

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 PRAYA

Kariani Febrianti¹, Siti Nurmayanti², I Nyoman Nugraha Ardana Putra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

Email: karianifebrianti11@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: <i>Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru</i></p> <p>Kata Kunci: <i>Work Environment, Job Satisfaction, Teacher Performance</i></p> <p>How to cite: <i>Febrianti, Kariani., Nurmayanti, Siti., Putra, I Nyoman Nugraha Ardana. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Praya. (2023). JMM UNRAM, 12(2), 149-164</i></p> <p>DOI: 10.29303/jmm.v12i2.775</p> <p>Dikumpulkan : 23 Mei 2023 Direvisi : 24 Mei 2023 Dipublikasi : 25 Mei 2023</p>	<p>This study aims to determine whether the work environment and job satisfaction affect the performance of teachers at SMAN 1 Praya. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The data collection method used is the census method. The population in this study were all teachers at SMAN 1 Praya. The number of samples used in this study were 86 teachers. The data collection technique used was documentation and distributing questionnaires containing statements about the work environment, job satisfaction and teacher performance. Questionnaires are used to get answers to the variables studied. The analytical tool used is multiple linear regression analysis using the SPSS 22 for windows program. The results of the data analysis show that: (1) the work environment has a positive and significant effect on teacher performance; (2) job satisfaction has a positive and significant effect on teacher performance. This means that implementing a comfortable work environment and feeling satisfied with the teacher will actually improve the performance of a teacher. Comfortable working conditions will make the teacher feel calm in doing his job well. Likewise, having a high sense of job satisfaction will make the teacher feel happy doing his work so that it will have an impact on the resulting performance.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Praya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN 1 Praya. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 86 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan menyebarkan kuisioner yang berisi pernyataan tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru. Kuisioner digunakan untuk mendapatkan jawaban atas variabel yang diteliti. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 22 for windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh</p>

	<p><i>positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa dengan menerapkan lingkungan kerja yang nyaman dan rasa puas terhadap guru justru akan meningkatkan kinerja dari seorang guru. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru merasakan ketenangan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Begitu juga dengan memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi akan membuat guru merasa senang mengerjakan pekerjaannya sehingga akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.</i></p>
	<p><i>Copyright © 2023. Kariani Febrianti, Siti Nurmayanti, I Nyoman Nugraha Ardana Putra. All rights reserved.</i></p>

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan adalah hal yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia di era sekarang karena dengan meningkatnya kualitas pendidikan maka sumber daya manusia yang akan dihasilkan juga akan baik. Sebagaimana yang diungkapkan Hariandja (2002:2) bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama dalam suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi dalam sebuah instansi semakin meningkat. Guru merupakan sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di institusi pendidikan yaitu sekolah karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan peserta didik. Jika ingin mencapai tujuan dan kesuksesan dalam bidang pendidikan maka seorang guru harus memiliki kinerja yang baik.

Menurut ahli kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9). Simanjuntak (2005:1) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja. Indikator penilaian kinerja guru menurut Kemendikbud (2012:9) terdiri dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan penilaian pembelajaran.

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Dari faktor-faktor tersebut, beberapa bagian yang memengaruhi kinerja guru pada SMAN 1 Praya sesuai dengan fenomena yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Persoalan yang kemudian muncul yaitu bagaimana menciptakan kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang baik pada pegawai sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal dan dapat berdampak terhadap kinerja yang baik.

