

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA GURU PPPK SMP NEGERI
DI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

TESIS



Ayu Vramita Sari

92223013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA GURU PPPK SMP NEGERI
DI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

TESIS



**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada Mei 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ayu Vramita Sari
NIM : 92223013
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025



Ayu Vramita Sari
NIM : 92223013

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA GURU PPPK SMP NEGERI
DI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

TESIS

Ayu Vramita Sari
92223013

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal : Mei 2025

Pembimbing I



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN : 0213106001

Pembimbing II



Dr. Fadhil Yama, S.E., Ak., M.M.
NIDN : 0217107002

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana


Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN : 0212016802

Ketua Program Studi


Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA GURU PPPK SMP NEGERI
DI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

TESIS

Ayu Vramita Sari
92223013

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal 8 Mei 2025

Ketua



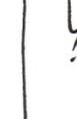
Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN : 0213106001

Sekretaris



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M.
NIDN : 0217107002

Anggota I



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN : 0206016702

Anggota II



Dr. Trisniarty, A.M., S.E., M.M.
NIDN : 0019026101

Anggota III



Dr. Choirivah, S.E., M.Si.
NIDN : 02111116203

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU PPPK SMP NEGERI DI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

Ayu Vramita Sari

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. H. M. Idris, SE. M.Si, Pembimbing (2) Dr. Fadhil Yamaly, SE.Ak, M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Jenis penelitian ini Kuantitatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Sampel pada penelitian ini pada guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang berjumlah 120 orang yang dipilih secara *proportional random sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Modeling Equation* (SEM) dengan Aplikasi Program Lisrel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (5) kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pada guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

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

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON
TEACHER PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE AT THE PPPK TEACHERS SMP NEGERI OF
PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR REGENCY***

Ayu Vramita Sari

The Influence of Work Motivation and Work Environment on Teacher Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the PPPK Teachers SMP Negeri of Penukal Abab Lematang Ilir Regency. Thesis, Master's Program in Management, Postgraduate Program, Palembang Muhammadiyah University. Advisor (1) Dr. H. M. Idris, SE. M.Si, Advisor (2) Dr. Fadhil Yamaly, SE.Ak, M.M.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work motivation and work environment on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable at the PPPK teachers SMP Negeri of Penukal Abab Lematang Ilir Regency. This type of research is quantitative. The variables used in this study are work motivation, work environment, job satisfaction, and performance. The sample in this study consists of 120 PPPK teachers at SMP Negeri in Penukal Abab Lematang Ilir Regency, selected using proportional random sampling. The data used in this study is primary data collected through a questionnaire method. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) with the LISREL software application. The results of this study show 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 performance, (4) work environment has a positive and significant effect on performance, (5) job satisfaction does not have a significant effect on performance at the PPPK teachers SMP Negeri of Penukal Abab Lematang Ilir Regency.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Job Satisfaction, and Performance.



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah : 5)

“Belajar bukan tentang menjadi pintar, tapi tentang menjadi lebih baik dari sebelumnya”

“ Success is the result of preparation, hard work, and learning from failure”

-Ayu Vramita Sari-

Kupersembahkan tesis ini kepada:

1. Teristimewa untuk Papa (Ali MZ) dan Ibunda (Nani As) dan Kakak Tersayang (Ari Arafat) serta Kakak Ipar (Selly Dea Novianti) dan yang Tercinta (Endang Supari).
2. Keluarga besarku.
3. Untuk sahabat dan angkatan Magister 35.
4. Almamaterku yang saya banggakan.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru PPPK SMP Negeri Di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.**

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya (Ali MZ) dan Ibunda ku (Nani As) yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik dan memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesainya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. selaku Penelaah I. Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku Penelaah II dan Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Penelaah III Seminar Proposal Tesis.
5. Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi kerja penulis.

