor 3 = Cukup Setuju (CS)
4. Skor 2 = Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dinyatakan valid jika tingkat signifikan < 0.05 (=5%), maka pertanyaan dinyatakan valid. Jika nilai signifikansi > 0.05 (=5%), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Tingkat reliabilitas item dapat dilihat melalui hasil uji statistik Cronbach Alpha dan sebuah konstruk dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70.

Teknik Analisis Data Statistik Deskriptif

Menurut Arikunto (2020), metode deskriptif bertujuan menggambarkan fakta atau karakteristik objek secara sistematis dan akurat. Pengukuran analisis deskriptif dilakukan menggunakan rentang skala yang dihitung dengan rumus tertentu.

Rentang Skala (RS) : $(m-1)/m$ RS = $(5-1)/5 = 0,8$ RS : Rentang Skala

M : jumlah alternative jawaban

Tabel 4. Rentang Skala

Skala skor	Rentang Skala	Kriteria dalam angket
1	1,0 – 1,8	Sangat Tidak Setuju
2	1,8 – 2,6	Tidak Setuju
3	2,6 -3,4	Netral
4	3,4 – 4,2	Setuju
5	4,2 -5,0	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Statistik Verifikatif

Menurut Sanapiah Faisal (2020), metode verifikatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya melalui uji statistik. Metode ini bertujuan menguji apakah variabel-variabel yang diteliti sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui pengujian sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan bahwa data dikategorikan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dianggap berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Analisis ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang ditampilkan dalam tabel Coefficients. Nilai tolerance dianggap masih dapat diterima jika lebih dari 0,1, sedangkan nilai VIF sebaiknya tidak melebihi angka 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan. Jika variansnya konstan,

disebut homoskedastisitas; jika bervariasi, disebut heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel yang dianalisis meliputi lingkungan kerja fisik (X1), motivasi kerja (X2), serta kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

5. Uji T

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Keputusan diambil berdasarkan: (a) jika signifikansi $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y; (b) jika signifikansi $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel, maka tidak signifikan.

6. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika F hitung $> F$ tabel atau signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen berpengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen.

7. Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Nilai R^2 diperoleh dari output SPSS, dengan rumus $KD = R^2 \times 100\%$. Semakin mendekati 1, pengaruhnya semakin kuat; sebaliknya, mendekati 0 berarti pengaruhnya lemah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 83 guru SMKN XYZ untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner Google Form yang dibagikan via WhatsApp, kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan lama mengajar.

Tabel 5. Identitas Responden

Keterangan	Karakteristik	Frekuensi	Presentasi
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	43%
	Perempuan	48	57%
Total		83	100%
Usia	21 – 25	30	36%
	26 – 30	28	34%
	31 – 40	25	30%
Total		83	100%
Lama Mengajar	1 – 3 Tahun	27	32%
	3 – 5 Tahun	33	40%
	>5 Tahun	23	28%
Total		83	100%

Sumber: Olah data penulis 2025

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden guru di SMKN XYZ adalah perempuan (57%), berusia 21–25 tahun (36%), dan memiliki pengalaman mengajar 3–5 tahun (40%).

Hasil Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r Hitung (X1)	r Hitung (X2)	r Hitung (Y)	r tabel	Ket
1	0,602	0,590	0,494	0,2133	Valid
2	0,379	0,323	0,267	0,2133	Valid
3	0,263	0,373	0,254	0,2133	Valid
4	0,664	0,578	0,501	0,2133	Valid
5	0,713	0,720	0,610	0,2133	Valid
6	0,778	0,699	0,673	0,2133	Valid
7	0,735	0,688	0,658	0,2133	Valid
8	0,716	0,647	0,451	0,2133	Valid
9	0,650	0,604	0,637	0,2133	Valid
10	0,539	0,522	0,463	0,2133	Valid