Nitisemito (2011:183) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Survei awal tentang lingkungan kerja ditemukan fenomena kondisi lingkungan kerja di SMAN 1 Praya ini dapat dikatakan baik dimana lingkungan sekolah yang bersih. Walaupun kondisi lingkungan kerja tergolong baik namun ada saja kondisi lingkungan kerja yang masih kurang seperti ruang guru yang luasnya tidak sesuai dengan jumlah guru yang ada dimana luas ruang guru 232 m² dan akan menampung sebanyak 86 orang, hal ini mengakibatkan guru yang tidak memiliki tempat di ruang guru

ditempatkan di ruang konseling. Tempat parkir sepeda motor untuk pegawai juga kurang luas sehingga kurang nyaman dalam menggeser sepeda motor bila keluar. Akan tetapi, kondisi tersebut tidak menimbulkan masalah bagi guru untuk bermalas-malasan, mereka tetap menjalankan aktivitas dengan baik. Kondisi lingkungan di SMAN 1 Praya dapat dikatakan baik walaupun masih ada kekurangan sehingga itu perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru. Kemudian fenomena mengenai lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan guru mampu bekerjasama dengan baik dengan guru lainnya. Hubungan antar sesama guru terjalin secara kekeluargaan dimana para guru sering berbagi makanan di ruang guru ketika istirahat dengan guru lainnya, komunikasi antar guru juga baik dan saling menerima dan menghargai walaupun berbeda keyakinan dan berasal dari suku-suku yang berbeda. Kemudian hubungan guru dengan peserta didik juga baik dimana di lingkungan SMAN 1 Praya harus menerapkan senyum, sapa, salam dan imbauan tersebut sudah di tempel di mading sekolah, Peserta didik harus berbicara sopan santun dan menghormati guru. Menurut Sedarmayanti (2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan memadai dapat meningkatkan kinerja begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Sejumlah penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan Munandar (2019), Jalil (2019) menunjukkan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai, dan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Faktor lain dalam hal ini yang dapat memengaruhi kinerja guru pada SMAN 1 Praya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Wexley dan Yulk (2005:112) mendefinisikan bahwa Kepuasan kerja merupakan cara seseorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan. Sunyoto (2013:15) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Sesuai dengan fenomena kepuasan kerja yang dirasakan yaitu guru memiliki minat yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya guru sudah merasakan tanggung jawab yang tinggi sehingga mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi tersebut tentunya akan menimbulkan rasa puas ketika seorang guru telah menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut justru dapat memengaruhi kepuasan seseorang dan akan berdampak terhadap kinerja. Seperti yang diungkapkan Celluci dan David dalam (Mas'ud, 2004:56) bahwa indikator kepuasan kerja itu salah satunya adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Menurut Adurrahmat dalam (Yudiana, 2019) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2019),

Widayati dkk. (2020), Harahap dan Tirtayasa (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sartika dan Khair (2022) Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019), Wahyuni dkk. (2016), mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang tidak konsisten ini memberikan celah bagi peneliti untuk kembali melakukan penelitian guna memperkaya teori tentang apa saja yang memengaruhi kinerja pada sebuah organisasi.

SMAN 1 Praya merupakan Sekolah Menengah Atas Negeri yang berada di Jalan Ki Hajar Dewantara No.1, Praya, Kecamatan Praya, Kabupaten Lombok Tengah, Nusa Tenggara Barat. SMAN 1 Praya memiliki 3 jurusan yakni IPA, IPS, dan Peminatan Bahasa dan Budaya. SMAN 1 Praya memiliki total 86 guru yang terdiri dari 46 guru PNS tidak termasuk kepala sekolah, 8 PPPK, dan 32 GTT. Dari hasil wawancara peneliti terkait kinerja guru SMAN 1 Praya bahwa kinerja guru sudah baik dan menuju ke arah maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan berbagai hal seperti semua guru baik PNS, PPPK dan GTT sudah merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik, menggunakan media atau sumber belajar dan mempersiapkan rencana pembelajaran. "Kehadiran pegawai di atas 95%" penjelasan dari Wakasek. Kemudian siswa yang lulus melalui jalur SNMPTN atau melalui nilai rapor sebanyak 65 siswa dari 156 siswa yang berhak mendaftar jalur tersebut, hal-hal tersebut merupakan wujud dari kinerja yang dihasilkan oleh guru di SMAN 1 Praya dari hasil atas proses pelaksanaan pembelajaran yang baik.