6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen, atas ilmu yang penulis terima. Bapak dan Ibu Dosen serta staf dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 35 merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Teman-teman serta sahabat yang selalu memberikan semangat dan telah banyak membantu. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Mei 2025

Penulis

Ayu Vramita Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	15
A. Kajian Pustaka	15
B. Kerangka Pemikiran.....	24
C. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Objek Penelitian	30
B. Metode Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang digunakan	35
F. Metode Pengujian Data	38
G. Rancangan Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian.....	49

B. Pembahasan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Research Gap.....	5
Tabel I.2 Capaian Target dan Realisasi Kinerja	7
Tabel I.3 Skala Nilai dan Capaian Penilaian Peringkat Kinerja	8
Tabel III.1 Operasional Variabel	31
Tabel III.2 Jumlah Populasi Guru PPPK SMPN PALI.....	32
Tabel III.3 Jumlah Sampel Guru PPPK SMPN PALI	34
Tabel III.4 Skala Likert Pernyataan	36
Tabel III.5 Kriteria Kecocokan Model.....	44
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	52
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	53
Tabel IV.6 Hasil Olah Data Validitas Konstruk Kinerja	55
Tabel IV.7 Hasil Olah Data Validitas Konstruk Kepuasan Kerja.....	56
Tabel IV.8 Hasil Olah Data Validitas Konstruk Motivasi Kerja	57
Tabel IV.9 Hasil Olah Data Validitas Konstruk Lingkungan Kerja.....	58
Tabel IV.10 Hasil Olah Data Reliabilitas	60
Tabel IV.11 <i>Goodness Of Fit Index</i>	61
Tabel IV.12 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja.....	62
Tabel IV.13 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja	64
Tabel IV.14 Rekapitulasi Jawaban Variabel Motivasi Kerja.....	66
Tabel IV.15 Rekapitulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja.....	68
Tabel IV.16 Uji Hipotesis	72
Tabel IV.17 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar III.1 Model Struktur Penilaian	42
Gambar IV.1 CFA (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>).....	54
Gambar IV.2 Loading Faktor Kinerja.....	55
Gambar IV.3 Loading Faktor Kepuasan Kerja	56
Gambar IV.4 Loading Faktor Motivasi Kerja.....	57
Gambar IV.5 Loading Faktor Lingkungan Kerja.....	58
Gambar IV.6 <i>Path Analysis</i>	70
Gambar IV.7 T-Values.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner.....	97
Lampiran 1 Responden.....	102
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja	105
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	108
Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	111
Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	114
Lampiran 6 Confirmatory Faktor Analysis (CFA).....	117
Lampiran 7 Model Struktural.	118
Lampiran 8 T-Values.....	119
Lampiran 9 Struktur Basic Model T-Values	120
Lampiran 10 Hasil Goodness Of Fit.....	121
Lampiran 11 Hasil Output Indirect Effects Of KSI on ETA.....	122
Biodata Penulis.....	123

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan SDM oleh organisasi. Tugas manajemen SDM yaitu mengatur dan mengelola faktor manusia atau karyawan semaksimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan membuat dan menjadwalkan dengan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan (Syarief, 2022:3). Manajemen SDM merupakan hal yang sangat penting sebagai tata kelola dalam sebuah organisasi ataupun lembaga dalam mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah guru dalam hal ini lembaga atau perguruan tinggi memiliki tujuan untuk meningkatkan hasil kerja guru dengan harapan memenuhi tujuan lembaga pendidikan (Ariyanti, 2020:67)

Pengembangan SDM merupakan adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Wibowo, 2021:330). Pengembangan SDM merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai. Pengembangan SDM dapat dilihat sebagai pertumbuhan dan peningkatan kemampuan pegawai untuk mengerjakan berbagai jenis penugasan (Sedarmayanti, 2017:6).

Kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/ kualitas dalam melaksanakan kegiatan/ tugas tersebut (Suharsaputra dalam Mahfud, 2021:3). Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran adalah variabel guru, karena guru mempunyai pengaruh yang cukup dominan terhadap proses pembelajaran dan bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran di kelas bahkan dapat dikatakan bahwa guru sebagai penyelenggara pendidikan di sekolah (Lunenburg dalam Mahfud, 2021:3). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kasmir, 2016:189).

Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Busro (2018:95) Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif guru terhadap pekerjaan, situasi kerja, dan interaksi manager anggota. Kepuasan kerja sebagai bagian dari persepsi iklim tempat kerja dari sudut pandang profesional (Wexley, 2019:139). Kepuasan kerja adalah tentang suatu keadaan emosional yang mencerminkan seberapa puas seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan apakah seseorang merasa senang atau tidak terhadap berbagai aspek pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui sikap emosional seperti perasaan senang atau tidak senang (Handoko, 2017:202).

