
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI EKS KEWEDANAAN INDRAMAYU

Hani Yuniarti

SMKN 1 Indramayu Jl. Gatot Subroto No 47 Indramayu

Email : ms.haninurdin@hotmail.com

Citation : Yuniarti, H, (2024), Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kawedanaan Indramayu, *Edum Journal*, 7 (1), 37 - 57

DOI: <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v7i1.143>

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di lima Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu. Kinerja guru belum maksimal penyebabnya diduga karena motivasi yang dimiliki guru beragam dan kadang berubah-ubah sesuai dengan kondisi masing-masing individu. Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Keterkaitan motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling mempengaruhi terhadap kinerja guru. Berdasarkan alasan tersebut peneliti meneliti sejauh mana keterkaitan dan pengaruh variabel tersebut dalam menilai Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu. Karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya dengan mengkaji tiga variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, serta teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Teknik pengumpulan data melalui angket skala Likert terhadap 60 responden. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, (2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, (3) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh hasil bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penulis menyarankan bahwa upaya perbaikan yang dapat dilakukan, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru, diantaranya: 1) Kepala sekolah hendaknya dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dengan cara membangkitkan motivasi kerja guru dan memperhatikan lingkungan kerjanya, 2) Guru bisa lebih meningkatkan motivasi kerjanya dengan bekerja lebih sungguh-sungguh terutama kinerja guru dalam mengajar dan lebih memperhatikan lingkungan kerjanya dengan optimal sehingga berdampak pada hasil kerjanya yang maksimal dan memuaskan.

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

ABSTRACT

This research was conducted in five State Vocational High Schools in the Ex-Kewedanaan Indramayu. The teacher's performance has not been maximized, it is suspected that the motivation of the teacher is diverse and sometimes changes according to the conditions of each individual. In

addition to work motivation, another factor that affects teachers' performance is the work environment. The relationship between work motivation and work environment is a mutually influencing factor on teachers' performance. Based on these reasons, the researcher examines the extent of the relationship and influence of these variables in assessing the Performance of Civil Servant Teachers at State Vocational High Schools in the Ex-Kewedanaan Indramayu. Therefore, it is necessary to conduct research to test its validity by examining three variables, namely work motivation, work environment and teacher performance. This study aims to reveal the effect of work motivation and work environment. This study uses descriptive and verification methods with a quantitative approach, and data analysis technique using regression analysis. Data collection technique through Likert scale questionnaires to 60 respondents. The results of data analysis show that (1) work motivation affects teachers' performance, (2) work environment affects teachers' performance, (3) work motivation and work environment jointly affect teachers' performance. Based on the results of the regression analysis, the results obtained that work motivation and work environment both partially and simultaneously have a positive and significant influence on teachers' performance. The author suggests that improvement efforts that can be made, especially in improving teacher performance, include: 1) Principals should be able to improve the quality of teacher performance by generating teacher work motivation and paying attention to their work environment, 2) Teachers can further increase their work motivation by working more seriously. - really, especially the performance of teachers in teaching and paying more attention to their work environment optimally so that it has an impact on maximum and satisfactory performance results.

Keywords: *Teachers Performance, Work Environment, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu penentu mutu hasil pendidikan, karena guru memegang peranan penting dalam pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Seperti yang tercantum dalam Peraturan Gubernur No 53 Tahun 2020, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen, "guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah."

Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Guru harus memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak, terutama masyarakat yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina peserta didik. Kualitas guru identik dengan kinerja guru. Kinerja guru adalah usaha tertinggi yang dilakukan oleh guru dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai guru. Kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Dengan kata lain, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru, dimana keberhasilan kinerja seorang guru tercermin dari hasil belajar yang diperoleh peserta didik.

Namun hal ini tidak bisa terlepas dari motivasi kerja guru itu sendiri yang mempengaruhi kinerja guru. Motivasi merupakan suatu istilah umum yang mengacu kepada faktor-faktor yang ada didalam diri individu atau organisasi yang membangkitkan dan mempertahankan perilaku yang diarahkan untuk pemuasan jumlah kebutuhan atau dorongan ke arah pencapaian suatu tujuan.