Tabel 1.1 Penilaian Capaian SKP

Kegiatan Tugas	AK	TARGET		AK	REALISASI			
		Kuant/output	Kual/mutu		Knt/Out put	Kual/mutu	Peng	Nilai capaian SKP
Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis hasil pembelajaran, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian.	24,38	2 Laporan /Dok PKG	100	24,38	2 Lap/ Dok PKG	90	266	88,67
Nilai Capaian SKP								88,67 (Baik)

Dari hasil realisasi capaian kinerja guru di atas ada indikasi bahwa guru di SMAN 1 Praya memiliki kinerja yang baik dilihat dari kategori nilai capaian yang dihasilkan. Akan tetapi, dari data tersebut menunjukkan kinerja guru di SMAN 1 Praya masih belum maksimal. Dari tabel di atas terdapat kegiatan tugas, ini mengacu pada penetapan kinerja yang dijabarkan sesuai dengan tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab. Angka Kredit (AK) merupakan jumlah nilai yang dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian untuk dapat mempertimbangkan kenaikan pangkatnya. Sedangkan Target merupakan rencana capaian kegiatan yang akan diwujudkan secara jelas. Target meliputi

tiga aspek yakni aspek kuantitas (target output) yang berkaitan dengan dokumen/laporan, aspek kualitas (target kualitas) merupakan mutu hasil kerja pegawai yang terbaik. Waktu merupakan seberapa lama waktu yang dibutuhkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya misalnya semester dan tahunan, aspek ketiga yaitu biaya akan tetapi dalam hal ini biaya tidak dicantumkan nilainya karena pada kegiatan tugas tersebut tidak ada biaya yang dianggarkan. Pada realisasi nilai yang didapatkan dari berbagai aspek merupakan capaian yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan kegiatannya. Jika dilihat dari nilai sasaran kerja yang didapatkan maka dapat diindikasikan bahwa guru di SMAN 1 Praya memiliki kinerja yang baik sesuai dengan kategori nilai yang dihasilkan. Upaya yang dilakukan untuk menuju ke arah maksimal yaitu dengan meningkatkan kinerja gurunya. Adapun beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Praya yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang ada di SMAN 1 Praya.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dapat diidentifikasi permasalahan mengenai kinerja yaitu pada data yang didapatkan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru di SMAN 1 Praya ini tergolong kedalam kategori baik. Walaupun begitu, usaha untuk memaksimalkan kinerja masih ada, terlihat target yang direncanakan dengan realisasi yang ada belum tercapai secara maksimal. Kemudian lingkungan kerja di SMAN 1 Praya yang luas ruangan untuk ruang guru masih kurang. Walaupun begitu keadaan lingkungan kerja tetap bersih, aman dan nyaman serta tersedianya berbagai alat penunjang pekerjaan. Sedangkan rasa puas didapatkan dari rasa minat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan yang dapat diindikasikan yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja itu dapat menjadi faktor yang dapat memengaruhi baiknya kinerja guru di SMAN 1 Praya.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan merupakan pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh Rivai (2014:309). Ahli lain juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Menurut Darmadi (2018:34) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

2.2. Lingkungan Kerja

Pengertian mengenai lingkungan kerja diungkap Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2011:183) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yaitu sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan baik fisik maupun non fisik. Terdapat tiga indikator lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dengan indikator (a) suasana kerja (b) tersedianya fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik (c) hubungan dengan rekan kerja.

2.3. Kepuasan Kerja

Menurut (Siagian, 2003:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut Wexley dan Yukl (2005:112) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan teknik analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 22.

Objek penelitian ini dilakukan pada SMAN 1 Praya. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari semua guru di SMAN 1 Praya dengan jumlah 86 orang.

