



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMPN 1 MUARA LAKITAN

Anisa Lira Dona^{1*}, Yuli Eprianti², Yuli Nurhayati³

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

³Program Studi Akuntansi, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹anisaliradona35@gmail.com, ²yuliefriyanti@gmail.com,

³yuli_nurhayati@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMPN 1 Muara Lakitan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 32 guru sebagai responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diolah menggunakan analisis SmartPLS 3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan t-Statistik (2,463). Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan t- Statistik (4,538). Hasil hipotesis ketiga menunjukkan Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai angka original sample sebesar 0,318. Sedangkan untuk signifikansinya adalah positif karena nilai t-Statistik Motivasi Kerja(X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 1,976 yang lebih besar dari ttabelnya. Hasil hipotesis keempat Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Z) Arah hubungan dapat dilihat dari nilai angka original sample sebesar 0,261.

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

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation and work environment on teacher performance at SMPN 1 Muara Lakitan, with job satisfaction as an intervening variable. The research method used is quantitative with a survey approach, involving 32 teachers as respondents. This study uses a quantitative approach with data processed using SmartPLS 3 analysis. The results of this study indicate that the variables of work motivation and work environment do not affect teacher performance with a t- Statistic (2.463). The results of the second hypothesis test indicate that the work environment has a positive effect on teacher performance with a t- Statistic (4.538). The results of the third hypothesis show the Influence of Work Motivation and Work Environment on Teacher Performance. The direction of the relationship can be seen from the original sample number value of 0.318. While the significance is positive because the t-statistic value of Work Motivation (X1), Work Environment (X2) on Teacher Performance (Y) is 1.976 which is greater than the t table. The results of the fourth hypothesis The Influence of Work Motivation and Work Environment on Teacher Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Z) The direction of the relationship can be seen from the original sample number value of 0.261.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Teacher Performance, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai kemampuan terpadu yang dimiliki individu, baik dari segi daya pikir maupun daya fisik. Khususnya dalam



profesi guru, kemampuan ini mencakup keterampilan intelektual, pengetahuan, serta kemampuan fisik yang mendukung dalam pelaksanaan tugas mengajar dan mendidik siswa (Yudho Purnomo, 2023).

Pendidikan mencakup pengembangan seluruh potensi yang dimiliki oleh manusia, Tujuan pendidikan bukan hanya untuk mengajarkan pengetahuan atau membuat seseorang tahu berbagai hal, tetapi lebih dari itu, pendidikan bertujuan untuk membentuk manusia yang manusiawi yakni individu yang mampu berperilaku dan berinteraksi dengan etika, moralitas, dan rasa empati yang tinggi (Darmawan Harefa, 2020).

Kinerja yang baik merupakan tuntutan bagi setiap individu yang memilih profesi sebagai guru, mengingat peran mereka sebagai figur utama dalam pembangunan pendidikan formal di sekolah (Avisiena et al., 2024). Motivasi kerja merupakan keinginan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Orang biasanya bertindak karena memiliki alasan tertentu yang berkaitan dengan pencapaian tujuan mereka (Yusvenda, 2023). Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu wilayah kerja (Syamsiah et al., 2023). Kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor pendorong yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan, maupun dukungan yang diterima, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Nursyam & Solehat, 2023).

Adapun tujuan dari penelitian ini:

- 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Muara Lakitan.
- 2) Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Muara Lakitan.
- 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Guru Di SMPN 1 Muara Lakitan.

- 4) Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di SMPN 1 Muara Lakitan.

Hasil Observasi juga menunjukkan permasalahan di SMPN 1 Muara Lakitan. Masih kurangnya pemberian motivasi terhadap guru PNS, PPPK dan Honor supaya bisa meningkatkan kinerja guru. kurangnya akses terhadap teknologi pendidikan modern, seperti komputer, proyektor, atau internet, dapat menghambat efektivitas pengajaran. Masih ada beberapa guru honor yang mengajar belum sesuai dengan bidang keahliannya. Masih ada guru PNS yang belum bekerja secara efektifitas dan efisien.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplantif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMPN 1 Muara Lakitan sebanyak 32 orang. jumlah populasi relatif kecil atau peneliti ingin menyertakan semua anggota populasi untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif atau lebih akurat (Sugiyono, 2020).

2. Tempat dan Waktu Penelitian

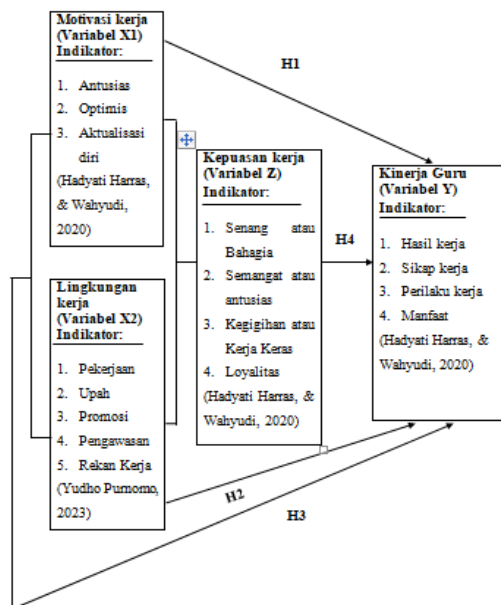
Masa penelitian selama 5 bulan yaitu mulai bulan September 2024 sampai dengan Januari 2025. Lokasi penelitian ini dilakukan di SMPN 1 Muara lakitan, di Jln. Terminal Bis Lama Kec. Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas Sumatera Selatan.

3. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisa dan mencari bukti jawaban pada hipotesis penelitian ini adalah Analisis SmartPLS 3.



4. Kerangka Berpikir



5. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji validitas konvergen (*Convergen Validity*)

Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *convergent validity* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang *confirmatory* dan nilai loading faktor antara 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus > 0.5 . Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0.5-0.6 masih dianggap cukup (Chin 1998) dalam (Imam Ghazali, 2015)

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji *discriminant validity* dengan indikator refleksi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap

variabel harus 0.70. Cara lain membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk model. *Discriminant validity* yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model (Fornell dan Larcker 1981) dalam (Imam Ghazali, 2015).

6. Metode Analisis Data

1. Validitas Konvergen (*Convergen Validity*)

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F}{(\sum \lambda_i)^2 \text{var } F + \sum \theta_{ii}}$$

3. Composite Reliability

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \epsilon_i}$$

$$\alpha = \frac{\sum_{p \neq q} \text{cor}(x_{pq}, x_{pq}') \times P_q}{P_q + \sum_{p \neq q} \text{cor}(x_{pq}, x_{pq}') \times P_q - 1}$$

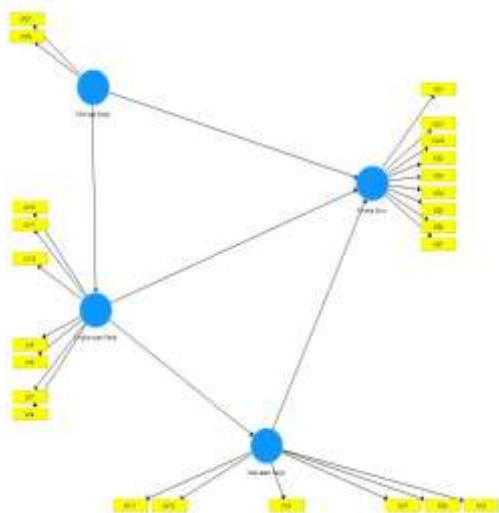
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

- Convergent Validity:** Nilai *convergent validity* merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.7 atau sering digunakan batas 0.6, sebagai batasan minimal dari *loading factor*.
- Discriminant Validity:** Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan memadai, dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading konstruk yang lain.
- Average Variance Extrated (AVE):** Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka > 0.5 .



4. *Compisite Reliability*: Data yang memiliki composite reliability > 0.7 dengan demikian data tersebut mempunyai reliabilitas yang tinggi.
5. *Cronbach Alpha*: Uji reliabilitas diperkuat dengan cronbach alpha. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka > 0.7 untuk semua konstruk.

1. Uji *Convergent Validity* Setelah Modifikasi



Berdasarkan gambar 4.2, menunjukkan estimasi dari nilai *outer loading* indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukanya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*.

2. Nilai *Average Variace Extrated (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi Kerja (X ₁)	0,714
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,663
Kinerja Guru (Y)	0,635
Kepuasan Kerja (Z)	0,745

Sumber: Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2024

3. Reabilitas

a. Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Motivasi Kerja (X ₁)	0,833
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,932
Kinerja Guru (Y)	0,939
Kepuasan Kerja (Z)	0,946

Sumber: Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2024

b. Uji *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi Kerja (X ₁)	0,601
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,915
Kinerja Guru (Y)	0,927
Kepuasan Kerja (Z)	0,931

Sumber: Pengolahan Data Dengan Smart PLS 3, 2024

4. Hipotesis

Dapat dilakukan pengujian hipotesis penilaian sebagai berikut:

H1: Adanya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 1 Mura Lakitan

Ditolak: Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan t-Statistics (2,463).

H2: Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 1 Mura Lakitan

Diterima: Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan t- Statistics (4,538).



H3: Adanya Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 1 Mura Lakitan

Diterima: Hasil hipotesis ketiga menunjukkan Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai angka original sample sebesar 0,318.

H4: Adanya Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMPN 1 Muara Lakitan

Diterima: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Arah hubungan dapat dilihat dari nilai angka original sample sebesar 0,261.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil olah data dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel-variabel laten, baik berhubungan secara langsung maupun secara tidak langsung. Variabel pada penelitian ini ialah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel X (variabel independent), Kinerja guru sebagai variabel Y (variabel dependent) dan Variabel Z (Variabel intervening).

Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat sehingga harus dilakukan *dropping* atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat *discriminant validity*. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi syarat apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 (Imam Ghazali, 2015).

