Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)
20(2): 158-167
http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI

Hubungan Interaksi Sosial, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Yohanes Setiyawan[a]*, Endah Andayani[b], Endi Sarwoko[c]
Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Jl. S. Supriadi No. 48, Bandungrejosari, Kec. Sukun, 65148, Malang
e-mail: *[a]yohan.asaf.s@gmail.com; [b]endahandayani_3@yahoo.com; [c]endiswk@unikama.ac.id

Abstrak: Bukti empiris mengenai kinerja guru masih menunjukkan hasil yang beragam, terutama ketika faktor relasional, kondisi fisik tempat kerja, dan faktor psikologis dianalisis secara bersamaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan interaksi sosial, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMAN 3 Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional korelasional terhadap seluruh 66 guru melalui sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda yang dilengkapi HC3 robust standard errors. Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi sosial, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Namun, diagnostik model menunjukkan multikolinearitas yang sangat tinggi dan konsistensi internal instrumen yang sangat kuat, sehingga kontribusi unik masing-masing prediktor tidak dapat dipisahkan secara meyakinkan. Temuan ini menegaskan pentingnya memandang kinerja guru melalui dimensi sosial, fisik, dan psikologis secara terpadu, sekaligus menunjukkan perlunya pengujian konstruk yang lebih ketat pada penelitian lanjutan.

Kata kunci: interaksi sosial; lingkungan kerja fisik; motivasi kerja; kinerja guru; sekolah menengah

***Abstract**: Empirical evidence on teacher performance remains mixed, particularly when relational factors, physical working conditions, and psychological factors are examined simultaneously. This study aimed to analyze the relationships of social interaction, physical work environment, and work motivation with teacher performance at SMAN 3 Surabaya. A quantitative cross-sectional correlational survey was conducted involving all 66 teachers through saturated sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed with multiple linear regression complemented by HC3 robust standard errors. The findings showed that social interaction, physical work environment, and work motivation were positively and significantly associated with teacher performance. However, model diagnostics revealed extremely high multicollinearity and exceptionally strong internal consistency of the instruments, indicating that the unique contribution of each predictor could not be separated convincingly. The findings highlight the importance of viewing teacher performance through integrated social, physical, and psychological dimensions while also emphasizing the need for stronger construct validation in future studies.*

Keywords: *social interaction; physical work environment; work motivation; teacher performance; secondary school*

How to Cite: Setiyawan, Y., Andayani, E., & Sarwoko, E. (2026). Hubungan Interaksi Sosial, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS*, 20(2): 158-167

Copyright © 2026 (Yohanes Setiyawan, Endah Andayani, Endi Sarwoko)

Pendahuluan

Kinerja guru merupakan salah satu unsur yang menentukan kualitas proses pendidikan karena guru bertanggung jawab merencanakan pembelajaran, mengelola interaksi belajar, menilai capaian peserta didik, dan menjalankan tugas profesional lain di sekolah. Namun, kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individual. Dalam organisasi sekolah, pelaksanaan tugas berlangsung di dalam jaringan hubungan sosial, kondisi fisik tempat kerja, dan dorongan psikologis yang saling berinteraksi. Karena itu, penjelasan mengenai kinerja guru perlu memperhatikan faktor relasional, situasional, dan motivasional secara bersamaan.

Dalam perspektif perilaku organisasi, kinerja terbentuk melalui interaksi antara karakteristik individu dan konteks tempat seseorang bekerja. Robbins dan Judge (2019) menempatkan motivasi, hubungan interpersonal, dukungan organisasi, dan kondisi kerja sebagai bagian dari faktor yang dapat membentuk perilaku kerja. Pada profesi guru, hubungan tersebut menjadi penting karena pekerjaan berlangsung melalui interaksi intensif dengan kepala sekolah, sesama guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan orang tua. Dengan demikian, variasi kualitas hubungan sosial dan kondisi lingkungan kerja secara teoritis dapat berkaitan dengan kemampuan guru menjalankan tugas secara efektif.