Sumber : Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Tabel 8. Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Descriptive Statistics						
	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance	Mean	Kategori
X1.1	3	5	1,516	1,267	2,39	Rendah
X1.2	3	5	1,665	1,443	3,81	Cukup Tinggi
X1.3	1	5	1,744	1,555	4,30	Tinggi
X1.4	2	5	1,669	1,449	3,70	Tinggi
X1.5	3	5	1,537	1,289	3,38	Cukup Tinggi
X1.6	2	5	1,585	1,343	3,21	Cukup Tinggi
X1.7	2	5	1,572	1,328	3,19	Cukup Tinggi
X1.8	2	5	1,649	1,422	3,45	Tinggi
X1.9	2	5	1,633	1,401	3,34	Cukup Tinggi
X1.10	1	5	1,744	1,555	4,30	Tinggi
Rata-rata					3,50	Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dari tiap variabel dapat dinyatakan valid karena r hitung > dari r tabel (0,2133) sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Apha	Reliabel Minimum	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,778	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,742	0,7	Reliabel
Kinerja (Y)	0,828	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha menunjukkan lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan data dari pernyataan tersebut maka seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau instrument tersebut handal dan konsisten.

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif membantu peneliti memahami karakteristik data secara ringkas melalui ukuran seperti rata-rata, minimum, maksimum, standar deviasi, dan varians, sehingga memberikan gambaran umum tentang sebaran dan kecenderungan data.

Berdasarkan analisis deskriptif, rata-rata variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3,50, tergolong kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa secara umum, guru merasa lingkungan kerja fisik cukup mendukung pelaksanaan tugas. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X1.3 dan X1.10, yang mencerminkan

persepsi positif terhadap ruang kelas dan fasilitas umum. Namun, indikator X1.1 memperoleh nilai terendah (2,39), menunjukkan masih adanya kekurangan pada aspek tertentu, seperti ketersediaan atau pengelolaan ruang kerja. Artinya, meskipun kondisi fisik sudah cukup baik, beberapa aspek masih perlu diperbaiki.

Tabel 9. Motivasi Kerja (X2)

Descriptive Statistics						
	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance	Mean	Kategori
X2.1	2	5	1,599	1,359	3,37	Cukup Tinggi
X2.2	3	5	1,707	1,500	3,98	Tinggi
X2.3	3	5	1,619	1,384	2,80	Cukup Tinggi
X2.4	3	5	1,608	1,371	3,43	Cukup Tinggi
X2.5	2	5	1,673	1,453	3,36	Cukup Tinggi
X2.6	2	5	1,635	1,404	3,36	Cukup Tinggi
X2.7	3	5	1,628	1,395	3,43	Cukup Tinggi
X2.8	3	5	1,648	1,421	2,44	Rendah
X2.9	3	5	1,520	1,271	3,58	Cukup Tinggi
X2.10	3	5	1,520	1,271	3,58	Cukup Tinggi
Rata-rata					3,33	Cukup Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis, motivasi kerja memiliki nilai rata-rata 3,33, tergolong cukup tinggi. Ini menunjukkan bahwa motivasi guru sudah cukup baik, meski belum optimal. Indikator X2.2 mencatat nilai tertinggi (3,98), mencerminkan dorongan kuat dalam aspek pencapaian atau

pengembangan diri. Sebaliknya, indikator X2.8 memperoleh nilai terendah (2,44), mengindikasikan kelemahan pada pemenuhan kebutuhan dasar atau kurangnya penghargaan. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru.