Indikator-indikator yang telah di eliminasi pada penelitian ini yaitu pada indikator Motivasi Kerja sebanyak tiga dan

Lingkungan kerja sebanyak lima indikator dan Indikator kinerja guru yang harus di *dropping* atau eliminasi karena nilai pada kedua indikator variabel tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai kriteria sedangkan untuk indikator variabel kepuasan kerja tidak terdapat indikator variabel yang harus di- *dropping* atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong tinggi dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. sedangkan untuk indikator variabel Kinerja guru terdapat dua indikator variabel yang harus di *dropping* atau eliminasi pada tahap pengujian dikarenakan indikator tersebut tergolong rendah dan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini mengangkat judul tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMPN 1 Muara Lakitan”. Jumlah sampel penelitian ini menggunakan 32 responden guru SMPN 1 Muara Lakitan. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan bahwa:

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak signifikan ($p\text{-value} > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja guru. Namun, motivasi kerja berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang lebih baik.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($p\text{-value} < 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang nyaman, berkontribusi pada peningkatan produktivitas guru dalam menjalankan tugasnya.



3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja maka semakin baik pula Kinerja guru dan berdampak pada semakin baiknya Kinerja guru.

4) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebagian besar dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru ($p\text{-value} < 0,05$).

V. SARAN

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian sebelumnya dan tentunya merujuk pada penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

- 1) Fokus pada Peningkatan Motivasi: Sekolah harus fokus pada peningkatan motivasi kerja guru dengan memberikan penghargaan dan pengakuan yang adekuat. Strategi seperti reward system atau recognition programs dapat meningkatkan semangat kerja guru.
- 2) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung: Penting untuk

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas yang memadai, seperti komputer, proyektor, dan internet, serta menghilangkan gangguan-gangguan yang dapat mengganggu aktivitas guru.

- 3) Menjamin Kepuasan Kerja: Pastikan bahwa guru merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa guru mengajar bidang yang sesuai dengan keahlian mereka dan memberikan dukungan yang cukup agar mereka dapat mengelola kelas dengan efektif.

- 4) Bagi Penelitian Selanjutnya, yang ingin melakukan penelitian dengan topik dan pembahasan yang serupa adalah untuk mengambil sampel yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih banyak agar dapat mewakili jumlah populasi yang ada. Selain itu, perlu adanya pertimbangan untuk menjadikan Pengetahuan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan menambahkan beberapa variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi atau bahkan intervening kepuasan kerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Mangkunegara. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Arinata, S., Soeliha, S., & Ciptasari, A. D. W. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smpn 1 Panji Kabupaten Situbondo*. 3(9).
- Avisiena, H., Maswanto, M., & Haryoto, C. (2024). *Pengaruh Budaya*



- Organisasi Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Smk Muhammadiyah Tangerang. *Journal Of Comprehensive Science (Jcs)*, 3(7), 2241–2249. <https://doi.org/10.59188/Jcs.V3i7.784>
- Darmawan Harefa. (2020). *Pengaruh Persepsi Guru Ipa Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kabupaten Nias Selatan*.
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, & Emron Edison. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Cv.
- Gusriani, D., Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2022). Leadership Style, Commitment, And Work Motivation On Job Satisfaction And Teacher Performance At The Vocational School Of Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. *Journal Of Applied Business And Technology*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.35145/Jabt.V3i2.95>
- Hadyati Harras, & Wahyudi, E. S. (2020). *Kajian Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Unpam Press.
- Imam Ghozali. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0*. Unk Penelitian Empiris (Kedua).
- Mahfud Solihin. (2021). *Analisis Sem-Pls Dengan Warppls 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Map, J., Sulastri, N., Sri Hartati, C., & Ôçä, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 8 Kota Probolinggo. *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(3), 394–406. <https://doi.org/10.37504/Map.V3i3.270>
- Melania Erni. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(1).
- Nursyam, U. R., & Solehat, T. L. (2023a). *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru*. 7.
- Ramadhani, A. N. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Penajam Paser Utara. *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 6(4), 332–342. <https://doi.org/10.37504/Map.V6i4.573>
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Pt Bumi Asara.
- Siswoyo Haryono. (2016). *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Dengan Amos Lisrel Pls*. Pt. Intermedia Personalia Utama.



-
- Sopiah, E. M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. C. Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Manajemen*. Alfabeta,Cv.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajaemen*. Alfabeta,Cv.
- Suwatno, D. J. P. (2018). *Manajememen Sdm*. Alfabeta,Cv.
- Syamsiah, S., Zakaria, N., & Wahyudi, S. (2023a). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. *Insight Management Journal*, 3(2), 160–173. <https://doi.org/10.47065/Imj.V3i2.240>
- Wilson Bangun. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Gelora Aksara Pratama.
- Yudho Purnomo. (2023a). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Smk Di Kabupaten Semarang. *E-Logis: Jurnal Ekonomi Logistik*, 2(1). <https://doi.org/10.70375/E-Logis.V2i1.45>
- Yusvenda, A. (N.D.). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Jenjang Sekolah Dasar Di Kota Blitar*.