

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat

Salma Fitrya Az-zahra, Juddy Prabowo

Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi

salmafitrya_21p165@mn.unjani.ac.id, yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id

ABSTRACT.

Education plays an important role in improving the quality of human resources. Advances in education occur every year. One of the official educational institutions prioritizing the development of student potential is Mts Nurul Iman Sindangkerta in West Bandung Regency. The aim of the research is to determine the partial and simultaneous effects of the physical work environment and job satisfaction on teacher work motivation. The method used is a quantitative method with a multiple linear regression analysis approach and the coefficient of determination using SPSS 25. Data was collected through the distribution of questionnaires to 33 teachers as respondents. The research results show that the physical work environment has a positive effect on teacher work motivation. Simultaneously, the physical work environment and job satisfaction significantly influence teacher work motivation. This means that with a good physical work environment and a high level of job satisfaction among teachers, the motivation of the teachers will also increase.

Keywords: Physical Work Environment, Job Satisfaction, Work Motivation

ABSTRAK.

Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan dalam bidang pendidikan terjadi setiap tahun nya. Salah satu lembaga pendidikan resmi yang memprioritaskan pengembangan potensi siswa adalah Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi menggunakan spss 25. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 33 orang guru sebagai responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hal ini berarti dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik serta tingginya Tingkat kepuasan kerja guru maka motivasi kerja yang dimiliki oleh para guru juga akan meningkat.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Secara umum manusia adalah makhluk sosial yang memiliki berbagai aktivitas dengan sesamanya, salah satu aktivitas yang mengandung kegiatan sosial

adalah aktivitas di tempat kerja yang dilakukan untuk mencukupi kebutuhannya. Kebutuhan manusia adalah segala keinginan untuk memiliki, mencapai dan menikmati sesuatu. Bekerja adalah salah satu aktivitas yang dilakukan manusia karena adanya dorongan kebutuhan. Jenis pekerjaan di Indonesia sangat beragam diantaranya adalah bidang pendidikan, pertanian, perdagangan, jasa, PNS/TNI/POLRI (Budiana, 2020). Pada tahun 2019 terjadi peningkatan 0,24% penduduk yang bekerja di bidang Pendidikan (Midyanti, 2020). Pendidikan merupakan institusi yang berkontribusi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu anggota tenaga kerja yang memainkan peran penting dalam proses Pendidikan adalah guru.

Sinambela (2019:582) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan tenaga dan pikiran untuk melakukan sesuatu yang diinginkannya. Selaras dengan penelitian Nurhidayanti, (2024) semakin besar tingkat motivasi maka semakin terdorong guru untuk mempertahankan suatu keberhasilan untuk suatu organisasi.

Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat adalah salah satu lembaga pendidikan formal dalam melaksanakan kegiatan pengajaran dan pembelajaran sejak tahun 1991. Hal ini merupakan bagian tugas, peran dan fungsi pemerintah di bidang pendidikan menengah pertama yang harus dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan bangsa melalui penyelenggaraan kependidikan. Berdasarkan tabel 1, didapat informasi bahwa pada tahun 2023 terdapat keterlambatan guru.

Tabel 1 Data Keterlambatan Guru Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat Tahun 2023

NO	BULAN	KETERLAMBATAN (Kali)
1	Januari	11
2	Februari	13
3	Maret	8
4	April	25
5	Mei	13
6	Juni	5
7	Juli	11
8	Agustus	10
9	September	15
10	Oktober	4
11	November	13
12	Desember	4
Jumlah		132

Sumber: Arsip Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat, Data Diolah Kembali, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa adanya keterlambatan sebanyak 132 kali dalam satu tahun, menarik untuk diteliti apakah keterlambatan guru ini ada hubungannya atau tidak dengan motivasi kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa keterlambatan pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah. Jika guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam kemampuan mengatur waktu, maka keterlambatan tidak akan terjadi. Karena jika terjadi secara berulang akan mengganggu kelancaran proses pembelajaran yang tidak dapat berjalan dengan baik dan efektif.

