

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI YAYASAN KESATUAN PENDIDIKAN ISLAM (YKPI) AL-ITTIHAD

Ilma Ulfairah Indra¹⁾, Machasin²⁾, Hj.Arwinence Pramadewi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau

Email : ilmaulfairahindra17@gmail.com

The Effect Of Motivation And Work Environment On Teacher Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable At The Al-Ittiihad Islamic Education Unit Foundation (YKPI)

ABSTRACT

This research was conducted at the Al-Ittiihad Islamic Education Unit Foundation Pekanbaru. The purpose of this study was to analyze the effect of motivational and work environment variables on teacher performance through job satisfaction as an intervening variable at the Al-Ittiihad Islamic Education Unit Foundation. This research is a quantitative research that uses path analysis. This study used a questionnaire data collection method which was distributed to 100 teachers at the Al-Ittiihad Islamic Education Unit Foundation. The results of this study state that: 1) Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. 2) Work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. 3) Work motivation has a positive and significant effect on teacher performance. 4) The work environment has a positive and significant effect on teacher performance. 5) Job satisfaction has a positive and significant effect on teacher performance. 6) Work motivation has a positive and significant effect on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable. 7) The work environment has a positive and significant effect on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, mengelola sumber daya manusia akan menjadi lebih penting secara signifikan mengingat sumber daya ini menjadi aset yang paling penting dan merupakan alat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Kaswan 2012:1) Dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan seluruh kinerja

dari komponen yang bersangkutan, salah satu dari komponen itu adalah guru. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja dari guru, seorang pemimpin harus mampu memotivasi guru tersebut.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005: 309). Gibson et al. (1996: 95) dalam Baihaqi (2010: 24) kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat

digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai dan Sagala 2011:856). Guru yang dengan sukarela melaksanakan tugasnya melebihi perannya adalah individu yang memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja dan memperoleh kepuasan kerja, sehingga kinerja guru tercapai.

Lestari (2007), mengatakan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara guru dengan masa kerja lima tahun dan guru dengan masa kerja 10 tahun. Guru dengan masa kerja lima tahun memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, sedangkan pada guru dengan masa kerja 10 tahun justru memiliki kepuasan kerja yang berada pada kategori tinggi.

Allen (1993) dalam Heriyanti (2007: 17) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

seseorang. Agar kepuasan guru selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana guru melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Dalam mencapai suatu tujuan dari yayasan atau organisasi, seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen yang bersangkutan, salah satu dari komponen itu adalah guru. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja dari guru, seorang pemimpin harus mampu memotivasi guru tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 89) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Jadi motivasi pertanyaan tentang bagaimana mengelola kekuatan dan potensi bawahan, bahwa mereka ingin bekerja sama secara efisien, berhasil dalam mencapai dan memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Dengan memahami tugas membimbing dan memahami karakteristik bawahannya, dan kemudian menjadi pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan dan motivasi bagi semua orang anggota untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi berhasil dengan baik, maka seseorang akan mampu memberikan kepuasan yang dapat meningkatkan kinerja pada saat yang sama. Selain itu, tidak ada alat memotivasi, yang menarik bagi guru, maka mereka akan bekerja malas, kurang kerja keras dan tanggung jawab untuk mendapatkan. Pada akhirnya, produktivitas guru rendah.

Menurut Uno (2010:3) motivasi tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan melalui tingkah lakunya. Tingkah laku ini bisa berupa tindakan yang diambil dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi

merupakan faktor penggerak yang mempengaruhi tingkah laku manusia. Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya tentu akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang sebaik mungkin secara efektif dan efisien, sehingga tujuan awal guru yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik. Motivasi ini tentunya memiliki kadar yang berbeda-beda setiap individu. Ada yang memiliki motivasi kerja tinggi, rendah dan sedang, semuanya akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis kepada beberapa kepala sekolah dan guru-guru yang berada di Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al-Ittihad didapatkan informasi, bahwa kinerja guru belum maksimal penyebabnya diduga karena motivasi yang dimiliki guru beragam dan kadang berubah-ubah sesuai dengan kondisi masing-masing individu. Permasalahan yang muncul mengenai kinerja guru diantaranya: (1) perencanaan pembelajaran belum dibuat secara optimal; (2) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru belum menggunakan berbagai pendekatan; (3) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru belum menggunakan berbagai media dan sumber pembelajaran; (4) sebagian guru yang bekerja kurang maksimal, serta kurang memiliki kreativitas dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan yang disampaikan oleh beberapa kepala sekolah yang telah diwawancarai bahwa kinerja guru sudah dapat dikatakan baik namun, belum maksimal sehingga kinerja guru perlu ditingkatkan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/guru yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung guru dalam

penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja guru dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap guru untuk dapat bekerja dengan nyaman (Nuraini (2013:97)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagi para guru dapat diartikan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja yang bermuara kepada peningkatan kinerja guru. Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibentuk. Dengan kata lain, semakin terpenuhinya kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran maka akan semakin tinggi juga keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka, terutama dalam melakukan tugas dan kewajibannya di lembaga pendidikan.

Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang nyaman, serta memenuhi standar kebutuhan layak, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik, dimana lingkungan kerja tersebut akan senantiasa memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dilapangan pada saat pra survey dengan salah satu pimpinan sekolah di Al-Ittihad diperoleh keterangan bahwa ada beberapa fasilitas sekolah yang tidak dimiliki setiap unit, seperti lab komputer dan lab ipa. Karena itu, tiap unit akan bergantian untuk menggunakannya. Lingkungan kerja pada lingkup Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al-Ittihad sudah baik, sarana dan prasarana yang menunjang kinerja guru sudah terpenuhi, hanya ada beberapa fasilitas sekolah yang tidak dimiliki setiap unit, seperti lab komputer

dan lab ipa. Maka dari itu setiap unit akan bergantian untuk menggunakannya lab tersebut.

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan- lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001: 2).

Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al-Ittihad harus terus berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh gurunya sehingga mampu bersaing dengan yayasan sekolah lain agar dapat menghasilkan suatu jasa dengan cara yang lebih efisien. Hal ini akan dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor lingkungan kerja dan motivasi terhadap gurunya yang terus dijaga agar terciptanya kepuasan guru terhadap pekerjaannya. Dengan tercapainya faktor- faktor tersebut diharapkan kinerja guru organisasi akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru menggunakan variabel intervening dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam (YKPI) Al-Ittihad”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al-Ittihad?

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al-Ittihad?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al-Ittihad?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al-Ittihad?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al-Ittihad?
6. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru melalui variabel intervening kepuasan kerja pada Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al Ittihad?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui variabel intervening kepuasan kerja pada Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al- Ittihad?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al-Ittihad.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al-Ittihad.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al-Ittihad
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al-Ittihad
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al-Ittihad.

6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru melalui variabel intervening kepuasan kerja Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al- Ittihad
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui variabel intervening kepuasan kerja Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam Al-Ittihad.

Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dan semua pihak yang membutuhkannya. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
 Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memutuskan kebijakan pada masa yang akan datang terutama menyangkut motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja seorang guru dalam mencapai tujuan sebuah instansi sehingga kinerja guru semakin lebih baik.
2. Bagi Peneliti
 Sebagai sarana untuk membandingkan fenomena-fenomena yang ada di perusahaan/instansi yang akan diteliti dan dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas setelah melakukan penelitian dan penelitian ini menjadi sasaran untuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah di peroleh selama mengikuti perkuliahan di Universitas Riau.
3. Bagi Pihak Lain/Pembaca
 Memberikan wawasan baru dan diharapkan dapat memeberikan manfaat bagi pembaca sebagai sumber informasi dan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak lain khususnya yang sedang melakukan penelitian pada bidang yang sama.
4. Bagi Lembaga/Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat guna untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dalam penelitian serta dapat dijadikan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian lebih sempurna.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Guru

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Simamora dalam Putri (2013) kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan guru. Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasinya. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat

pada tingginya keluar masuk (turn over) pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada organisasi (Lijan Poltak Sinambela, 2012:255).