Motivasi kerja dapat berpengaruh pada kinerja. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Veithzal, 2016:455). Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan sehingga menyebabkan timbulnya kemauan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban secara sukarela tanpa ada paksaan untuk mencapai tujuan (Hayati, 2020:104). Menurut Uno (2017:71) menyatakan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, ketika motivasi kerja seseorang itu tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat. Apabila seseorang menambahkan sesuatu maka ia akan memiliki suatu harapan sehingga ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut dan jika harapannya terpenuhi maka ia akan merasa puas. Menurut Herzberg dalam Onsardi (2022:228) bahwa motivasi adalah satu faktor penyebab kepuasan kerja. Oleh karena itu tugas penting untuk terus termotivasi guru dengan cara memberikan perhatian yang baik untuk kepentingan guru agar menjaga kestabilan pendidikan sehingga kepuasan kerja guru lebih baik dan hal-hal yang dapat membuat ketidakpuasan guru terhadap pekerjaan dapat terminimalisir.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar

para pegawai dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja (Danang, 2015:38). Menurut Barnawi (2017:54) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai faktor situasional yang memiliki pengaruh dengan kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan rasa puas dan senang dalam bekerja. Menurut Nabawi (2019: 173), menyatakan lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh. Menurut Robbins dalam Sitinjak (2018:2) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Manajemen sumber daya manusia yang ada pada beberapa penelitian sebelumnya membahas mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru. Namun diantara penelitian tersebut masih terdapat kesenjangan atau celah – celah penelitian (research gap) yang belum dijelaskan atau dibahas sehingga memungkinkan penelitian berikutnya untuk dapat memberikan kontribusi mendalam melalui hal tersebut. Research gap merupakan suatu kesenjangan yang

muncul berdasarkan penelitian – penelitian terdahulu yang mungkin belum dijelaskan dan belum dibahas atau disentuh oleh peneliti sebelumnya, dengan kata lain suatu “permasalahan”. (Ferdinand, 2016:02).

Tabel I.1
Research Gap

No	Judul	Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kartika Ayu Ningtyas (2021)	Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Dinda Amilah Rensy (2020)	Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
3.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Selfi Arinata <i>et.al</i> (2024)	Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru	Gabriella Ginting <i>et.al</i> (2021)	Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
5.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Solihatun <i>et.al</i> (2021)	Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6.	Pengaruh Motivasi, Budaya dan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru	Megawati (2022)	Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru
7.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Noor Riadi Kurniawan (2020)	Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
8.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Nadhila Galuh Anjali Putri <i>et.al</i> (2024)	Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru
9.	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Anita Surya Mulyanti (2018)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
10.	Pengaruh disiplin kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Bejo Kapitaraw <i>et.al</i> (2023)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2024

Berdasarkan uraian research gap diatas, dapat disimpulkan masih terdapat beberapa kesengajaan hasil penelitian mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja maka dari itu penulis bermaksud berkontribusi untuk melakukan konfirmasi ulang terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Salah satu organisasi pendidikan di Indonesia adalah Sekolah. Sekolah memiliki tujuan mewujudkan manusia agar memiliki kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan bermanfaat bagi masyarakat. Sekolah menciptakan sikap atau perilaku yang religious dan sopan santun di lingkungan dalam dan luar sekolah. Kinerja guru menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi sekolah. Sekolah Menengah Pertama (SMP) diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta. Sejak diberlakukannya otonomi daerah pada tahun 2001, pengelolaan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Indonesia yang sebelumnya berada di bawah Departemen Pendidikan Nasional, kini menjadi tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten/kota.

Departemen Pendidikan Nasional hanya berperan sebagai regulator dalam bidang standar nasional pendidikan. Secara struktural, SMPN merupakan unit pelaksana teknis Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. SMPN dibawah lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang mempunyai 5 kecamatan dan ada 34 SMPN yaitu Kecamatan Abab ada 5 SMPN, Kecamatan Penukal ada 7 SMPN, Kecamatan Penukal Utara ada 5 SMPN, Kecamatan Tanah Abang ada 4 SMPN, Kecamatan Talang Ubi ada 13 SMPN.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Dinas Pendidikan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir merupakan laporan mengenai pencapaian kinerja instansi beserta jajarannya selama satu tahun. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana ini memungkinkan diidentifikasinya beberapa kendala dan hambatan yang menjadi permasalahan pada kinerja guru SMPN terutama pada guru PPPK, dipetik dari LKJIP Dinas Pendidikan (Disdik) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir pada tahun 2023, pada target reaktivasi kinerja Pendidikan dapat dicermati adanya beberapa kesenjangan atau fenomena kinerja pada SMPN di PALI, sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel I.2
Capaian Target dan Realisasi Kinerja