Interaksi sosial dalam organisasi sekolah tercermin melalui komunikasi, kerja sama, keterbukaan, saling membantu, dan kemampuan membangun hubungan profesional. Hubungan sosial yang positif dapat memperlancar pertukaran informasi, koordinasi tugas, dukungan kolegial, serta penyelesaian masalah pembelajaran. Wardani dan Muafiah (2021) menunjukkan bahwa interaksi sosial dan motivasi kerja berkaitan dengan kinerja guru, sedangkan Darma dkk. (2023) memperlihatkan relevansi interaksi sosial dalam konteks organisasi kerja. Meskipun demikian, bukti mengenai interaksi sosial sebagai konstruk yang diuji bersama kondisi fisik kerja dan motivasi pada guru sekolah menengah masih terbatas.

Lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, tata ruang, fasilitas, dan kenyamanan tempat kerja. Lingkungan yang memadai dapat mengurangi gangguan, mendukung konsentrasi, dan menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman. Sejumlah studi memberikan hasil yang tidak sepenuhnya seragam. Iba dkk. (2021) dan Gusmalia dkk. (2021) menemukan keterkaitan positif lingkungan kerja dengan kinerja guru, sedangkan Auliana dkk. (2021) menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja dapat berbeda ketika motivasi dan faktor organisasi lain dipertimbangkan. Variasi hasil tersebut menunjukkan bahwa konteks organisasi dan cara konstruk diukur perlu diperhatikan.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan dan mempertahankan usaha seseorang dalam mencapai tujuan kerja. Pada guru, motivasi dapat tercermin melalui tanggung jawab terhadap pembelajaran, ketekunan menyiapkan kegiatan mengajar, keinginan meningkatkan kualitas profesional, dan orientasi terhadap pencapaian hasil. Forson dkk. (2021) menunjukkan pentingnya motivasi dalam menjelaskan kinerja tenaga pendidik, sedangkan Sagita dan Herminingsih (2021) menemukan bahwa kekuatan hubungan motivasi dengan kinerja dapat berbeda menurut konteks penelitian. Dengan demikian, motivasi penting dianalisis bersama faktor organisasi lain, bukan sebagai penjelas tunggal.

Sintesis penelitian terdahulu memperlihatkan tiga pola. Pertama, interaksi sosial, lingkungan kerja, dan motivasi secara konseptual sama-sama relevan bagi kinerja, tetapi lebih sering diuji secara terpisah atau dikombinasikan dengan variabel lain. Kedua, hasil empiris mengenai lingkungan kerja dan motivasi tidak selalu konsisten antarorganisasi. Ketiga, penelitian berbasis kuesioner yang mengukur seluruh konstruk pada responden dan waktu yang sama berpotensi menghasilkan tumpang tindih pengukuran, sehingga validitas diskriminan antarvariabel perlu diperhatikan. Kondisi ini penting karena koefisien hubungan yang tinggi belum tentu mencerminkan kontribusi unik setiap konstruk.

Konteks SMAN 3 Surabaya dipilih untuk memperoleh bukti empiris pada satu organisasi sekolah negeri yang memiliki karakteristik tugas guru relatif homogen, sehingga hubungan antarvariabel dapat dianalisis pada unit kerja yang sama. Sampai pada literatur yang digunakan dalam penelitian ini, belum

ditemukan kajian yang secara khusus mengintegrasikan interaksi sosial sebagai dimensi relasional, lingkungan kerja fisik sebagai dimensi situasional, dan motivasi kerja sebagai dimensi psikologis dalam satu model pada guru SMAN 3 Surabaya. Keterbatasan bukti pada konteks tersebut menjadi dasar perlunya penelitian ini.

Berdasarkan landasan tersebut, research gap penelitian ini tidak hanya terletak pada sedikitnya integrasi ketiga konstruk dalam satu model, tetapi juga pada belum konsistennya hasil penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru. Novelty penelitian bersifat empiris dan kontekstual, yaitu menguji ketiga dimensi secara simultan pada seluruh guru SMAN 3 Surabaya serta menggunakan HC3 robust standard errors untuk meningkatkan kehati-hatian inferensi ketika terdapat indikasi pelanggaran asumsi. Kebaruan ini tidak dimaksudkan sebagai klaim temuan pertama secara universal.