Tingkat kepuasan kerja guru yang rendah dapat terlihat bila seorang guru dalam melakukan pekerjaan di sekolah itu tidak maksimal. Hal ini mengakibatkan ketidakefektifan dalam pekerjaan yang telah selesai, oleh karena itu pencapaian target yang ditetapkan oleh sekolah akan sulit diselesaikan, karena jika guru merasa puas dengan pekerjaannya maka hasil yang diperoleh akan optimal.

Berdasarkan hasil pra survei pada Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat diperoleh informasi mengenai ketidakhadiran guru yang dapat dilihat pada tahun 2023, dimana ketidakhadiran guru terbilang cukup tinggi. Dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Data Ketidakhadiran Guru Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat Tahun 2023

NO	BULAN	KETIDAKHADIRAN (Kali)
1	Januari	23
2	Februari	22
3	Maret	29
4	April	21
5	Mei	18
6	Juni	20
7	Juli	22
8	Agustus	20
9	September	16
10	Oktober	24
11	November	26
12	Desember	14
Jumlah		255

Sumber: Arsip Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat, Data Diolah Kembali, 2024

Tabel 2 menunjukkan ketidakhadiran guru Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat sebanyak 255 kali dalam satu tahun. Ketidakhadiran guru yang tinggi ini menarik untuk diteliti lebih jauh, apakah hal tersebut dapat menjadi sebuah indikasi dimana ketidakhadiran guru ini berhubungan dengan kepuasan kerja yang menurun. Hal itu akan terlihat pada ketidakefektifnya pekerjaan yang sedang dilakukan guru, sebaliknya bilamana seorang guru merasa puas akan pekerjaannya akan menghasilkan hasil yang baik (Dompak & Permatasari, 2021).

Menurut Azis (2020) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja secara umum adalah

sikap guru terhadap apa yang diperolehnya berdasarkan pada kesesuaian harapannya. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai akibat dari pengalaman atau penilaian kerja seseorang (Tonia, 2025).

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka fokus pada tujuan dari studi ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik guru di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja guru di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat
3. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN LITERATUR

Guru berperan penting mengembangkan potensi siswa terutama dalam kecerdasan akademis dalam membentuk karakter siswa. sangat penting bagi sekolah untuk memiliki lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Menurut Astrinatria & Sarmawa (2020) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti, (2017:28) Faktor-faktor terbentuknya lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Penerangan di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Kelembapan
4. Sirkulasi di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat Kerja
7. Bau-bauan di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Samsudin, (2020), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Sedangkan Menurut Mangkunegara kepuasan kerja variabel motivasi kerja sebagai berikut:

1. Perputaran Karyawan (*Turnover*)
2. Tingkat Ketidakhadiran (absen)

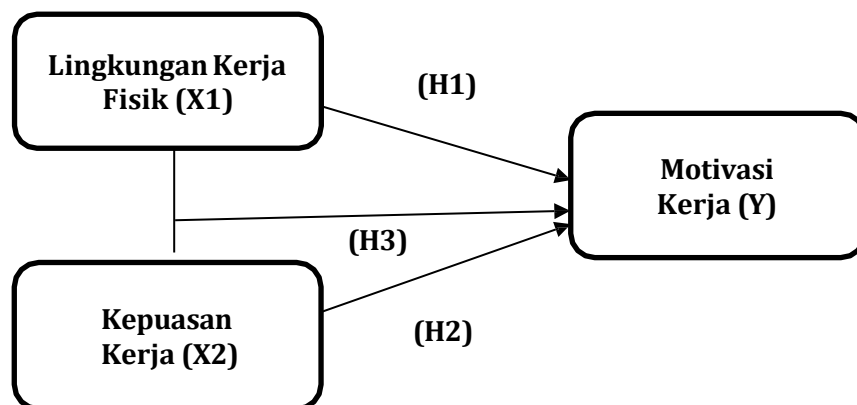
3. Umur
4. Tingkat Pekerjaan
5. Ukuran Organisasi

Motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi perkembangan, arah dan pemeliharaan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Suwanto (2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan internal individu untuk bekerja dengan cara yang akan membantu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penelitian ini termasuk kedalam motivasi intrinsik yaitu faktor pendorong dari dalam diri guru. Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2017:145) Faktor-faktor yang dilihat dari sisi intrinsik adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
2. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
3. Peluang Untuk Maju (*Advancement*)
4. Keberhasilan (*Achievement*)
5. Pengakuan (*Recognition*)

Penelitian tersebut selaras pula dengan penelitian Novita & Kusuma (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Megawati (2021) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Untuk memperjelas pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja Guru Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat dapat dilihat pada paradigma penelitian di bawah ini:



Gambar 1 Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1:** Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat
- H2:** Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Guru di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat
- H3:** Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja Guru di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Wawancara, serta dokumentasi. Responden dalam penelitian ini yaitu 33 orang guru Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Dalam penelitian ini pengukuran data menggunakan kuesioner dengan skala *semantic differensial*. Teknik pengukuran alat ukur menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

PERNYATAAN X1	R-HITUNG	PERNYATAAN X2	PERNYATAAN R-HITUNG Y		
X1.1	0,791	X2.1	0,761	Y1.1	0,701
X1.2	0,639	X2.2	0,777	Y1.2	0,696
X1.3	0,499	X2.3	0,709	Y1.3	0,735
X1.4	0,756	X2.4	0,844	Y1.4	0,642
X1.5	0,754	X2.5	0,808	Y1.5	0,591
X1.6	0,634	X2.6	0,792	Y1.6	0,794
X1.7	0,700	X2.7	0,690		0,621
X1.8	0,685				
X1.9	0,600				
X1.10	0,740				
X1.11	0,545				
X1.12	0,669				
X1.13	0,718				
X1.14	0,637				
X1.15	0,678				
X1.16	0,725				
X1.17	0,756				

X1.18 0,734

X1.19 0,573

R TABEL = 0,2193 VALID

Hasil uji validitas diintegrasikan menggunakan r hitung yang dihasilkan dari koefisien korelasi *product moment*, berdasarkan hasil dari tabel tersebut dapat diketahui jika seluruh pernyataan kuesioner berkategori valid. Karena seluruh nilai r hitung dari setiap pernyataan tersebut lebih besar dari rtabel (0, 2193).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,932	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,884	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,810	0,60	Reliabel

Berdasarkan pada tabel 4 di atas dapat dilihat item tersebut reliabel karena cronbach's Alpha > rtabel.

Dalam analisis deskriptif, kriteria yang dipakai bertujuan guna memberikan deskripsi yang jelas dan menyeluruh terkait dengan hubungan antar variabel. kriteria untuk melakukan analisis deskriptif seperti di bawah ini:

Tabel 5 Kriteria Sikap Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja fisik, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja

INTERVAL	LINGKUNGAN KERJA FISIK	KEPUASAN KERJA	MOTIVASI KERJA
1,00 – 1,80	Sangat Buruk	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Buruk	Tidak puas	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup	Cukup Puas	Sedang
3,41 – 4,20	Baik	Puas	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Puas	Sangat Tinggi

Analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan hubungan yang valid atau *best linier unbiased estimator* (BLUE) model ini harus memenuhi asumsi-asumsi klasik *ordinary least square* (OLS). Penelitian menggunakan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Berikut hasil uji asumsi klasik dibawah ini:

3. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas Data riset dinilai berdistribusikan secara normal sebab hasil uji normalitas mengindikasikan nilai sebesar $0,200 > 0,05$.
- b. Uji Multikolinearitas Diidentifikasi bahwa hasil uji ini mengindikasikan bahwasannya tidak terjadi gejala multikolinearitas, dengan nilai *tolerance* masing –

masing dalam angka $0,429 > 0,10$ dan nilai VIF dalam angka $2,333 < 10$.