NO	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2023		
			Target Kinerja	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatkan Derajat Pendidikan	Harapan Lama Sekolah	12,25	12,49	101,96
		Rata-rata Lama Sekolah	7,5	7,8	94,4
2.	Meningkatkan Akses Pendidikan	APM SMP	86,85	68,61	78,99
3.	Meningkatkannya Cakupan Layanan Pendidikan	Rasio Sekolah SMP	55,9	52,77	94,4
4.	Terwujudnya Bantuan Dana Pendidikan yang Tepat Sasaran	Persentase Siswa Penerima Bantuan Sesuai Target	100	100	100

Sumber: Data diolah dari LKJIP Disdik Kab. PALI

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, menunjukkan beberapa target indikator kinerja tenaga pendidik di jajaran SMPN, target sasaran yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir belum tercapai optimal sesuai tujuan yang diinginkan. Ditinjau dari APM SMP dengan target 86,85% dan tercapai 68,61%, menunjukkan tujuan dan standar atas indikator tersebut kurang terpenuhi secara baik. Kemudian pada Rasio Sekolah, dengan target 55,9% dan

teralisasi 52,77% artinya tujuan dan standar terkait dengan cakupan layanan pendidikan juga kurang terpenuhi secara baik.

Selain itu, laporan mengenai pencapaian kinerja instansi beserta jajarannya selama beberapa tahun. Analisis atas capaian kinerja terhadap rencana ini memungkinkan di identifikasinya beberapa kendala dan hambatan yang menjadi permasalahan pada kinerja guru SMP di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Evaluasi atas standar kerja kinerja guru SMPN belum mencapai standar nilai kinerja atau kriteria penilaian yang diharapkan (kategori tinggi), sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel I.3
Skala Nilai dan Capaian Penilaian Peringkat Kinerja

NO	Standar Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian	Rerata Capaian Penilaian Kinerja		
			Tahun	Nilai	Kategori
1.	> 91	Sangat Tinggi	2021	88.85	Tinggi
2.	76 – 90	Tinggi	2022	62.82	Rendah
3.	66 – 75	Sedang	2023	68.61	Sedang
4.	51 – 65	Rendah	2024	On Progres	-
5.	< 50	Sangat Rendah			

Sumber: Data diolah dari LKJIP Disdik Kab. PALI

Ditinjau dari Tabel I.2 menunjukkan standar kerja pada jajaran sekolah dan guru dilingkungan SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir mampu mencapai harapan dari kategori tinggi pada tahun 2021, meskipun pada tahun 2022 sempat mengalami penurunan 26.03 sehingga masuk ke kategori rendah, akan tetapi ditahun 2023 kembali mengalami kenaikan sebesar 5.79 dan masuk kategori sedang.

Selain itu, ditemukan juga fenomena lain terkait kurangnya kerjasama antar sesama guru dalam meningkatkan kinerja. Beberapa guru SMPN di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir memiliki kecenderungan individual dan rendah dalam kompetensi sosial. Hal ini ditandai kurangnya kerjasama antar guru,

misalnya mengalami kesulitan dalam penyusunan kinerja dan pengembangan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada Platform Merdeka Mengajar (PMM), beberapa guru cenderung melakukan secara individual, meskipun dapat dilakukan secara berkelompok dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) di gugus sekolah. Selain itu, beberapa guru kurang berbagi informasi antar guru dan orang tua dalam hal mengatasi masalah atau kesulitan yang dihadapi siswa, cenderung membebankan sepenuhnya pada wali kelas dan guru Bimbingan konseling (BK).

Fenomena selanjutnya yaitu salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Peneliti menemukan fenomena yaitu permasalahan mengenai pekerjaan, hal tersebut ditemukan dengan adanya kurikulum baru yaitu kurikulum merdeka yang program pendidikan bagus tetapi sangat berat di lakukan guru seperti adanya PMM yang harus dikerjakan guru setiap bulannya dan hal tersebut membuat guru tidak puas dalam pekerjaan mereka sendiri terutama bagi guru yang sudah lanjut usia, kemudian program yang diadakan menteri pada pendidikan sekarang yang selalu menggunakan internet dan sangat terkendala pada guru yang ada di pedesaan maka hal tersebut berdampak pada kinerja yang kurang baik dan menurun.