Selain motivasi guru, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-harinya yang meliputi kebersihan tempat kerja, keamanan, perlengkapan kerja, peralatan kerja, hubungan antara guru dengan rekan sejawat, guru dengan kepala sekolah serta dengan masyarakat. Kenyamanan lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik sangat diharapkan oleh setiap pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan harmonis akan menunjang peningkatan kinerja guru. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik, maka guru merasa terganggu dalam bekerja, sehingga kinerjanya menurun dan dapat menyebabkan stres.

Keterkaitan motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling mempengaruhi terhadap kinerja guru. Berdasarkan alasan tersebut peneliti akan meneliti sejauh mana keterkaitan dan pengaruh variabel tersebut dalam menilai Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu.

Maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu.

KINERJA GURU

Menurut Ling dan Ibrahim (2013) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Demikian juga budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi.

Menurut Supardi (2020:73) yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh beberapa dimensi: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial. Sedangkan Surya Dharma (2012:28) juga mengemukakan bahwa, “Pada hakikatnya, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.”

Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran di kelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran (Supardi, 2020:54).

Kinerja yang baik akan dipengaruhi dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell, dalam Sinambela, 2012). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahaman atas jenis pekerjaan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun pegawai sangat baik, tetapi motivasi kerja rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah.

Menurut Supardi (2020:47) faktor yang dapat mempengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain: (1) partisipasi SDM, (2) pengembangan karir, (3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, (4) penyelesaian konflik, (5) insentif yang baik, dan (6) kebanggaan.

Sedangkan menurut Gibson, et al, (Supardi, 2020:51) menyatakan bahwa yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, yaitu:

- 1) Variabel individual, terdiri dari: (a) kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik, (b) latar belakang: keluarga, tingkat sosial, prnggajian, (c) demografis: umur, asal usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur.
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari: (a) persepsi, (b) sikap, (c) kepribadian, (d) belajar, (e) motivasi.

Selain individual, organisasional dan psikologis, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah factor situasional seperti berikut ini:

- 1) Variabel individual, meliputi sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- 2) Variabel situasional:
 - a) Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, dan fentilasi).
 - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis Latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah dan lingkungan sosial.

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional. Di samping itu, kinerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

Tiap individu, kelompok, atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Supardi (2020:40) kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat ditunjukkan oleh indikator-indikator kerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran
Kemampuan dan keberhasilan guru dalam merencanakan pengelolaan pembelajaran, merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran, merencanakan pengelolaan kelas, dan merencanakan penilaian hasil belajar.
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
Kemampuan dan keberhasilan guru dalam memulai pembelajaran, mengelola pembelajaran, mengorganisasikan pembelajaran, melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar, dan mengakhiri pembelajaran.
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi

Kemampuan dan keberhasilan guru dalam mengembangkan sikap positif peserta didik, menampilkan kegairahan dalam pembelajaran, dan mengelola interaksi perilaku dalam kelas.

4) Kemampuan melaksanakan penilaian

Kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan penilaian, mengelola dan memeriksa hasil penilaian, memanfaatkan hasil penilaian, dan melaporkan hasil penilaian.

5) Kemampuan melaksanakan program pengayaan

Kemampuan dan keberhasilan guru dalam memberikan tugas dan memberikan bahan bacaan untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan dan keterampilan dalam mata pelajaran yang digelutinya.

6) Kemampuan melaksanakan program remedial

Kemampuan dan keberhasilan guru dalam memberikan bimbingan khusus dan penyederhanaan dari pembelajaran yang dilaksanakan secara reguler.

Menurut Supardi (2020:70) mengemukakan bahwa kinerja guru dinilai dari penguasaan keilmuan, keterampilan tingkah laku, kemampuan membina hubungan, kualitas kerja, inisiatif, kapasitas diri serta kemampuan dalam berkomunikasi.

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seseorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- 1) Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi. (Rivai, 2004:324)

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup:

- 1) Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*).
- 2) Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*methodological skills atau technical skills*).

- 3) Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.
- 4) Di samping itu, perlu juga adanya sikap profesional (*professional standard-professional attitude*), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru (Manusung, 1988: 77-78).