Secara teoritis, interaksi sosial diperkirakan berkaitan dengan kinerja melalui dukungan kolegial dan koordinasi; lingkungan kerja fisik melalui kenyamanan dan minimnya gangguan kerja; sedangkan motivasi melalui intensitas, arah, dan ketekunan usaha. Ketiga mekanisme tersebut dapat bekerja secara bersamaan dalam mendukung pelaksanaan tugas guru. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis hubungan masing-masing variabel dan hubungan ketiganya secara simultan dengan kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan interaksi sosial, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMAN 3 Surabaya. Secara khusus, penelitian menguji empat hipotesis: H1, interaksi sosial berhubungan positif dengan kinerja guru; H2, lingkungan kerja fisik berhubungan positif dengan kinerja guru; H3, motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja guru; dan H4, interaksi sosial, lingkungan kerja fisik, serta motivasi kerja secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja guru.

Pengujian hipotesis dilakukan secara korelasional, sehingga hasil penelitian ditafsirkan sebagai hubungan empiris dan bukan sebagai bukti sebab-akibat. Penegasan ini penting karena seluruh variabel diukur pada satu periode pengukuran dan berasal dari sumber responden yang sama.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei cross-sectional dan bersifat korelasional. Data dikumpulkan dalam satu periode pengukuran untuk menganalisis hubungan antara interaksi sosial, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Unit analisis penelitian adalah guru secara individual. Variabel bebas terdiri atas interaksi sosial (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan motivasi kerja (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru (Y). Hubungan antarvariabel diuji menggunakan regresi linear berganda.

Penelitian dilaksanakan di SMAN 3 Surabaya. Populasi penelitian berjumlah 66 guru dan seluruh anggota populasi dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Dengan demikian, sampel penelitian sama dengan populasi, yaitu 66 guru.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima tingkat. Instrumen terdiri atas 52 butir pernyataan, yaitu 12 butir interaksi sosial, 16 butir lingkungan kerja fisik, 14 butir motivasi kerja, dan 10 butir kinerja guru. Karena seluruh variabel diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang sama pada satu periode, potensi common method variance perlu dipertimbangkan saat menafsirkan kekuatan hubungan antarvariabel (Baumgartner dkk., 2021).

Kualitas instrumen diuji melalui validitas item dan reliabilitas internal. Validitas item dinilai berdasarkan korelasi item-total, sedangkan reliabilitas dinilai menggunakan Cronbach's alpha. Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji normalitas residual, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji Durbin-Watson, dan regresi linear berganda. Statistik deskriptif digunakan untuk menilai kecenderungan skor, sedangkan diagnostik model digunakan untuk menilai kelayakan interpretasi koefisien regresi.

Hasil diagnostik menunjukkan multikolinearitas yang sangat tinggi dan residual yang tidak berdistribusi normal berdasarkan Shapiro-Wilk. Inferensi koefisien regresi karena itu dilengkapi dengan

Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)
20(2): 158-167
http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI

HC3 robust standard errors untuk menghasilkan standard error yang lebih tahan terhadap heteroskedastisitas dan ukuran sampel yang relatif terbatas. HC3 tidak mengatasi multikolinearitas; oleh sebab itu, koefisien parsial tidak ditafsirkan sebagai kontribusi unik yang stabil. Standardized beta dan interval kepercayaan 95% dihitung dari informasi koefisien, standard error, serta simpangan baku variabel yang tersedia.

Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan: Y adalah kinerja guru, X1 adalah interaksi sosial, X2 adalah lingkungan kerja fisik, X3 adalah motivasi kerja, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan e adalah residual.

Hasil

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian pada setiap variabel yang dianalisis. Hasil pengolahan data terhadap 66 responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	SD
Interaksi Sosial (X1)	66	3,1	5,0	4,06	0,79
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	66	3,1	5,0	4,12	0,81
Motivasi Kerja (X3)	66	3,0	5,0	4,14	0,79
Kinerja Guru (Y)	66	3,1	5,0	4,11	0,80

Sumber: Data penelitian diolah.