Selain itu, fenomena yang ditemukan adalah pengawasan terkait dengan atasan memberikan perintah dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan namun tidak diindahkan dan diantisipasi oleh guru misalnya pada pengajaran yang kurang efektif, guru lamban dan cenderung malas sehingga atasan belum mampu mengendalikan target beban kerja guru yang dibebankan. Kurangnya komunikasi yang baik, monitoring evaluasi dari atasan terhadap guru sehingga mengakibatkan guru kurang dapat menindaklanjuti pekerjaan jika tanpa awasan dari atasan.

Kemudian kepuasan kerja ini terdapat masalah pada hubungan rekan kerja yang dimana rendahnya rasa simpati yang dimiliki antar guru dan berfokus pada pekerjaan mereka masing-masing dan tanpa memperdulikan rekan kerja yang lain tidak saling membantu dan memotivasi satu sama lain yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja karena saling memiliki sikap acuh dan tidak peduli kemudian guru PPPK mendapatkan jam mengajar berbeda dengan latar belakangnya yang disebabkan kurangnya jam mengajar pada sekolah tersebut dan untuk mencukupi jam mengajar mereka diberikan jam mata pelajaran yang lain karena guru PPPK minimal mendapatkan jam mengajar yaitu sebanyak 24 jam perminggu maka hal tersebut membuat guru kurang puas terhadap pekerjaan mereka dan membuat kinerja tidak berjalan dengan baik.

Fenomena selanjutnya yaitu selain kinerja dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhinya adalah motivasi kerja yang berhubungan dengan motivasi kerja yang tinggi dari para guru sehingga akan mendorong guru tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Fakta lapangan yang didapatkan dari wawancara guru masih terlalu sedikit guru yang memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, sehingga membuat kinerja guru secara keseluruhan belum optimal. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal, seperti tanggung jawab guru dalam melakukan pekerjaan seperti kurangnya evaluasi pembelajaran yang dimana guru harus dievaluasi cara kinerja dalam bekerja kemudian ketika mengajar tidak sesuai dengan rencana pembelajaran masih ada sebagian guru yang menjalani profesinya hanya berorientasi pada materi saja bukan berdasarkan untuk mencerdaskan peserta didik.

Selain itu, rendahnya motivasi kerja para guru yaitu prestasi yang dicapainya berdasarkan pernyataan pada observasi bahwa instansi ini tidak mengadakan reward pada guru misalnya memenangkan kompetisi bidang pendidikan, membuat karya tulis dalam jurnal ilmiah atau menghasilkan siswa yang berprestasi, guru yang mempunyai kreatif dalam bekerja, menciptakan inovasi belajar dan ide-ide kreatif dalam belajar guna meningkatkan pembelajaran sehingga guru akan mendapatkan sebuah penghargaan seperti piagam dari sekolah atas prestasi yang dicapai sehingga guru akan bersemangat dalam memperoleh motivasi yang tinggi.

Kemudian pengembangan diri seperti kurangnya pelatihan-pelatihan workshop yang diikuti oleh guru baik pelatihan yang diadakan oleh kedinasan bahkan pelatihan melalui *zoom meeting* dengan alasan malas bahkan sibuk dengan pekerjaan yang lain terutama bagi ibu rumah tangga sehingga guru tidak mendapatkan pengetahuan dan tidak dapat meningkatkan kualitas atau mutu kerja para guru kemudian kurangnya peningkatan kinerja guru seperti jarang melakukan supervisi supaya diberikan pelayanan atau bantuan dari supervisor yaitu kepemimpinan kepala sekolah jarang melakukan pengawasan kepada guru untuk meningkatkan motivasi dalam kinerja.

Fenomena selanjutnya selain kinerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah lingkungan kerja sehingga yang berkaitan dengan lingkungan kerja setelah melakukan wawancara ke beberapa guru permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja yaitu keadaan udara ditempat kerja seperti pada instansi penelitian ini tidak adanya pohon-pohon disekeliling sekolah yang membuat udara tidak sejuk dan sangat panas ketika berada di tempat kerja kemudian tidak adanya

pendingin ruangan seperti *air conditioner* (AC) untuk para guru hanya ada beberapa fasilitas kipas sehingga menyebabkan tidak nyamannya para guru didalam ruangan hal tersebut membuat lingkungan kerja para guru tidak baik terhadap kinerja guru.