MOTIVASI KERJA

Motivasi berasal dari kata latin, “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Dapat juga berasal dari kata “motif” yang artinya sama dengan kata movere. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Menurut Widodo (2015:187), pengertian motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Menurut Kadarisman (2012:278), “Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan kerja sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Menurut Mangkunegara (2015:115) motivasi merupakan suatu perangsang untuk keinginan dan dapat dikatakan sebagai daya penggerak kemauan seorang untuk bekerja. Menurut Hasibuan (2016:97) mengungkapkan bahwa: “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:109) motivasi merupakan suatu faktor yang bisa mendorong seorang individu untuk dapat melakukan aktivitas tertentu.

Menurut Suwardi & Joko Utomo (2011:78), “motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.”

Sedangkan Uno (2021:71) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku manusia dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu dorongan seseorang untuk mencapai tujuan mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Terdapat beberapa teori yang dikemukakan beberapa ahli, diantaranya:

1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini menjelaskan bahwa kebutuhan merupakan suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri (Uno, 2021:37).

Menurut Abraham Maslow (1970), ada lima kebutuhan manusia yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.
- b) Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan akan keselamatan, termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.
- c) Kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan hubungan antar manusia secara mendalam yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial.
- d) Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan akan pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui sebagai bermanfaat, menyediakan sesuatu yang dapat diakui sebagai bermanfaat, menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan di dunia luar.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan potensi diri.

Maslow memisahkan lima kebutuhan tersebut menjadi tingkat rendah dan tingkat tinggi. Kebutuhan fisiologis dan keselamatan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah; Sosial, harga diri, dan aktualisasi diri dikategorikan sebagai kebutuhan tingkat tinggi. Kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal, sedangkan kebutuhan tingkat

rendah sebagian besar terpenuhi secara eksternal, seperti upah, kontrak serikat pekerja, masa kerja (Pujiyati, 2019:85). Hierarki kebutuhan Maslow, dapat dilihat dalam gambar pada halaman berikut:



Gambar 2. 1
Hierarki Kebutuhan Maslow

2) Teori Motivasi Berprestasi Mc. Clelland

Teori motivasi prestasi merupakan teori social yang dikemukakan oleh David Mc. Clelland bahwa timbulnya tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia (As'ad, 2003:52). Mc. Clelland mengemukakan bahwa dalam diri seseorang terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah laku seseorang, yaitu:

a) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi)

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b) *Need for affiliation* (kebutuhan berafiliasi)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c) *Need for power* (kebutuhan berkuasa)

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan tersebut menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang mempedulikan perasaan orang lain.

3) Teori Alderfer

Teori ini dikemukakan oleh Alderfer (1956) bahwa suatu teori penggolongan kebutuhan segaris dengan bukti-bukti yang ada. Alderfer mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan itu yang meliputi kebutuhan akan keberadaan atau kebutuhan interpersonal,

kebutuhan berhubungan, dan kebutuhan untuk berkembang. Kebutuhan keberadaan adalah suatu kebutuhan akan bisa hidup, sama dengan kebutuhan fisik dari Maslow. Kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya melakukan hubungan social dan bekerja sama dengan orang lain. Sedangkan kebutuhan uang sama dengan kebutuhan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan diri, sama dengan aktualisasi diri dari Maslow. Namun kebutuhan dari teori Alderfer tidak selengkap kebutuhan menurut Abraham Maslow.

Menurut Uno (2021:70) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, yaitu:

- 1) Kebutuhan, analisis terhadap kebutuhan sebagai dasar pemberian motivasi kepada seseorang dapat dijelaskan saat seorang guru misalnya, akan termotivasi untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan apabila ia mengetahui bahwa ada kebutuhan yang tidak terpenuhi. Dengan bekerja, satu kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat terpuaskan.
- 2) Pengarahan perilaku, yaitu para guru sepakat bahwa karena dipengaruhi oleh kebutuhan, para guru mengarahkan perilaku mereka ke arah pencapaian tujuan tersebut.