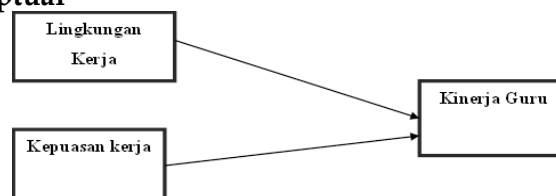
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik angket dengan menyebarkan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder berupa data sasaran kinerja pegawai SMAN 1 Praya dan data primer berupa jawaban responden terhadap kuisioner yang telah disebar.

3.1. Hipotesis Penelitian

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMAN 1 Praya .

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMAN 1 Praya.

3.2. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 86 responden (guru) pada SMAN 1 Praya. Data dari hasil jawaban responden dijadikan sebagai dasar untuk menganalisis data dan mendapatkan informasi dalam menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

4.1. Deskripsi Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	44	51%
2	Perempuan	42	49%
Total		86	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diamati bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang dengan persentase 51% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang dengan persentase 49%. Sehingga dari data yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Guru harus mampu menjadi teladan bagi siswanya dalam mewujudkan perilaku yang berkarakter yang mampu mengolah pikiran, hati, dan rasa.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase %
1	21-30	21	25%
2	31-40	13	15%
3	41-50	19	22%
4	51-60	33	38%
Total		86	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui identitas responden berdasarkan usia 21-30 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 25%, usia 31-40 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase sebesar 15%, usia 41-50 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 22% dan untuk usia 51-60 tahun dengan jumlah terbanyak yaitu 33 orang dengan persentase sebesar 38%. Dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh guru yang memiliki usia 51-60 tahun, artinya di SMAN 1 Praya ini kebanyakan memiliki guru yang sudah senior sehingga para guru tersebut justru sudah banyak pengalaman selama bekerja sehingga mengetahui bagaimana kontribusi yang baik agar kinerjanya sebagai seorang guru dapat meningkat.

Tabel 4.3 Identitas Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	S1	73	85%
2	S2	13	15%
Total		86	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas maka dapat disimpulkan bahwa guru yang lulusan S1 di SMAN 1 Praya ini berjumlah 73 orang dengan persentase sebesar 85% dan guru yang lulusan S2 sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 15%. Hal ini menunjukkan bahwa di SMAN 1 Praya ini sudah memiliki sebagian guru dengan lulusan S2 hal ini telah melebihi kebutuhan organisasi dimana saat ini standar untuk menjadi guru adalah lulusan S1 sedangkan di SMAN 1 Praya telah memiliki belasan guru yang lulusan S2. Hal ini justru menjadi nilai tambahan terhadap tujuan pembelajaran dimana banyak guru yang lebih berpengalaman di dunia pendidikan dan justru akan berdampak terhadap hasil pembelajaran.

Tabel 4.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase %
1	1-10	35	40%
2	11-20	17	20%
3	21-30	17	20%
4	31-40	17	20%
Total		86	100%

Berdasarkan tabel 4.4 identitas responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa masa kerja 1-10 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 40%, masa kerja 11-20 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 20%, masa kerja 21-30 sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 20% dan masa kerja 31-40 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 20%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominaasi oleh guru yang memiliki masa kerja antara 1-10 tahun artinya lebih banyak guru baru yang mengajar daripada guru yang sudah lama mengajar.

4.2. Uji Instrumen Penelitian

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dari masing-masing variabel baik lingkungan kerja (X_1) kepuasan kerja (X_2) dan kinerja (Y) memperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Diketahui nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,212 dan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga semua item pernyataan dari setiap variabel dinyatakan valid.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1) kepuasan kerja (X_2) dan kinerja (Y) dinyatakan reliable karena nilai cronebach alpha lebih besar dari 0,60. Artinya semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis regresi yang digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas, analisis ini dikatakan linier karena setiap estimasi atas nilai tersebut diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus Sugiyono (2018:243). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas yang diuji dapat memengaruhi pergeseran nilai pada variabel terikat. Secara umum data pengamatan Y dibentuk dengan rumus formula Simamora dalam (Safitri, 2021).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja guru