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata di atas 4,00 pada skala lima tingkat: interaksi sosial 4,06, lingkungan kerja fisik 4,12, motivasi kerja 4,14, dan kinerja guru 4,11. Nilai minimum berada pada kisaran 3,0–3,1 dan seluruh variabel mencapai skor maksimum 5,0. Pola tersebut menunjukkan konsentrasi skor pada bagian atas rentang skala dan mengindikasikan kemungkinan ceiling effect. Karena distribusi frekuensi rinci dan ukuran skewness tidak tersedia dalam data ringkasan, kemungkinan tersebut tidak dapat dipastikan dan perlu dipertimbangkan sebagai keterbatasan interpretasi.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi item-total. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh butir memiliki koefisien korelasi lebih besar daripada nilai kritis 0,444 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang Korelasi Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Interaksi Sosial	12	0,836–0,965	0,980	Valid dan reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	16	0,758–0,953	0,981	Valid dan reliabel
Motivasi Kerja	14	0,805–0,982	0,983	Valid dan reliabel
Kinerja Guru	10	0,768–0,943	0,971	Valid dan reliabel

Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)
20(2): 158-167
http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI

Sumber: Data penelitian diolah.

Nilai Cronbach's alpha pada seluruh variabel berada pada kisaran 0,971–0,983 dan menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi. Namun, reliabilitas yang mendekati 1,00, disertai korelasi item-total yang tinggi, juga dapat mengindikasikan kemiripan substansial atau redundansi antaritem. Karena penelitian belum melaporkan analisis faktor atau validitas diskriminan, temuan reliabilitas perlu dibaca bersama hasil multikolinearitas dan tidak cukup digunakan sebagai bukti bahwa keempat konstruk telah terpisah secara empiris.

Uji Diagnostik Model

Sebelum melakukan interpretasi regresi, dilakukan pengujian terhadap beberapa karakteristik residual dan hubungan antarvariabel bebas. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Diagnostik Model

Pengujian	Hasil	Interpretasi
Shapiro-Wilk	W = 0,939; p = 0,003	Residual tidak berdistribusi normal
VIF X1	136,68	Multikolinearitas ekstrem
VIF X2	255,18	Multikolinearitas ekstrem
VIF X3	197,23	Multikolinearitas ekstrem
Glejser X1	p = 0,049	Indikasi borderline heteroskedastisitas
Glejser X2	p = 0,436	Tidak terindikasi
Glejser X3	p = 0,458	Tidak terindikasi
Durbin-Watson	1,789	Tidak menunjukkan autokorelasi yang kuat

Sumber: Data penelitian diolah.

Hasil Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa residual tidak memenuhi asumsi normalitas secara statistik karena nilai p = 0,003 lebih kecil daripada 0,05. Selain itu, seluruh nilai VIF berada jauh di atas batas konvensional 10, yang menunjukkan adanya multikolinearitas ekstrem antarvariabel bebas.

Temuan multikolinearitas merupakan aspek penting dalam penelitian ini. Nilai VIF sebesar 136,68 pada interaksi sosial, 255,18 pada lingkungan kerja fisik, dan 197,23 pada motivasi kerja menunjukkan bahwa ketiga konstruk memiliki keterkaitan yang sangat kuat. Kondisi tersebut dapat menyebabkan koefisien regresi parsial menjadi kurang stabil dan menyulitkan pemisahan kontribusi masing-masing prediktor.

Uji Glejser menunjukkan bahwa X2 dan X3 tidak memberikan indikasi heteroskedastisitas, sedangkan X1 menghasilkan p = 0,049 yang berada sangat dekat dengan batas 0,05. Oleh karena itu, hasil X1 lebih tepat disebut sebagai indikasi borderline heteroskedastisitas. Nilai Durbin-Watson sebesar 1,789 tidak menunjukkan indikasi autokorelasi yang kuat.

Karena terdapat penyimpangan pada beberapa karakteristik model, khususnya residual yang tidak normal dan indikasi heteroskedastisitas pada X1, inferensi koefisien dilakukan dengan **HC3 robust standard errors**. Pendekatan tersebut memberikan standard error yang lebih tahan terhadap heteroskedastisitas, tetapi tidak menghilangkan multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil estimasi regresi linear berganda dengan HC3 robust standard errors disajikan pada Tabel 4. Tabel juga menampilkan standardized beta dan interval kepercayaan 95% untuk membantu pembacaan besaran hubungan.

Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)
20(2): 158-167
http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPPI

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda dengan HC3 Robust Standard Errors

Prediktor	B	Robust SE	t	p	β standar	95% CI B
Konstanta	0,002	0,023	0,070	0,944	—	-0,044–0,048
Interaksi Sosial (X1)	0,388	0,066	5,926	<0,001	0,383	0,256–0,520
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,483	0,089	5,454	<0,001	0,489	0,305–0,661
Motivasi Kerja (X3)	0,132	0,065	2,014	0,048	0,130	0,002–0,262

Sumber: Data penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

Y = 0,002 + 0,388X1 + 0,483X2 + 0,132X3

Berdasarkan HC3 robust standard errors, interaksi sosial, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja menunjukkan hubungan positif yang signifikan secara statistik dengan kinerja guru. Standardized beta menunjukkan bahwa koefisien terstandar lingkungan kerja fisik (β = 0,489) lebih besar daripada interaksi sosial (β = 0,383) dan motivasi kerja (β = 0,130). Namun, perbandingan tersebut tidak boleh digunakan untuk menyimpulkan besarnya kontribusi unik masing-masing prediktor karena seluruh VIF menunjukkan multikolinearitas ekstrem.

Model menghasilkan R^2 = 0,998 dan adjusted R^2 = 0,998. Nilai tersebut sangat tinggi dan perlu diverifikasi serta ditafsirkan bersama diagnostik model. Kombinasi R^2 yang hampir sempurna, VIF yang ekstrem, korelasi item yang sangat tinggi, dan pengukuran seluruh variabel melalui kuesioner pada sumber yang sama menunjukkan kemungkinan tumpang tindih konstruk, redundansi item, dan common method variance. Oleh karena itu, R^2 tidak dapat dipahami sebagai bukti bahwa ketiga prediktor secara kausal atau independen menjelaskan hampir seluruh variasi kinerja guru.

Pembahasan

Hubungan Interaksi Sosial dengan Kinerja Guru

Hubungan positif antara interaksi sosial dan kinerja guru dapat dijelaskan melalui mekanisme dukungan kolegial, koordinasi, dan pertukaran pengetahuan. Guru yang berada dalam hubungan profesional yang terbuka memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh informasi, mendiskusikan masalah pembelajaran, dan menyelaraskan pekerjaan dengan rekan kerja. Mekanisme tersebut dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas tanpa harus diasumsikan sebagai hubungan sebab-akibat.

Temuan ini konsisten dengan Wardani dan Muafiah (2021), yang menempatkan interaksi sosial dan motivasi kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja guru, serta Darma dkk. (2023) yang menunjukkan relevansi interaksi sosial dalam organisasi kerja. Kontribusi penelitian ini terletak pada penempatan dimensi relasional tersebut bersama dimensi fisik dan psikologis dalam satu model. Namun, karena antarvariabel bebas sangat berkorelasi, hasil parsial interaksi sosial harus dipahami sebagai estimasi yang tidak stabil dan bukan sebagai kontribusi yang sepenuhnya terpisah.

Secara konseptual, hubungan sosial yang baik juga dapat menjadi saluran bagi dukungan emosional dan normatif di tempat kerja. Dalam konteks sekolah, dukungan tersebut dapat membantu guru mempertahankan koordinasi dan konsistensi pelaksanaan tugas. Pada saat yang sama, arah hubungan dapat berlangsung dua arah: guru dengan kinerja lebih baik mungkin lebih mudah membangun relasi sosial yang positif. Karena desain penelitian bersifat cross-sectional, arah hubungan tersebut tidak dapat ditentukan.

Dengan demikian, hasil pada variabel interaksi sosial memperluas penelitian sebelumnya dengan menunjukkan bahwa aspek relasional tetap relevan ketika lingkungan kerja fisik dan motivasi dimasukkan ke dalam model. Meskipun demikian, besarnya koefisien tidak boleh ditafsirkan sebagai efek kausal ataupun kontribusi unik yang pasti.

Meskipun demikian, hubungan tersebut tidak dapat diinterpretasikan sebagai hubungan sebab-akibat. Desain penelitian yang bersifat potong lintang tidak memungkinkan peneliti memastikan arah hubungan. Guru yang memiliki kinerja lebih baik juga dapat lebih mudah membangun hubungan sosial yang positif. Oleh sebab itu, temuan penelitian ini lebih tepat dipahami sebagai hubungan empiris antara interaksi sosial dan kinerja guru.