Menurut Uno (2021:72) motivasi kerja guru memiliki dua dimensi yaitu:

- 1) Motivasi internal, meliputi:
 - a) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - e) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
 - f) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- 2) Motivasi eksternal, meliputi:
 - a) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
 - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
 - c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
 - d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

LINGKUNGAN KERJA

Pengertian lingkungan kerja menurut Nawawi (2012:245) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Menurut Sutrisno (2016:118), “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Menurut Siagian (2020:56), “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu: bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkutan. Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik yaitu: hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, hubungan antar karyawan. Sedangkan Maryati (2014:101) menjelaskan lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika pekerjaan atau karyawan merasanyaman dalam bekerja bisa dipastikan produktivitas akan meningkat.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yaitu sarana dan prasarana kerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

Menurut Siagian (2020:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan mushola untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada

hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Siagian (2020:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) **Bangunan tempat kerja**
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) **Peralatan kerja yang memadai**
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- 3) **Fasilitas**
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiaikan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- 4) **Tersedianya sarana angkutan**
Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Kemudian Siagian (2020:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) **Hubungan rekan kerja setingkat**
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- 2) **Hubungan atasan dengan karyawan**
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- 3) **Kerjasama antar karyawan**

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif. Menurut Arikunto (2019:3) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Sedangkan metode verifikatif menurut Muharto dan Arisandy (2016:33) bahwa: “Penelitian verifikatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan”.

Adapun variable-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas yang pertama, yaitu variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel tersebut adalah motivasi kerja dengan dimensi: (1) Motivasi internal, (2) Motivasi eksternal (Uno, 2021: 73)

b. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas yang kedua, yaitu variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel tersebut adalah lingkungan kerja dengan dimensi: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Siagian, 2020: 57).

c. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas (Independent Variable). Variabel tersebut adalah kinerja guru dengan dimensi: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial (Supardi, 2020: 72).

Penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu yang berjumlah 151 orang. Dalam menentukan jumlah sampel ini peneliti menggunakan rumus Slovin yang menurut Sugiyono (2017), jika populasinya besar, maka jumlah sampelnya juga relatif menjadi besar. Dikarenakan jumlah populasi yang digunakan oleh peneliti cukup banyak maka peneliti menggunakan taraf kesalahan 10%. (Sugiyono, 2017:126). Berdasarkan perhitungan, maka

ukuran sampel minimal dalam penelitian ini adalah 60,15 dibulatkan menjadi 60 guru. Sampel pada masing-masing sekolah diambil secara proposional yaitu pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur dalam populasi penelitian.

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas permasalahan penelitian ini maka penulis menggunakan beberapa alat yang dapat digunakan sebagai pengumpul data sebagai berikut:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner (angket)
4. Studi dokumentasi

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *Program Excel dan Program SPSS Versi 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja (X_1) secara individual (parsial) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Uji Hipotesis (t) Variabel X_1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,111	7,739		4,149	,000
Motivasi Kerja	,626	,091	,670	6,878	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ artinya berdistribusi signifikan. Hal tersebut berarti motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis yang menyatakan: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru”.

Persamaan regresi $y = a + bx_1$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 32,111 + 0,626X_1$. Konstanta sebesar 32,111 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_1), maka kinerja guru (Y) adalah 32,111. Koefisien regresi sebesar 0,626 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai motivasi kerja akan memberikan skor 0,626.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Besaran Pengaruh Variabel X_1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,440	5,007

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,449. Keberpengaruhan antara variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan rumus $KD = (R^2) \times 100\%$. Atau $R^{\text{Square}} \times 100\% = 0,449 \times 100\% = 44,9\%$. Hal ini berarti bahwa 44,9% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui besaran pengaruh lingkungan kerja (X_2) secara individual (parsial) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji Hipotesis (t) Variabel X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standard ized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	58,273	10,406		5,600	,000
Lingkungan Kerja	,313	,121	,322	2,591	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Hal tersebut mengandung makna diterimanya hipotesis yang menyatakan: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru”.