Tabel 10. Kinerja Guru (Y)

Descriptive Statistics						
	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Variance	Mean	Kategori
Y.1	3	5	1,525	1,276	3,72	Tinggi
Y.2	3	5	1,497	1,247	3,14	Cukup Tinggi
Y.3	3	5	1,457	1,21	2,75	Cukup Tinggi
Y.4	3	5	1,426	1,182	3,19	Cukup Tinggi
Y.5	3	5	1,266	1,071	2,95	Cukup Tinggi
Y.6	4	5	1,187	1,035	3,03	Cukup Tinggi
Y.7	4	5	1,109	1,012	2,98	Cukup Tinggi
Y.8	3	5	1,496	1,247	3,32	Cukup Tinggi
Y.9	3	5	1,518	1,269	3,39	Cukup Tinggi
Y.10	4	5	1,503	1,253	3,22	Cukup Tinggi
Rata-rata					3,18	Cukup Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil statistik deskriptif terhadap variabel kinerja guru (Y), diperoleh nilai rata-rata 3,18, yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Sebagian besar indikator juga berada dalam kategori serupa, kecuali Y.1 yang tergolong tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru sudah baik, namun belum optimal. Beberapa aspek seperti Y.3 dan Y.5 masih perlu ditingkatkan. Hal ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi kerja yang kuat untuk mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021), normalitas diperlukan agar estimasi regresi akurat dan andal. Metode yang umum dipakai adalah One Sample Kolmogorov–Smirnov Test, dengan hasil disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	5,2284
Most Extreme Differences	Absolute	0,437
	Positive	0,437
	Negative	-0,071
Test Statistic		0,637
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,869

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi sebesar 0,869 > 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Artinya, data variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,638	1,567
	X2	0,734	1,872

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dengan mendapatkan hasil Tolerance bernilai 0,638 (X1), 0,734 (X2) > 0,10 dan VIF bernilai 1,567 (X1), 1,874 (X2) < 10,0 maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak adanya gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi perbedaan varians residual pada berbagai nilai variabel independen. Hasil uji disajikan pada tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1,547	4,982	0,303	0,684
	X1	-0,044	0,065	-0,168	0,205
	X2	-0,056	0,075	0,121	0,413

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan output di atas, variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,205 dan motivasi kerja sebesar 0,413, keduanya > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel

lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berikut hasil data yang diperoleh:

Tabel 14. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,672	5,272		4,497	0,035
	X1	0,483	0,309	0,461	4,184	0,012
	X2	0,401	0,383	0,527	4,190	0,026

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil output diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 10,672 + 0,483 (X1) + 0,401 (X2)$$

Persamaan regresi diatas memiliki arti yaitu:

1. Konstanta (a) sebesar 10,672 artinya jika variabel kinerja guru nilainya 0 maka kinerja nilainya sebesar 10,672.
2. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (0,483): Setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,483. Koefisien positif menunjukkan hubungan yang searah.
3. Koefisien Motivasi Kerja (0,401): Setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,401. Koefisien positif menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi turut meningkatkan kinerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Enjang Suherman & Suroso (2022), nilai koefisien determinasi dapat dilihat melalui Adjusted R Square yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	0,765	0,76	1,244

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh

peneliti 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,765 menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 76,5% terhadap kinerja guru, sedangkan 23,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel berdasarkan output SPSS. Hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 16. Uji T

KODE	Uraian Hipotesis	T Value	t tabel	Signifikansi	Kesimpulan
H1	Pengaruh Lingkungan Kerja fisik	4,184	1,664	0,001	Diterima
H2	Pengaruh Motivasi Kerja	4,190	1,664	0,000	Diterima

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (t = 4,184; p = 0,001) dan Motivasi Kerja (t = 4.190; p = 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, peningkatan kualitas lingkungan kerja dan motivasi secara langsung mendorong peningkatan kinerja guru. Kedua variabel independen tersebut terbukti memiliki kontribusi signifikan dalam memengaruhi kinerja.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk menilai seberapa besar pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 17. Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	403,783	2	201,891	130,531	,000 ^b
	Residual	123,735	80	1,547		
	Total	527,518	82			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru signifikan secara statistik ($F = 130,531$; $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$). Artinya, kedua variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

1. Variabel X1 (Lingkungan)

Berdasarkan hasil analisis, variabel lingkungan kerja fisik berada dalam kategori tinggi dengan rata-rata 3,50. Indikator tertinggi adalah kondisi ruang kelas dan fasilitas umum (X1.3 dan X1.10) sebesar 4,30, menunjukkan bahwa guru merasa lingkungan sekolah cukup nyaman dan mendukung pembelajaran. Sementara itu, indikator terendah adalah ketersediaan ruang kerja tertentu (X1.1) sebesar 2,39, yang mengindikasikan masih adanya kekurangan fasilitas seperti ventilasi atau pencahayaan. Temuan ini sejalan dengan teori Grandjean (1987) bahwa lingkungan fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja.