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi lingkungan kerja

X_1 = Lingkungan kerja

β_2 = Koefisien regresi kepuasan kerja

X_2 = Kepuasan kerja

e = Standar Error

Tabel 4.12 Koefisien Regresi Linier Berganda Dan Nilai Signifikansi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.308	.541		2.417	.018
Lingkungan Kerja (X ₁)	.197	.092	.204	2.139	.035
Kepuasan kerja (X ₂)	.508	.109	.446	4.680	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dirumuskan hasil persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,308 + 0,197X_1 + 0,508X_2 + e$$

Berikut interpretasi dari persamaan regresi linier berganda diatas :

1. Nilai koefisien konstanta (α)

Konstanta yaitu bilangan tetap atau konstan variabel terikat jika variabel bebas bernilai nol. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta dari hasil pengolahan data sebesar 1,308. Hal ini berarti apabila tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka besarnya nilai peningkatan kinerja guru di SMAN 1 Praya sebesar 1,308.

2. Nilai koefisien beta1 (β_1)

Dari hasil olah data dengan SPSS persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh variabel lingkungan kerja (X₁) positif sebesar 0,197 yang berarti bahwa dengan meningkatnya variabel lingkungan kerja (X₁) maka akan meningkatkan variabel kinerja guru SMAN 1 Praya sebesar 0,197. Setiap peningkatan satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,197satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik, nyaman dan memadai maka kinerja guru di SMAN 1 Praya akan semakin tinggi.

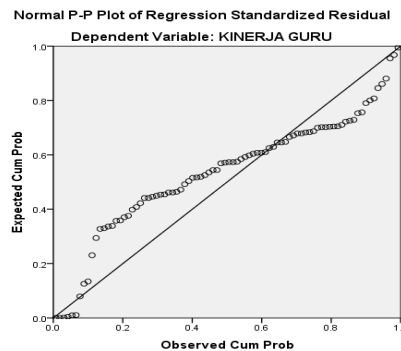
3. Nilai koefisien beta2 (β_2)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi linier berganda variabel kepuasan kerja (X₂) positif sebesar 0,508 yang berarti bahwa dengan meningkatnya variabel kepuasan kerja (X₂) maka akan meningkatkan variabel kinerja guru SMAN 1 Praya sebesar 0,508. Setiap peningkatan satuan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja guru SMAN 1 Praya sebesar 0,508 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa jika seorang guru merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja guru di SMAN 1 Praya akan semakin tinggi.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas



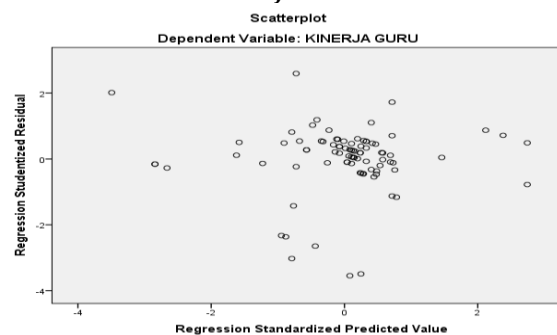
Berdasarkan gambar 4.1 di atas hasil uji normalitas dengan normal P-P plot terlihat bahwa titik-titik plotting yang terlihat pada gambar menyebar sekitar garis diagonal grafik ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dengan teknik probability plot dapat disimpulkan berdistribusi normal, model regresi memenuhi asumsi uji normalitas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji statistik berikutnya.