Persamaan regresi $y = a + bx_2$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 58,273 + 0,313X_2$. Konstanta sebesar 58,273 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja (X_2), maka kinerja guru (Y) adalah 58,273. Koefisien regresi sebesar 0,313 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai lingkungan kerja akan memberikan skor 0,313.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18

Besaran Pengaruh Variabel X_2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,322 ^a	,104	,088	6,387

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari tabel di atas terlihat bahwa $R\text{ Square}$ sebesar 0,104. Keberpengaruhannya antara variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan rumus $KD = (R^2) \times 100\%$. Atau $R^{\text{Square}} \times 100\% = 0,104 \times 100\% = 10,4\%$. Hal ini berarti bahwa 10,4 % kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Secara Simultan terhadap Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui besaran pengaruh motivasi kerja (X_1) dan motivasi kerja secara bersama-sama (ganda) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Uji Hipotesis (t) Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standar	t	Sig.
		B	Std. Error	dized Coefficients Beta		
1	(Constant)	24,379	9,784		2,492	,016
	Motivasi Kerja	,589	,095	,631	6,198	,000
	Lingkungan Kerja	,127	,099	,130	1,280	,206

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,16 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Hal tersebut membuktikan diterimanya hipotesis yang menyatakan: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier ganda:

$$\hat{Y} = 24,379 + 0,589X_1 + 0,127X_2$$

Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X_1 dan X_2 sebesar satu maka akan meningkatkan Y sebesar 0,589 dan 0,127, artinya setiap peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar satu, akan meningkatkan kinerja guru 0,589 dan 0,127.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20

Besaran Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ Secara Simultan Terhadap Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 ^a	,465	,446	4,979

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Dari tabel di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,465. Keberpengaruhannya antara variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan rumus $KD = (R^2) \times 100\%$. Atau $R^{\text{Square}} \times 100\% = 0,465 \times 100\% = 46,5\%$. Hal ini berarti bahwa 46,5 % kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis mengambil kesimpulan yang disesuaikan dengan penetapan tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis yang dipersepsikan dari jawaban 60 responden menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu. Persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 44,9%, hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja saja, ada faktor lain, selain lingkungan kerja yang juga berpengaruh namun tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu. Persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 10,4%, hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja saja, ada faktor lain, selain motivasi kerja yang juga berpengaruh namun tidak dikaji dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu. Persentase pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 46,5%, hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja

guru tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja saja, ada faktor lain yang juga berpengaruh namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Dengan demikian pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu berada pada kategori yang sangat baik.

UCAPAN TERIMAKASIH (Opsional)

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulisan karya ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, C.P. (1956). *An Empirical Test of a New Theory of Human Needs, Organisational Behavior and Human Performance*.
- Anggrayni, D., Sawiji, H., & Susantiningrum, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 2(2).
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- As'ad, M. (2003). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Dekawati, I. (2020). *Manajemen Pengembangan Guru Profesional*. Bandung: Rizqi Press.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja: Falsafah, teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eliyanto, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Ling, S., & Ibrahim, M. (2013). *Transformational leadership and teacher commitment in secondary schools of Sarawak*. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 51- 65. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2290213>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 17-25.

- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryati. M.C. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Paper and Row Publisher.
- Misrina, M., Suroyo, S., & Tatminingsih, S. (2022). Pengaruh Personalitas, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 165-178.
- Muharto, & Ambarita, A. (2016), *Metode Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nawawi, H. (2012). *Manajemen Strategik Organisasi Non-Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258-272.
- Peraturan Gubernur No 53 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pola Karir Jabatan Fungsional Guru Dan Pengawas Sekolah Pada Dinas Pendidikan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Pujiyati, W. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: K-Media.
- Riduwan, & Akdon. (2007). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Sari, P.I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Senjaya, A.J. (2020). *Langkah-langkah Analisis Statistik dalam Riset Bidang Pendidikan dan Sosial*. Yogyakarta: K-Media.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.

- Sinambela, L.P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siregar, M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan. *Jurnal Ilmiah Research Sains*, 5.
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukandarrumidi. (2012). *Metodologi Penelitian*. Cetakan Keempat. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Sukmadinata, N.S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sukmadinata, N.S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Supardi. (2020). *Kinerja Guru*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Analisis Manajemen*. Vol 5. No. 1 Hal 75- 86.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Uno, H.B. (2021). *Teori Motivasi Kerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta.
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.