- c. Uji Heteroskedastisitas Hasil uji ini mengindikasikan taraf signifikan teruntuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) dalam angka $0,996 > 0,05$ dan variabel kepuasan kerja (X2) dalam angka $0,641 > 0,05$. Hal ini artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Kuesioner penelitian yang digunakan sudah melalui uji yang mencakup uji validitas dan reliabilitas. Koefisien determinasi dipergunakan dalam memperhitungkan seberapa baik model menguraikan variasi pada variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai R^2 yang kecil ataupun mendekati nol, artinya variabel tidak terikat berkemampuan terbatas untuk menguraikan variabel dependen. Sementara, nilai R^2 yang tinggi menjadi indikasi bahwasannya variabel tidak terikat mampu menerangkan variasi variabel terikat dengan baik. Di bawah ini pedoman interpretasi dari koefisien determinasi:

Tabel 6 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

INTERVAL KOEFISIEN	PENGARUH	TINGKAT
< 4,99% sekali		Pengaruh rendah
5% - 16,99% tapi pasti		Pengaruh rendah
17% - 49,99% berarti		Pengaruh cukup
50% - 80,99% tinggi/kuat 81% sekali		Pengaruh Pengaruh tinggi

Sumber : Fitriyaningsih & Budiman, (2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Penerangan di tempat kerja	3,89	TERANG
Temperatur, kelembapan dan sirkulasi udara di tempat kerja	3,77	NYAMAN
Kebisingan di tempat kerja	3,83	TENANG
Bau-bauan di tempat kerja	3,58	SESUAI
Dekorasi di tempat kerja	4	SESUAI

Keamanan di tempat kerja	4,03	AMAN
Kebersihan di tempat kerja	4,03	BERSIH
TOTAL SKOR	3,89 + 3,77 + 3,83 + 3,58 + 4 + 4,03 + 4,03	
RATA RATA	= 27,13 / 8 = 3,39	
KRITERIA	CUKUP	

Sumber : Kuesioner, Data Diolah Kembali 2025

Tabel 7 menunjukkan bahwa setelah melakukan perhitungan sub variabel sub variabel temperatur, kelembapan, dan sirkulasi di tempat kerja menjadi sub variabel terendah dengan total rata-rata sebesar 3,77, sedangkan sub variabel kebersihan dan keamanan di tempat kerja menjadi sub variabel tertinggi yang memiliki total rata-rata sebesar 4,03 Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja fisik mendapatkan total skor rata-rata sebesar 3,39 yang masuk kedalam kriteria cukup. Lingkungan kerja fisik pada Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat sudah cukup.

2. Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Guru di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat

Tabel 8 Total Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA - RATA	KRITERIA
Perputaran Karyawan (<i>TURNOVER</i>)	4,30	Sangat Rendah
Tingkat kehadiran kerja	4,06	Rendah
Tingkat pekerjaan	4,22	Sangat Sesuai
Ukuran organisasi	3,99	Lancar
TOTAL SKOR RATA-RATA	4,30 + 4,06 + 4,22 + 3,99 = 16,57 / 4 = 4,14	
KRITERIA	PUAS	

Sumber: Kuesioner, Data Diolah Kembali 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa setelah melakukan perhitungan sub variabel ukuran organisasi menjadi sub variabel terendah yang memiliki total rata-rata sebesar 3,99. Sedangkan sub variabel perputaran karyawan (*Turnover*) menjadi sub variabel tertinggi yang memiliki total rata-rata sebesar 4,30. Secara keseluruhan kepuasan kerja memiliki total rata-rata sebesar 4,14 termasuk kedalam kriteria puas.

3. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Guru di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan pernyataan oleh 33 orang responden mengenai motivasi kerja guru dinyatakan valid dan reliabel. Oleh karena itu pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan dengan mencari kriteria dengan rata-rata responden yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 9 Total Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA- RATA	KRITERIA
Pekerjaan itu sendiri	4,03	TINGGI

Tanggung Jawab	4,00	TINGGI
Peluang untuk maju	4,12	TINGGI
Keberhasilan	4,12	TINGGI
Pengakuan	4,13	TINGGI
TOTAL SKOR RATA-RATA = 20,4 = 4,08 KRITERIA	4,03 + 4,00 + 4,12 + 4,12 + 4,13	TINGGI

Sumber: Kuesioner, Data Diolah Kembali 2025

Tabel 9 menunjukkan bahwa setelah melakukan perhitungan sub variabel peluang pengakuan menjadi sub variabel tertinggi yang memiliki total rata-rata sebesar 4,13 sedangkan sub variabel tanggung jawab menjadi sub variabel terendah yang memiliki total rata-rata sebesar 4,00 Secara keseluruhan motivasi kerja memiliki total rata-rata sebesar 4,08 termasuk kedalam kriteria tinggi.