4.4.2. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil output SPSS nilai Variance Inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Lingkungan kerja adalah $0,964 > 0,10$ dan nilai VIF $1,038 < 10$. Kemudian variabel kepuasan kerja adalah $0,964 > 0,10$ dan nilai VIF $1,038 < 10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.2 di atas terlihat bahwa dari grafik scatterplots titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

4.4.4. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Tabel 4.14 Uji F dengan ANOVA
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.013	2	2.007	15.711	.000 ^b
Residual	10.601	83	.128		
Total	14.614	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai Fhitung 15,711 > Ftabel 3,11 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga keputusan yang dapat diambil adalah Ha diterima. Artinya penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Praya dapat dikatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

4.4.5. Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis SPSS diketahui nilai signifiknasi variabel lingkungan kerja sebesar 0,035 dan kepuasan kerja sebesar 0,000. Dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dependen kinerja dipengaruhi oleh variabel independen yaitu lingkungan kerja begitu juga kepuasan kerja.

4.5. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.825 ^a	.681	.673

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,825 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output di atas diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,681 memiliki implikasi bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja guru SMAN 1 Praya sebesar 68,1%. Sedangkan sisanya yakni 31,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa uji hipotesis (uji t) hipotesis 1 (pertama) diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ini didukung oleh teori menurut Kasmir (2016:189) yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dimana faktor tersebut salah satunya yaitu lingkungan kerja. Siagian (2003) mengungkapkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan memengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Jalil (2019) dan Munandar (2019) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan kinerja karyawan akan tinggi. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa guru di SMAN 1 Praya memberikan gambaran bahwa secara umum mereka merasa nyaman dengan kondisi lingkungan di SMAN 1 Praya karena SMAN 1 Praya memiliki gedung yang sangat bagus kondisi ruangan tempat bekerja juga bersih serta dilengkapi berbagai fasilitas seperti meja, kursi, kipas angin, alat penerangan, sirkulasi udara yang baik meski masih belum cukupnya ruangan di ruang guru untuk menampung semua guru di ruangan tersebut karena kondisinya yang kurang luas. Kemudian pola kerja antar guru juga sangat baik dimana mereka menjalin hubungan kekeluargaan dapat bekerjasama dengan baik dalam urusan pekerjaan sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja di lingkungan SMAN 1 Praya. Jika mengacu pada deskripsi karakteristik responden bahwa mayoritas pegawai berusia antara 51 sampai dengan 60 Tahun atau 38%. Ini menunjukkan bahwa di sekolah SMAN 1 Praya memiliki SDM yang sangat matang. Usia yang lebih tua cenderung memiliki tingkat kestabilan emosi yang lebih baik dibandingkan dengan usia yang muda. Semakin meningkat usia seseorang maka semakin meningkat kedewasaannya dalam berpikir dan menyikapi permasalahan. Sehingga jika terdapat permasalahan seperti ruang guru yang tidak bisa menampung semua guru di ruangan tersebut tidak akan menjadi persoalan bagi guru yang ditempatkan di ruang konseling. Mereka tetap fokus terhadap pekerjaannya tanpa merasa terganggu dengan kondisi tersebut. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan Robbins and Judge (2008) dalam Widakdo dkk (2021) yang mengatakan bahwa tingkat kinerja cenderung meningkat pada profesional dengan bertambahnya usia.

Dari hasil deskripsi jawaban responden mengenai lingkungan kerja tergolong dalam kategori sangat nyaman. Lingkungan kerja tergolong sangat nyaman di SMAN 1 Praya ini dikarenakan lingkungan di SMAN 1 Praya sudah tersedianya fasilitas tambahan sebagai penunjang proses pembelajaran hal tersebut sesuai dengan item pernyataan tertinggi yaitu tersedianya fasilitas kerja, dengan berbagai fasilitas pembelajaran seperti gedung sekolah yang sangat bagus, ruang pembelajaran yang nyaman, ruang ibadah yang sangat bersih dan bagus serta peralatan untuk olahraga dan praktik, komputer, papan tulis dan lain sebagainya. Jika alat penunjang sudah tersedia dan hubungan terjalin baik dengan pegawai lainnya maka pekerjaan yang dijalankan akan lebih mudah untuk diselesaikan dan dijalankan karena guru merasa nyaman dengan keadaan dan adanya alat pendukung yang tersedia tersebut seorang guru akan mampu memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya, ungkapan tersebut justru didukung oleh teori Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja.