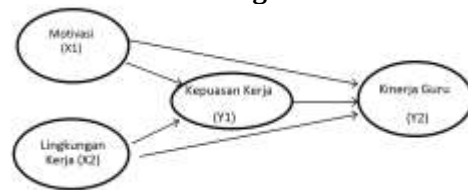
Kemudian menurut Robbins (2003:78) yang dikutip oleh Wibowo (2012:501) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan guru adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada guru agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Kerangka Dan Hipotesis Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Model Diagram jalur diatas terdiri atas dua persamaan structural, dimana X1 dan X2 merupakan variabel eksogen (bebas), Y1 merupakan variabel intervening dan Y2 merupakan variabel endogen (terikat)

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:96), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”.

1. H1 = Diduga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. H2 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. H3 = Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru
4. H4 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
5. H5= Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
6. H6= Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
7. H7= Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yang akan diteliti di Komplek Damar, No.608, Rumbai Camp PT. CPI, Pekanbaru, , sedangkan objek penelitian ini adalah Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam (YKPI) Al-Ittihad

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari sumber-sumber asli untuk tujuan tertentu. Data primer biasanya diperoleh dengan survei lapangan baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari para responden yang berhubungan dengan objek penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. Dalam penelitian ini data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah karyawan, sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan lain-lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah 150 guru di Yayasan Pendidikan Kesatuan Islam (YKPI) Al-Ittihad

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin.

$$\text{Perhitungan sampel} : n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$= 150 / (1 + (150 \times 0,05^2))$$

$$= 150 / (1 + 0,375)$$

$$= 150 / 1,375$$

$$= 109,09 \approx 109$$

Jadi, sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 109 guru Yayasan Kesatuan Pendidikan Islam (YKPI) Al-Ittihad.

Teknik pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian kali ini adalah sebagai berikut : studi pustaka, wawancara, kuesioner.

Analisis deskriptif persentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari: *Motivasi (X1)*, *Lingkungan Kerja (X2)*, *Kinerja (Y2)*, *Kepuasan Kerja (Y1)*.

Menurut Ghazali (2011) metode analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (*Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja*) terhadap variabel dependen (*Kinerja Guru, Kepuasan Kerja*).

Adapun model analisis jalur dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y1 = \rho y^1 x^1 + \rho y^1 x^2 + e1$$

$$Y2 = \rho y^2 x^1 + \rho y^2 x^2 + \rho y^2 y^1 + e2$$

Keterangan :

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Y1 = Kepuasan Kerja (sebagai variabel Intervening)

Y2 = Kinerja Guru

e = Residual Error (selisih antara nilai duga dengan nilai pengamatan yang sebenarnya, data yang digunakan data sampel)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Tabel 1 Kategori Variabel Penelitian

No	Variabel	Kategori				
		1,00-1,79	1,80-2,59	2,60-3,39	3,40-4,19	4,20-5,00
1	Kinerja Guru (Y2)	Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
2	Kepuasan Kerja (Y1)	Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
3	Motivasi Kerja (X1)	Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi
4	Lingkungan Kerja (X2)	Sangat Rendah	Rendah	Cukup Tinggi	Tinggi	Sangat Tinggi

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru berdasarkan indikator yang digunakan, dapat dilihat dibawah.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
KINERJA GURU (KG)	KG1	0,601	0,197	Valid
	KG2	0,366	0,197	Valid
	KG3	0,459	0,197	Valid
	KG4	0,555	0,197	Valid
	KG5	0,591	0,197	Valid
	KG6	0,579	0,197	Valid
KEPUASAN KERJA (KK)	KK1	0,371	0,197	Valid
	KK2	0,483	0,197	Valid
	KK3	0,519	0,197	Valid
	KK4	0,470	0,197	Valid
MOTIVASI KERJA (MK)	MK1	0,435	0,197	Valid
	MK2	0,526	0,197	Valid
	MK3	0,620	0,197	Valid
	MK4	0,363	0,197	Valid
	MK5	0,440	0,197	Valid
LINGKUNGAN KERJA (LK)	LK1	0,472	0,197	Valid
	LK2	0,581	0,197	Valid
	LK3	0,548	0,197	Valid
	LK4	0,458	0,197	Valid
	LK5	0,641	0,197	Valid
	LK6	0,463	0,197	Valid
	LK7	0,660	0,197	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai r hitung berkisar antar 0,392 sampai 0,765. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 110 - 2 = 98 = 0,197$ (lihat r tabel pada df 18). Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai r hitung > nilai r tabel (0,197). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item-item ke empat variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keputusan
KINERJA GURU	0,774	0,6	Reliabel
KEPUASAN KERJA	0,677	0,6	Reliabel
MOTIVASI KERJA	0,711	0,6	Reliabel
LINGKUNGAN KERJA	0,809	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Dari tabel 3, dapat diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas

diperoleh *cronbach's alpha* berkisar antara 0,688 sampai 0,753 yang mana nilai ini berada di atas 0,600, artinya alat ukur yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas : Struktur 1 dan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97872452
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.053
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Struktur 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40326290
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.056
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari tiap-tiap variable lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dari tabel 5.13 dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,200, nilai 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variable pada penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas Struktur 1

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.531	1.882
	Lingkungan Kerja	.531	1.882

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Struktur 2

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.376	2.659
	Lingkungan Kerja	.430	2.327
	Kepuasan Kerja	.330	3.026

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Dari tabel diatas diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas Struktur 1

Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error		
1	(Constant)	.932	.552	1.687	.095
	Motivasi Kerja	-.043	.033	-1.315	.192
	Lingkungan Kerja	.026	.022	1.156	.251

a. Dependent Variable: Abs_Res1

Struktur 2

Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error		
1	(Constant)	1.301	.812	1.601	.113
	Motivasi Kerja	.055	.053	1.038	.302
	Lingkungan Kerja	.021	.034	.624	.534
	Kepuasan Kerja	-.116	.081	-1.440	.153

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Dari uji glejser diatas, diketahui bahwa seluruh variabel independen struktur 1 tidak signifikan terhadap absolut residual (0,192 dan 0,251 > 0,05), dan seluruh variabel independen struktur 2 tidak signifikan terhadap

absolut residual (0,302; 0,534; dan 0,153 > 0,05). Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig. Linearity	Keputusan
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	0,000	Linier
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	0,000	Linier
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	0,000	Linier
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	0,000	Linier
Kinerja Guru * Kepuasan Kerja	0,000	Linier

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Dari Tabel diatas diperoleh nilai signifikansi Linearity antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dibawah 0,05 (< 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa model jalur dalam penelitian ini memenuhi asumsi linieritas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Tahap 1

Tabel 8 Hasil Uji Parsial Tahap 1

Coefficients ^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error		
1	(Constant)	3.728	.951	3.919	.000
	Motivasi Kerja	.357	.056	.507	.6327
	Lingkungan Kerja	.185	.039	.383	4.787

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Persamaan Struktural Tahap 1:

$$Y_1 = \rho_{Y_1X_1}X_1 + \rho_{Y_1X_2}X_2 + \rho_{Y_1\epsilon_1}$$

$$Y_1 = 0,507 X_1 + 0,383 X_2 + 0,574 \epsilon_1$$

Selanjutnya dilakukan pengujian simultan dan berikut hasil yang diperoleh:

Tabel 9 Hasil Uji Simultan Tahap 1

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	192.158	2	96.079	98.275	.000 ^b
Residual	94.832	97	.978		
Total	286.990	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Dari Tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 98,275 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan persamaan

$$= n - k - 1 ; k = 100 - 2 - 1 ; 2 = 97 ; 2 = 3,081$$

Lalu dari hasil pengujian regresi tahap 1 didapatkan nilai koefisien determinansi tahap 1 sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinansi Tahap 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.670	.663	.98876

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Dari Tabel diatas diperoleh nilai R² sebesar 0,670 atau 67%. Artinya adalah bahwa sebesar 67% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Analisis Regresi Tahap 2