B. Analisis Asosiatif

Selanjutnya penelitian ini sudah dapat dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Berganda

VARIABEL	Standardized Coefficients Beta
(Constant)	4,650
Lingkungan Kerja Fisik	0,491
Kepuasan Kerja	0,393
Dependent Variabel: Motivasi	

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah Kembali Tanun 2025

Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh persamaan sebagai berikut:
 $Y = 4,650 + 0,491X_1 + 0,393X_2$

Berikut adalah interpretasi dari persamaan regresi berganda:

1. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X1) adalah 0,491 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh 49,1% pada variabel lingkungan kerja fisik pada motivasi kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwasanya lingkungan kerja fisik dalam konteks parsial menimbulkan pengaruh positif pada motivasi kerja dengan tingkat pengaruh cukup berarti.
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) adalah 0,393 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh 39,3% pada variabel kepuasan kerja pada motivasi kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwasanya kepuasan kerja dalam konteks parsial menimbulkan pengaruh positif pada motivasi kerja dengan tingkat pengaruh cukup berarti.

Uji Koefesien determinasi

Tabel 11 Hasil Olah Data Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja di Guru Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829a	.687	.666	1.976

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Spss 25 Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 25 menggambarkan bahwa R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,687. Artinya variabel lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat sebesar 68,7% termasuk ke dalam kriteria pengaruh tinggi Sedangkan 31,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji Hipotesis

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.650	2.972		1.565	.128
Lingkungan Kerja Fisik	.186	.059	.491	3.148	.004
Kepuasan Kerja	.352	.140	.393	2.516	.017

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

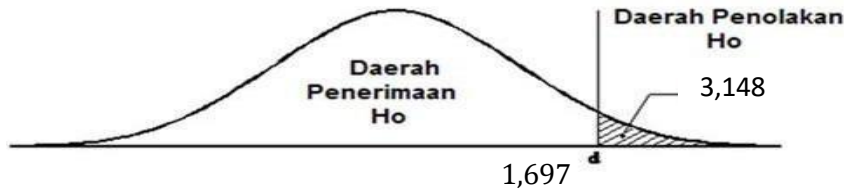
Sumber: Hasil Olah Data Spss 25 Tahun 2025 T tabel : n-k-

1 = 33-2-2 = 30

T tabel = 30 = 1,697

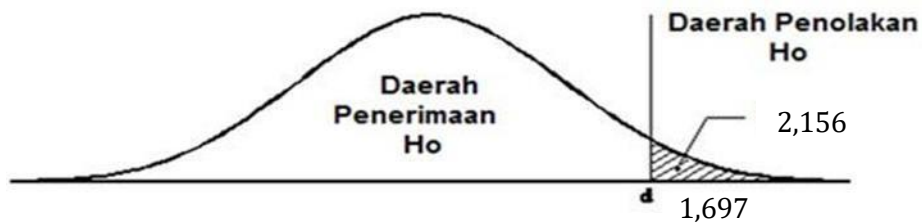
Menurut Sugiyono, (2022) Uji t digunakan untuk menguji tingkat dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Lingkungan kerja fisik sebesar 3,148 > 1,697(ttabel), dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini:



Gambar 2 Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja

Adapun pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar $2,156 > 1,697$ (t_{tabel}) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat . Dapat dilihat pada gambar 3 dibawah ini:



Gambar 3 Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis Simultan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.045		2128.522	32.916	.000 ^b
	Residual	117.137		303.905		
	Total	374.182		32		

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Hasil Olah Data Spss 25 Tahun 2025

F tabel : $n-k-1 = 2: 33-2-1 = 30$

F tabel = 3,316

Berdasarkan tabel 13 Perhitungan uji F memberikan nilai sebesar $32,916 > 3,316$ (Ftabel) dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$ menggambarkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat.