4.6.2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka didapatkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru SMAN 1 Praya.

Teori yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja adalah teori yang diungkapkan oleh Kasmir (2016:189) yaitu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor tersebut salah satunya yaitu kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan seorang guru terhadap pekerjaannya maka akan mampu meningkatkan kinerjanya sebaliknya apabila guru tidak merasa puas dengan apa yang dikerjakan maka akan menurunkan kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut juga didukung oleh Robbins and Judge (2015) dalam Supartha dan Sintaasih (2017:34) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) mengacu pada sikap individu secara total terhadap pekerjaannya. Seorang dalam tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya.

Dari hasil wawancara peneliti terkait kepuasan kerja bahwa guru merasa puas karena mereka menyenangi pekerjaannya karena dengan menyenangi pekerjaan tersebut maka guru akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pekerjaannya itu. Dengan rasa puas yang dimiliki guru terhadap pekerjaannya diharapkan mampu untuk menghasilkan kinerja lebih baik lagi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Robbins (2017) dalam bukunya juga mengatakan bahwa sebuah tinjauan atas 300 studi menyatakan korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja cukup kuat. Beberapa Penelitian juga memperkuat adanya pernyataan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yakni penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2019), Widayati dkk. (2020), Harahap dan Tirtayasa (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sartika dan Khair (2022) Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Ganesha Medan.

Dengan adanya teori dan hasil penelitian terdahulu yang mengatakan kepuasan merupakan faktor yang memengaruhi dan penelitian terdahulu memiliki hasil yang sama membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan pernyataan di atas dapat dipahami bahwa kepuasan kerja merupakan bagaimana seseorang memperlakukan atau merasakan pekerjaannya atau bagaimana kondisi yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya baik itu perasaan yang baik atau tidaknya (Wexley dan Yulk, 2005:112).

Dari data yang didapatkan jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja tergolong dalam kategori puas. Rasa puas yang dirasakan seorang guru terhadap apa yang dikerjakan tentu akan berdampak terhadap kinerja yang akan dihasilkan. Kepuasan yang dirasakan seorang guru di SMAN 1 Praya ini disebabkan oleh guru yang memiliki minat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil jawaban responden terhadap item pernyataan tertinggi yaitu saya memiliki minat yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang guru yang senang dengan pekerjaan yang digeluti saat ini sehingga guru berfokus untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Jika seorang guru menyenangi pekerjaannya maka seorang guru akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dan sebaik-baiknya karena sesuatu yang disukai pasti akan memberikan kontribusi yang terbaik agar merasa puas terhadap hasil yang akan didapatkan dengan demikian kinerja yang akan dihasilkan juga akan baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Praya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru pada SMAN 1 Praya karena dengan bagusnya kondisi lingkungan kerja di lingkungan SMAN 1 Praya bersih, rapi serta dilengkapi dengan berbagai fasilitas pembelajaran seperti gedung sekolah yang sangat bagus, ruang pembelajaran yang nyaman, ruang ibadah yang sangat bersih dan bagus serta peralatan untuk olahraga dan praktik, komputer, papan tulis dan lain sebagainya, hubungan dengan rekan kerja yang baik seperti hubungan yang harmonis, dapat bekerjasama dengan baik.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Praya. Semakin puas seorang guru dalam merasakan pekerjaannya maka akan semakin tinggi kinerjanya. Kepuasan kerja ini disebabkan guru merasa puas karena mereka menyenangi pekerjaannya karena dengan menyenangi pekerjaan tersebut maka guru akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pekerjaannya itu. Dengan rasa puas yang dimiliki guru terhadap pekerjaannya diharapkan mampu untuk menghasilkan kinerja lebih baik lagi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka untuk kepentingan praktis maupun kepentingan instansi perlu disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