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Guru

Hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja guru secara teoritis dapat terjadi melalui kenyamanan, berkurangnya gangguan, dan tersedianya kondisi yang mendukung konsentrasi. Pencahayaan, ventilasi, kebersihan, kebisingan, tata ruang, dan fasilitas dapat memengaruhi pengalaman kerja sehari-hari. Dengan kondisi fisik yang lebih mendukung, guru berpotensi memiliki ruang kerja yang lebih nyaman untuk mempersiapkan dan menjalankan tugas profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Iba dkk. (2021), Gusmalia dkk. (2021), dan Yusvenda dkk. (2023) yang menunjukkan relevansi lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Namun, temuan Auliana dkk. (2021), Sagita dan Herminingsih (2021), serta Mindari (2023) memperlihatkan bahwa besarnya hubungan dapat berbeda menurut konteks, model analisis, dan variabel lain yang dimasukkan. Perbedaan tersebut mendukung research gap bahwa lingkungan kerja tidak bekerja secara seragam di setiap organisasi pendidikan.

Dalam penelitian ini, koefisien lingkungan kerja fisik tampak lebih besar secara terstandar dibandingkan dua prediktor lain. Namun, VIF yang sangat tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki tumpang tindih yang besar dengan interaksi sosial dan motivasi. Karena itu, temuan ini lebih tepat dimaknai sebagai bukti bahwa ketiga dimensi bergerak bersama dalam konteks sekolah, bukan sebagai bukti bahwa lingkungan fisik memiliki pengaruh independen terbesar.

Keterbatasan tersebut juga menegaskan pentingnya pengujian validitas diskriminan pada penelitian berikutnya. Jika indikator antarvariabel mengukur pengalaman kerja umum yang serupa, maka koefisien regresi dapat menangkap tumpang tindih konstruk alih-alih perbedaan konseptual yang jelas. Analisis faktor konfirmatori atau pendekatan pemodelan konstruk dapat digunakan untuk memastikan bahwa dimensi relasional, fisik, dan psikologis benar-benar terpisah.

Oleh karena itu, koefisien B = 0,483 dalam penelitian ini tidak boleh diartikan sebagai bukti bahwa peningkatan satu unit lingkungan kerja fisik secara kausal akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,483 unit. Interpretasi tersebut harus mempertimbangkan desain penelitian dan multikolinearitas ekstrem dalam model.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Motivasi kerja berkaitan dengan arah, intensitas, dan ketekunan usaha. Pada pekerjaan guru, motivasi dapat tercermin melalui kesiapan menyelesaikan tugas, tanggung jawab terhadap pembelajaran, upaya meningkatkan kualitas profesional, serta ketekunan menghadapi hambatan. Oleh karena itu, hubungan positif antara motivasi dan kinerja memiliki dasar teoritis yang logis, meskipun desain penelitian ini tidak memungkinkan penarikan kesimpulan kausal.

Temuan mengenai motivasi sejalan dengan Forson dkk. (2021), Mulang (2021), dan Gusmalia dkk. (2021), tetapi tidak sepenuhnya sama dengan Sagita dan Herminingsih (2021) maupun Auliana dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa hubungan motivasi atau lingkungan kerja dengan kinerja dapat melemah ketika konstruk lain ikut diperhitungkan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa motivasi bekerja di dalam konteks organisasi, bukan sebagai faktor yang berdiri sendiri.

Nilai signifikansi motivasi yang berada dekat dengan batas konvensional 5% dan adanya multikolinearitas ekstrem membuat kontribusi parsial motivasi perlu ditafsirkan paling hati-hati. Temuan ini lebih tepat diposisikan sebagai asosiasi empiris pada sampel penelitian daripada sebagai bukti bahwa peningkatan motivasi secara langsung menghasilkan peningkatan kinerja.

Dengan demikian, penelitian ini mendukung pentingnya dimensi psikologis dalam memahami kinerja guru, tetapi sekaligus menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat dipisahkan secara meyakinkan dari kualitas hubungan sosial dan kondisi kerja fisik dengan model pengukuran yang digunakan.