KESIMPULAN

1. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung barat termasuk ke dalam kriteria cukup.
2. Kepuasan kerja di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung barat termasuk ke dalam kriteria puas
3. Motivasi kerja guru di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung barat termasuk ke dalam kriteria tinggi
4. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru baik secara parsial maupun simultan.
 - a. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat
 - b. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat
 - c. Lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja guru di Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat.

SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dijelaskan dari penelitian ini, terdapat sejumlah saran untuk penelitian selanjutnya serta faktor-faktor pertimbangan bagi Mts Nurul Iman Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Adapun beberapa saran diantaranya:

Saran untuk sekolah

Dari variabel lingkungan kerja yang memiliki total skor rata-rata paling rendah adalah sub variabel temperatur, kelembapan dan sirkulasi udara di tempat kerja termasuk kedalam kriteria nyaman. Sebaiknya sekolah mendesain ruang kerja dengan mempertimbangkan sirkulasi udara yang baik, seperti penempatan jendela dan ventilasi yang strategis, yang dapat meningkatkan aliran udara. Ruang terbuka dan penggunaan tanaman di luar ruangan juga dapat membantu meningkatkan kualitas udara.

Data variabel kepuasan kerja memiliki total skor rata-rata paling rendah adalah sub variabel ukuran organisasi kedalam kriteria lancar. Sebaiknya sekolah mengembangkan sistem pengganti yang efektif untuk guru yang tidak dapat hadir. Sekolah disarankan untuk mengevaluasi kebutuhan jumlah guru berdasarkan rasio

siswa dengan guru. Penambahan jumlah guru dapat membantu mengurangi kecenderungan guru untuk tidak masuk kerja dan meningkatkan perhatian terhadap siswa.

Data variabel motivasi kerja memiliki total skor rata-rata paling rendah adalah sub variabel tanggung jawab kedalam kriteria tinggi. Maka sebaiknya sekolah menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan bagi guru yang menunjukkan tanggung jawab tinggi. Penghargaan ini dapat berupa sertifikat, penghargaan bulanan, atau pengakuan dalam acara sekolah, yang dapat memotivasi guru untuk terus meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Saran untuk para peneliti mendatang

Hasil dari penelitian ini berfungsi sebagai referensi dan sumber perbandingan untuk melakukan penelitian bagi peneliti selanjutnya. Namun penelitian ini masih terdapat keterbatasan sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel lain sebagai variabel independen yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan teori-teori terbaru dari beberapa ahli yang berbeda guna memperluas pengetahuan terkait lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Astrinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Widya Manajmen*, 2(1), 47–59. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>
- Azis, M., (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se-Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan.
- Budiana. (2020). Minat Berwirausaha Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Dompak, R., & Permatasari, N. (2021). Pengaruh *Employess. International Journal of Multicultural* and Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Guru SMP Negeri di Kota Makassar. *Jurnal Dirosah Hakim, A. R., & Muhti. (2019, Desember). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 2(2).
- Fitrianingsih. (2020). Pengaruh Komisaris Independen, *Financial Distress*, Intensitas Aset Tetap dan Pertumbuhan Penjualan terhadap *Tax Avoidance*. Skripsi Thesis. Universitas Pasundan.
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Hadi Prima Teknik Alam Sutera – Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10019>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Bisnis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.

Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Megawati. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya dan Motivasi Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja Pegawai Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Multidisiplin*, 299-308 *Multireligious Understanding*, 174-184.

Midayanti, N. (2020). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019. *Badan Pusat Statistik*, 41, 1-16.

Novita, I. D., & Kusuma, H. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Nisantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Pekanbaru*. Senkim: Seminar Nasional Karya Ilmiah Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perpustakaan Kota Bima.

Nurhidayanti, A. R., & Prabowo, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Xyz Di Kota Bandung. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 5841-5849.

Samsudin, H., (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.

Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Sunyoto, D., (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru

Tonia, S., & Romi, M. V. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Loufie Collection Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1141-1150.