Tabel 11 Hasil Uji Parsial Tahap 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.363	1.476		.924	.358
Motivasi Kerja	.239	.097	.221	2.474	.015
Lingkungan Kerja	.131	.062	.176	2.109	.038
Kepuasan Kerja	.799	.146	.520	5.463	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Persamaan Struktural Tahap 2:

$$Y_2 = \rho_{Y_2X_1}X_1 + \rho_{Y_2X_2}X_2 + \rho_{Y_2Y_1}Y_1 + \rho_{Y_2\varepsilon_2}$$

$$Y_2 = 0,221X_1 + 0,176X_2 + 0,520Y_1 + 0,536\varepsilon_2$$

Selanjutnya dilakukan pengujian simultan dan berikut hasil yang diperoleh:

Tabel 12 Hasil Uji Simultan Tahap 2

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	483.964	3	161.321	79.442	.000 ^b
Residual	194.946	96	2.031		
Total	678.910	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Dari Tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 79,442 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan persamaan

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 : k$$

$$= 100 - 3 - 1 : 3$$

$$= 96 : 3$$

$$= 2,690 \text{ (lihat tabel F dengan df1=3 dan df2=96)}$$

Lalu, dari pengujian regresi tahap 2 yang telah dilakukan didapatkan nilai koefisien determinansi tahap 2 sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinansi Tahap 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.704	1.42502

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Dari Tabel diatas diperoleh nilai R² sebesar 0,713 atau 71,3%. Artinya adalah bahwa sebesar 71,3% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Path Analysis

Tabel 14 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Pengaruh	Langsung	Tidak Langsung	Total Pengaruh	Kategori
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,507		0,507	Kuat
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	0,383		0,383	Kuat
Motivasi Kerja → Kinerja Guru	0,221	0,507 x 0,520 = 0,264	0,485	Kuat
Lingkungan Kerja → Kinerja Guru	0,176	0,383 x 0,520 = 0,199	0,375	Kuat
Kepuasan Kerja → Kinerja Guru	0,520		0,520	Kuat

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa:

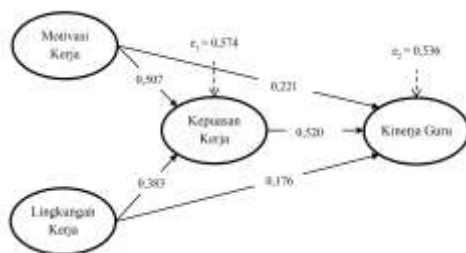
- Diperoleh pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,221 dengan

pengaruh tidak langsungnya melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,264. Dengan demikian diketahui pengaruh tidak langsung (0,264) > pengaruh langsung (0,221). Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja.

- Diperoleh pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,176 dengan pengaruh tidak langsungnya melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,199. Dengan demikian diketahui pengaruh tidak langsung (0,199) > pengaruh langsung (0,176). Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka dapat dilihat diagram jalur sebagai berikut:

Gambar 2 Diagram Jalur



$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,670} = 0,574$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,713} = 0,536$$

Berikut ini uraian mengenai pengujian hipotesis dalam penelitian ini :

1. Uji Hipotesis 1

H1 = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Uji Hipotesis 2

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Uji Hipotesis 3

H3 = Motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

4. Uji Hipotesis 4

H4 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

5. Uji Hipotesis 5

H5 = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

6. Uji Hipotesis 6

H6 = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

7. Uji Hipotesis 7

H7 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar 6,327 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (6,327) > t tabel (1,984) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar 4,787 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (4,787) > t tabel (1,984) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya

adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,474 dengan signifikansi 0,015. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($2,474 > t$ tabel ($1,984$) atau signifikansi ($0,015 < 0,05$). Artinya adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,109 dengan signifikansi 0,038. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($2,109 > t$ tabel ($1,984$) atau signifikansi ($0,038 < 0,05$). Artinya adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Diperoleh nilai t hitung sebesar 5,463 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung ($5,463 > t$ tabel ($1,984$) atau signifikansi ($0,000 < 0,05$). Artinya adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil penelitian dapat dilihat hasil perhitungan yang diperoleh yaitu nilai t statistic sebesar $3,201 > t$ tabel ($1,985$). Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Pada pengujian tidak langsung dengan variabel kepuasan kerja sebagai