2. Variabel X2 (Motivasi)

Berdasarkan analisis deskriptif, tingkat motivasi guru tergolong cukup tinggi dengan rata-rata 3,33. Indikator tertinggi adalah X2.2 (3,98), menunjukkan motivasi kuat dalam pencapaian dan pengembangan diri. Sebaliknya, indikator terendah X2.8 (2,44) mengindikasikan lemahnya aspek penghargaan atau dukungan lingkungan. Temuan ini selaras dengan Teori Kebutuhan Maslow (1943) dalam Robins (2020:60), bahwa motivasi timbul dari pemenuhan kebutuhan mulai dari

fisiologis hingga aktualisasi diri.

3. Variabel Y (Kinerja)

Berdasarkan analisis deskriptif, rata-rata variabel kinerja guru (Y) sebesar 3,18, tergolong cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru secara umum berjalan baik, meskipun belum optimal. Dari sepuluh indikator, sebagian besar berada pada kategori cukup tinggi, dan hanya satu (Y.1) tergolong tinggi. Indikator dengan nilai rendah seperti Y.3 dan Y.5 menunjukkan perlunya peningkatan dalam aspek penguasaan materi dan inovasi pembelajaran. Temuan ini menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi yang kuat dalam mendorong kinerja guru. Hal ini sesuai dengan teori Harlen (2021), bahwa $\text{Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation} \times \text{Environment}$, di mana kinerja merupakan hasil dari interaksi kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Verifikatif

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN XYZ, dengan nilai signifikansi $0,001 (< 0,05)$ dan t-hitung $4,184 > t\text{-tabel } 1,664$. Koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Temuan ini sesuai dengan teori ergonomi Grandjean (1987) dalam Indrasari & Ariwidodo (2024), yang menyatakan bahwa faktor fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan tata letak ruang kerja memengaruhi kenyamanan dan produktivitas. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Azhar Abisya (2024), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Guru

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMKN XYZ, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan t-hitung $4.190 > t$ -tabel 1,664. Ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi guru, semakin baik pula kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan teori Maslow (1943) dalam Robins (2020:60), yang menyatakan bahwa motivasi meningkat seiring terpenuhinya kebutuhan dasar seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Hasil ini juga mendukung penelitian I Komang (2022), yang menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja signifikan memengaruhi kinerja guru.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN XYZ (F-hitung = 130,531 $>$ F-tabel = 3,111; sig. = 0,000 $<$ 0,05). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,765 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 76,5% variasi kinerja guru, sementara 23,5% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini konsisten dengan penelitian Eti (2022) yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang telah diajukan, analisa data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan dari hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berperan signifikan terhadap kinerja guru, di mana kenyamanan ruang kelas,

fasilitas pendukung, suasana kerja yang harmonis, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja turut meningkatkan semangat dan produktivitas guru.

2. Motivasi kerja berperan signifikan terhadap kinerja guru. Pemenuhan kebutuhan seperti rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri mendorong guru untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.
3. Kinerja guru SMKN XYZ tergolong cukup baik, namun belum maksimal. Variasi pada aspek kedisiplinan dan inovasi menunjukkan pentingnya peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja fisik guna menunjang kinerja secara menyeluruh.
4. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik kenyamanan ruang, fasilitas pendukung, dan hubungan sosial, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
5. Hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Peningkatan motivasi sejalan dengan peningkatan performa dalam proses pembelajaran.
6. Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan yang nyaman serta motivasi tinggi mendukung suasana belajar yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja. Namun, terdapat pula faktor lain di luar kedua variabel tersebut yang turut memengaruhi kinerja.