Hubungan Ketiga Variabel dengan Kinerja Guru

Secara simultan, ketiga prediktor menghasilkan R^2 yang sangat tinggi. Nilai ini pada awalnya dapat terlihat sebagai tingkat keterjelasan model yang sangat kuat, tetapi diagnostik menunjukkan bahwa interpretasi tersebut tidak dapat dilakukan secara langsung. VIF di atas 100 menunjukkan tumpang tindih yang ekstrem antarvariabel bebas, sehingga koefisien parsial rentan terhadap ketidakstabilan dan perubahan kecil pada data atau spesifikasi model.

Masalah tersebut diperkuat oleh Cronbach's alpha yang mendekati 1,00 dan korelasi item-total yang tinggi. Kondisi ini membuka kemungkinan redundansi item atau construct overlap. Selain itu, seluruh konstruk diukur menggunakan kuesioner dari responden yang sama pada satu waktu, sehingga potensi common method variance juga perlu diperhatikan. Baumgartner dkk. (2021) menegaskan bahwa bias metode bersama dapat memengaruhi besarnya hubungan antarkonstruk dan tidak cukup dievaluasi hanya dengan prosedur sederhana.

Karena itu, $R^2 = 0{,}998$ tidak digunakan sebagai bukti bahwa interaksi sosial, lingkungan kerja fisik, dan motivasi hampir sepenuhnya menjelaskan kinerja guru. Temuan yang lebih defensibel adalah bahwa keempat konstruk bergerak sangat kuat secara bersamaan dalam data penelitian, tetapi diferensiasi empiris antarvariabel bebas belum cukup meyakinkan. Kontribusi unik masing-masing prediktor belum dapat dipisahkan secara stabil.

Kontribusi penelitian terhadap research gap terletak pada integrasi tiga dimensi—relasional, fisik, dan psikologis—dalam satu konteks sekolah. Hasil menunjukkan bahwa integrasi tersebut relevan, tetapi sekaligus mengungkap persoalan pengukuran yang penting: ketika konstruk yang secara teoritis berbeda menghasilkan VIF dan reliabilitas yang sangat tinggi, penelitian lanjutan perlu memprioritaskan validitas diskriminan sebelum membandingkan kontribusi parsial prediktor.

Penggunaan HC3 robust standard errors meningkatkan kehati-hatian inferensi terhadap heteroskedastisitas, tetapi tidak memperbaiki multikolinearitas maupun common method variance. Dengan demikian, hasil penelitian ini paling tepat diposisikan sebagai bukti hubungan empiris dalam konteks 66 guru SMAN 3 Surabaya. Generalisasi ke sekolah lain serta klaim sebab-akibat tidak dapat dilakukan tanpa desain, sampel, dan pengukuran yang lebih kuat.

Keterbatasan utama penelitian meliputi desain cross-sectional, penggunaan satu sekolah dengan 66 responden, pengukuran seluruh variabel melalui kuesioner pada sumber yang sama, kemungkinan ceiling effect, serta multikolinearitas ekstrem. Keterbatasan tersebut membatasi generalisasi dan kekuatan interpretasi koefisien parsial. Penelitian berikutnya disarankan menggunakan beberapa sekolah, sumber data yang lebih beragam, pengukuran pada waktu berbeda, serta confirmatory factor analysis untuk menguji validitas diskriminan antarkonstruk sebelum pengujian model struktural atau regresi.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru perlu dipandang melalui beberapa dimensi yang saling berkaitan. Pada aspek interaksi sosial, sekolah dapat memperkuat kolaborasi melalui forum diskusi guru, berbagi praktik baik, koordinasi antarguru, dan penyelesaian masalah secara partisipatif.

Pada aspek lingkungan kerja fisik, sekolah perlu memperhatikan kualitas ruang kerja dan ruang pembelajaran, terutama pencahayaan, ventilasi, kebersihan, tata ruang, tingkat kebisingan, dan ketersediaan fasilitas pendukung. Lingkungan kerja yang memadai dapat menciptakan kondisi yang lebih mendukung bagi guru dalam melaksanakan tugas profesional.