intervening dapat memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu menambah nilai koefisien sebesar 0,264, sehingga total nilai koefisiennya menjadi 0,485 dalam kategori kuat. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh kuat dalam memediasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai t statistic sebesar $3,248 > t$ tabel ($1,985$). Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Pada pengujian tidak langsung dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediator tidak dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yaitu menambah koefisien sebesar 0,199, sehingga total nilai menjadi 0,375 masuk dalam kategori kuat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan penulis pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberian motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik baik maka guru akan merasa

nyaman dalam bekerja dan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pemberian motivasi kerja dapat meningkatkan semangat kerja seorang guru agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja seorang, hampir bisa dikatakan memiliki kesamaan antara satu dengan lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa baik atau buruknya lingkungan kerja yang dihadapi oleh seorang guru, akan mempengaruhi kinerja seorang guru.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Apabila seorang guru sudah mendapatkan kepuasan kerja yang baik, hal tersebut akan dapat membantu meningkatkan kinerja.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Motivasi yang didapatkan oleh seorang guru, akan dapat menambah kepuasan kerja guru tersebut, hal tersebut tentunya akan dapat mempengaruhi kinerja guru.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Semakin baik atau tidaknya suatu lingkungan kerja yang dihadapi oleh seorang guru, akan mempengaruhi kinerja maupun kepuasan kerja dari guru tersebut.

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan penulis berdasarkan penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja baik, pihak Yayasan harus sangat memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat

meningkatkan kinerja guru, karena hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi mengajar guru tersebut.

1. Pihak Yayasan harus senantiasa memberikan motivasi secara terus-menerus kepada para guru agar dapat meningkatkan rasa percaya diri dan semangat guru tersebut.
2. Dalam rangka memperbaiki lingkungan kerja, pihak Yayasan harus menjaga lingkungan agar dapat membantu guru-guru tersebut dalam meningkatkan hasil kerjanya.
3. Pihak Yayasan harus memperhatikan kepuasan kerja setiap guru, untuk dapat meningkatkan semangat kerja yang mana hal tersebut akan sangat membantu peningkatan kinerja guru.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan persiapan yang lebih matang dalam melakukan pendekatan dengan sumber informasi data yang dirasa penting. Supaya data yang diperoleh dapat lebih maksimal dan semakin mendukung penelitian yang dilakukan dan hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan

DAFTAR PUSTAKA

- A.R,Aisyah.1996 “*Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Sekolah Dasar*”. Alreska, Cut Rizki,2020. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Sma Taruna IndonesiaPalembang*”
- Agung Nugroho, 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Alreska, Cut Rizki,2020. “*Pengaruh*

- Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Sma Taruna Indonesia Palembang*”.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, Penilaian Kinerja Guru. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK, 2008, 21.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ginting, Gabriella, 2021. “*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan guru di Sekolah Advent Bersih*”.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H, Muhammad Arifin, 2015. “*The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*”.
- Heriyanti, Dewita. 2007. “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) Apj Semarang)*” Tesis (Dipublikasikan), Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang.
- Husni, L. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Indriyani, Noviana. 2014. “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang*”.
- Iskandar, Zul Ramadhan, 2018 “*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidiyah, Tsanawiyah dan Aliyah Jakarta*”.
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Lestari, I. 2007. *Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Masa Kerja*. Naskah Publikasi. Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Mindar, Ellisyah. 2015. “*Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan*

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Rumah Sekayu.

- Mulyanti, Surya Anita. 2018 *“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SD Muhammadiyah Condong Catur”*.
- Munandar,Aji.2019 *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Banyumas”*.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pumomo,Yudho,2015 *“Pengaruh Motivasi,Lingkungan kerja dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada SMK dikabupaten Semarang”*.
- Priyono, 2016. *“The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya”*.
- Rahman,Abdul, 2016 *‘Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru dan Pegawai Pada SMP Negeri 2 BalaesangKabupaten Donggala’*.
- Rifa Elfita, et.al. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi”*. Jurnal AL-
- HIKMAH. 1
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sari, Widi Purnama. 2013.” *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana”*.
- Siagan, Valentine. 2021. *“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19”*.
- Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press
- Yasinta,Anis,2018. *“ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri 1 Bandar Lampung”*.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta:Salemba Empat