Implikasi

Secara teoritis, penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan

positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Temuan ini memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung serta tingkat motivasi yang tinggi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu. Dalam konteks pendidikan, hasil ini menunjukkan bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendapatkan dorongan motivasional yang memadai akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara praktis, pihak sekolah, perlu memperhatikan peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik, seperti kondisi fisik ruang kelas, fasilitas pendukung mengajar, serta suasana kerja yang kondusif dan bebas dari gangguan. Selain itu, peningkatan motivasi guru dapat dilakukan melalui pengakuan atas prestasi, pemberian insentif yang adil, dan kesempatan pengembangan profesional. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan motivasi kerja, sekolah dapat meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar A. A., Suroso, S., & Anggela, F. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Cikampek. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5744–5754. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5149>
- Aprilio, D., & Daud, S. (2025). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru*. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4(3), 5535–5548 <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.7595>
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247 <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Davit Anggoro Putro. (2023). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap guru sekolah menengah pertama (SMP) katolik di Yayasan Yohanes Gabriel perwakilan III Kediri *Jurnal Pendidikan Agama Katolik (JPAK)*, Vol. 23 No. 1 <https://doi.org/10.34150/jpak.v23i1.426>
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat belas, Cetakan kelima. Jakarta: Salemba Empat
- Estafianto, B., Indartono, S., & Tjahjono, H. K. (2021). *Influence of ability and motivation on performance through organizational culture on tutor Paket C SKB in Indonesia*. *Journal of Nonformal Education*, 6(2), 198–205. <https://doi.org/10.15294/jne.v6i2.25769>
- Eti, W. F. R. S., & Mairiza, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Kepenuhan. *Sumber*, 5, 30.

- <https://doi.org/10.31004/sharing.v1i1.11018>
- Enjang Suherman, & Suroso. (2022). Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja CV Mandala Utama. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 142–161. <https://doi.org/10.30656/jm.v12i2.5605>
- Febrianti, W. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *JDM – Jurnal Dinamika Manajemen* (Vol. 3). <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1667>
- Hasibuan, S. M. (2019). *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja* [Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71–80]. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Indrasari, N., & Ariwidodo, D. P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja guru SMK Yapalis Krian melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Creative and Innovative Economy*, 1(1), 1–12. <https://ejournal.abdiamanah.or.id/index.php/cie/article/view/20>
- Marphudok, M., Lian, B., & Fitria, H. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Muara Padang*. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, 9(1), 167–178. <https://doi.org/10.19109/intelektualitas.v9i1.5647>
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). *Pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Bello Desain di Singaraja*. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12), 7115–7133. <https://doi.org/10.24843/EJMUUNU.D.2019.v08.i12.p11>
- Panjaitan, S., & Hidayat, R. (2024). The influence of communication and non-physical work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *Scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1401-1414. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.1002>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2008). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52 ayat (1)*. Jakarta: Kementerian Hukum dan HAM RI.
- Puspita, W. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin*. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, <https://repository.binadarma.ac.id/7865/>
- Robbins, S., Coulter, M.A. (2020). *Management 15th, Global Edition*. Pearson International Content.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions*. *Contemporary Educational Psychology*, 61, Article 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung:

Refika Aditama

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta
- Supardi, E., & Wulandari, I. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 2 Batu*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(1), 55–65. <https://doi.org/10.24014/idj.v5i3.25925>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Wibowo, A. N., & Murniati, N. A. N. (2022). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Blora tahun 2021*. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 8042–8049. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9634>
- Winanti, A. W. M., & Azizah, R. (2021). *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Bapelkes Provinsi Lampung*. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 61–70. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>