Pada aspek motivasi kerja, sekolah dapat memperkuat pemberian umpan balik, penghargaan, kesempatan pengembangan profesional, pengakuan terhadap prestasi, serta dukungan kepala sekolah. Namun, implikasi tersebut perlu dipahami sebagai rekomendasi manajerial berdasarkan hubungan empiris, bukan sebagai bukti bahwa intervensi tertentu pasti menghasilkan peningkatan kinerja.

Secara akademik, penelitian berikutnya perlu menggunakan sampel yang lebih besar dan melibatkan beberapa sekolah untuk meningkatkan kemampuan generalisasi. Selain itu, pengembangan

instrumen perlu diarahkan pada diferensiasi konstruk yang lebih kuat. Pengujian menggunakan confirmatory factor analysis dapat dipertimbangkan untuk memastikan validitas diskriminan antarkonstruk sebelum model struktural atau regresi diuji.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi sosial, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja berkaitan secara positif dengan kinerja guru pada 66 guru SMAN 3 Surabaya. Temuan utama bukan terletak pada besarnya kontribusi independen masing-masing prediktor, melainkan pada kuatnya keterkaitan antara dimensi relasional, situasional, psikologis, dan kinerja dalam konteks sekolah yang diteliti. Multikolinearitas ekstrem menunjukkan bahwa kontribusi unik setiap prediktor belum dapat dipisahkan secara meyakinkan, sedangkan nilai R^2 yang sangat tinggi perlu dibaca bersama kemungkinan tumpang tindih konstruk, redundansi item, dan common method variance. Karena desain penelitian bersifat cross-sectional, hasil merupakan hubungan empiris dan bukan bukti kausal. Penelitian lanjutan perlu menguji kembali validitas konstruk, menyederhanakan atau memperbaiki instrumen, menggunakan sampel dari beberapa sekolah, serta mempertimbangkan confirmatory factor analysis dan sumber data yang lebih beragam sebelum menguji hubungan struktural antarvariabel.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada para guru dan manajemen SMAN 3 Surabaya atas partisipasi dan dukungan yang diberikan selama proses pengumpulan data.

Referensi

Auliana, S., Supriyanto, A. S., & Harini, S. (2021). Understanding teacher performance through leadership role, work environment, and work motivation. Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(2), 155–168. https://doi.org/10.14421/manageria.2021.62-10

Baumgartner, H., Weijters, B., & Pieters, R. (2021). The biasing effect of common method variance: Some clarifications. Journal of the Academy of Marketing Science, 49, 221–235. https://doi.org/10.1007/s11747-020-00766-8

Darma, S., Darmayanti, N., & Indrawan, Y. F. (2023). Employees associated with self-concept and social interaction at Siantar Kinerja Square Culinary Center. Psikostudia: Jurnal Psikologi, 12(4), 490–495. https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i4.11869

Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: A study of basic school teachers in Ghana. Future Business Journal, 7, 30. https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6

Gusmalia, N., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2021). Pengaruh kompetensi guru, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Kartika 1-2 Medan. Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi), 2(1). https://doi.org/10.53695/ja.v2i1.127

Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 9(1), 75–84. https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970

Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of moderation of work motivation on the influence of organizational culture on organizational commitment and employee performance. International Journal of Business Economics (IJBE), 2(2), 86–98. https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710

Mindari, E. (2023). Kinerja guru: Disiplin, kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi. Jurnal Manajemen, 11(2), 110–124. https://doi.org/10.36546/jm.v11i2.885

Mulang, H. (2021). The effect of competences, work motivation, learning environment on human resource performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 84–93. https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior. Pearson.

Sagita, S. P., & Herminingsih, A. (2021). Model kinerja guru dengan antecedent motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi (Studi kasus SMK Bina Insan Mandiri). Teropong: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(3), 165–179. https://doi.org/10.22441/teropong.v10i3.16798

Sedarmayanti. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Mandar Maju.

Wardani, N. R., & Muafiah. (2021). Pengaruh keterampilan profesional, interaksi sosial dan motivasi kerja: Pengaruh terhadap kinerja guru. Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS, 15(1), 80–84. https://doi.org/10.21067/jppi.v15i1.5497

Widarti. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi kasus pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi). Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 4(2), 63–82. https://doi.org/10.22441/indikator.v4i2.10002

Yusvenda, A., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) jenjang sekolah dasar di Kota Blitar. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), 8(1), 81–92.