Kemudian fasilitas kerja memberikan pengaruh yang kurang positif dan tidak kondusif yaitu kondisi toilet yang kurang terawat seperti toilet kurang bersih, kurangnya ruangan kelas, ruang guru tidak ada pendingin kemudian tidak ada wifi disekolah sehingga susah menggunakan internet kemudian sinyal yang kurang baik karena di pedesaan dan kurangnya fasilitas olahraga seperti tidak ada bola volley, badminton, bola basket sehingga peserta didik hanya melakukan aktivitas senam dan bermain bola kaki disetiap jam olahraga.

Permasalahan lingkungan lainnya lebih mengarah kepada lingkungan sosial yaitu hubungan dengan rekan kerja seperti adanya eksklusifitas kelompok atau jarak antar para guru disebabkan tidak masukan dalam berbicara, tidak kompak, dalam kelompoknya hanya guru yang sefrekuensi saja sehingga para guru hanya berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik maupun emosional saja dan kondisi ini berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga mereka kurang terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin karena faktor lingkungan kerja yang kurang baik.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang, research gap, serta fenomena masalah yang telah diuraikan diatas. Maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir ?
2. Apakah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir ?
3. Apakah ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir ?
4. Apakah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir ?
5. Apakah ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru PPPK SMP Negeri di Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan dan Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada ruang lingkup mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja guru sebagai sumber daya utama dalam sebuah pendidikan.

2. Kegunaan dan Manfaat Praktis

- a. Sekolah, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan yang lebih baik.
- b. Peneliti selanjutnya, diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih baik lagi khususnya yang membahas mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, E. R. (2020). Pengaruh Sikap, Motivasi, dan Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa FEB Unsrat. *Jurnal EMBA*.
- Affandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Moedya.
- Affandi, P. (2016) *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Amilah Rensy, Dinda. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Rambang Agro Jaya Oki. Thesis.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekan Praktik*. Rineka CiPT.a.
- Arinata, Selfi. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMPN 1 Panji Kabupaten Situbondo. Jawa Timur: *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*.
- Ariyanti, Y. dan R. Sahputra. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SDS An-nahdha Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*. 7(1).
- Asiati, D. I. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Neor Fikri.
- Ayu Ningtyas, Kartika. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jakarta: Thesis.
- Barnawi dan M. Arifin. (2017). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian. Ar-Ruzz Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group (Divisi Kencana).
- Danang, S. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ferdinand, A. T. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penelitian Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, A. (2016). *Motode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Galuh, A. P. Nadhila. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Ibu S. Soemoharmanto Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Ginting, Gabriella dan Valentine Siagian. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. Bandung: *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*.
- Handoko, (2017). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*.
- Imana, A. A. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pengguna Aplikasi ISD. *Jurnal Ilmiah Komputasi*.
- Kapitaraw, Bejo., Ike. K., Fathorahman. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Kesehatan Terpadu Kabupaten Biak Numfor Provinsi Papua. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Luthans. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mahfud. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*.

- Megawati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya dan Kemampuan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri di kota Makassar. Makassar: Jurnal Dirosah Islamiyah.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. Jambi: Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Onsardi. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Riadi, Noor Kurniawan. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Pesero) Up3 Kuala Kapuas. Kalimantan Tengah: Jurnal Syntax Transformation.
- Rivai, V. (2017). Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (hal. 75). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sahlan, L. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan', Jurnal Edutech, 6.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Technomedia Journal (TMJ).
- Sedarmayanti, (2017). Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
- Silaen, N. R. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sitinjak, L.N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Malang: FIA UB.

- Solihatun, A. D., & Fatmah, B. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Services.
- Surya, Mulyanti Anita. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SD Muhammadiyah. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*.
- Sutanto, P. H. (2018). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., Fitriani, Kairupan, & Salmia. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kurniawan Prambudi Utomo (ed.); Cetakan Pe)*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama).
- Uno, H.B. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, R & Deddy, M. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wexley, K. N., & Yulk, G. A. (2019). *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Wibowo, A. S., & Kusmiyanti. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja*, 18(3), 330–335.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta:
- Wijanto, S. H. (2015). *Metode Penelitian Menggunakan Structural Equation Modeling dengan Lisrel 9*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.