Saran Untuk Sekolah

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja pada SMAN 1 Praya berada pada kategori sangat nyaman. Meskipun nilai rata-rata lingkungan kerja termasuk dalam kategori sangat nyaman, akan tetapi, usaha untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar menjadi sangat nyaman masih bisa dilakukan, terlihat dari hasil jawaban responden pada item pernyataan yang masih tergolong nyaman. Dari hasil deskripsi jawaban responden dalam hal ini lingkungan kerja non fisik nilainya lebih rendah dibandingkan yang fisik. Sehingga disarankan untuk lebih ditekankan kepada yang non fisik untuk ditingkatkan lagi.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan kerja pada SMAN 1 Praya berada pada kategori puas. Akan tetapi dari hasil deskripsi jawaban responden terhadap kepuasan kerja beberapa indikator dalam kepuasan kerja yang memiliki nilai dibawah kategori sangat puas yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap karir dan promosi dan kepuasna terhadap pimpinan. Dengan nilai yang tergolong masih belum maksimal tersebut sehingga masih perlu ditekankan untuk ditingkatkan bagi instansi mengenai kepuasan kerja terhadap beberapa indikator tersebut. Adapun penilain terendah yaitu kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru dalam pekerjaan. Hal ini berarti kepala sekolah kurang komunikasi dalam memberikan arahan kepada guru-guru. Hal tersebut perlu untuk ditingkatkan lagi hubungan kepala sekolah dengan guru agar guru merasa puas di sekolah dan semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk item pernyataan yang memiliki nilai yang tinggi itu perlu dipertahankan agar kedepannya lebih baik lagi.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu disarankan untuk menjadi aspek kajian bagi peneliti berikutnya untuk menguji variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja atau dengan menggunakan model lain dalam menganalisis dan sejauh mana pengaruh faktor-faktor lain tersebut terhadap variabel kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi."* Yogyakarta. CV Budi Utama.
- Harahap, S. F. dan Tirtayasa, S. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3 No. 1: 120-135.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Jalil, Abdul. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu". *Jurnal ilmu perbankan dan keuangan islam*, Vol.1 No.2: 118-134.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Kemendikbud. 2012. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: kemendikbud

- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Munandar, A. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Banyumas". (*Tesis Sarjana Yang Dipublikasikan, IAIN Purwokerto*).
- Nabawi, R. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.2 No.2: 170-183.
- Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi Kelima Cetakan Ke Empatbelas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, R. 2021. *Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumbulog Kanwil NTB*.
- Sartika, N.,D., dan Khair, H. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen". *Jurnal Ekono & Ekonomi Syariah*, Vol.5 No.2 : 1335-1347.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :suatu tinjauan dari aspek ergonomiatatau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2015. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, J. (2021). *Performance Evaluation Of State Junior High School Teachers Through Work Environment, Intrincik Motivation, And Commitment In Tapan Nauli, Central Tapanuli Regency*.3.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ceter For Academic Publishing Service
- Supartha W.G dan Sintaasih D.K. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi (Teori Kasus Dan Aplikasi Penelitian)*. Denpasar: C.V Setia Bakti. Diunduh melalui link <https://simdos.unud.ac.id>
- Wahyuni, E.S., Nurmayanti,S., dan Suprayetno, D. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil" (Study Pada Unit Pelayanan Teknis Daerah Panti Social Se-Pulau Lombok). *JMM UNRAM*, Vol.5 No.4.
- Wexley K.N dan Yulk G.A., 2005, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Alih Bahasa M. Shobaruddin, Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Widakdo, DSWPJ., Holik. A., dan Iska.LN. 2021. "Efek Usia Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluhan Pertanian". *Jurnal penyuluhan*, Vol.17 No.1: 52-59.
- Widayati, Fitria. H., dan Fitriani, Y. 2020. "Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru". *Journal of research*, 251-257.
- Yudiana (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.