

Model Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja: Lingkungan Kerja dan Literasi Digital

Desi Permata Sari^{1✉}, Olandari Mulyadi², Ai Elis Karlinda³, Neni Sri Wahyuni Nengsih⁴

^{1,2,3,4} Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Desipermatasari735@gmail.com

Abstract

This research is entitled a model of teacher performance through job satisfaction: work environment and literacy. The aim of the research is to determine the influence of the work environment, literacy and satisfaction on teacher performance, the work environment and literacy on job satisfaction and the work environment on teacher performance through job satisfaction as an intervening variable and literacy on teacher performance through job satisfaction as an intervening variable. The population of this research is teachers. Samples were taken from 100 respondents using random techniques. The data analysis methods used by the author in this research are validity testing, reliability testing, descriptive analysis testing and hypothesis testing. From the analysis carried out, the author found that from the research results the influence of work environment variables (X1), digital literacy variables (X2), teacher performance (Y) and job satisfaction variables (Z). It can be concluded that work environment variables have a significant effect on job satisfaction and digital literacy has a significant effect on job satisfaction. However, work environment, digital literacy and satisfaction have an influence and are not significant. Furthermore, there is an influence but not significant of the work environment on teacher performance through job satisfaction as an intervening variable and there is an influence but not significant of literacy on teacher performance through job satisfaction as an intervening variable. So, to increase job satisfaction, teachers should pay attention to a clean and comfortable environment. And can increase digital literacy to increase teacher satisfaction.

Keywords: Teacher Performance, Job Satisfaction, Work Environment, Digital Literacy.

Abstrak

Penelitian ini berjudul model kinerja guru melalui kepuasan kerja: lingkungan kerja dan literasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, literasi, dan kepuasan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja dan literasi terhadap kepuasan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan literasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian ini adalah guru. Sampel diambil dari 100 responden dengan menggunakan teknik acak. Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis deskriptif dan uji hipotesis. Dari analisis yang dilakukan, penulis menemukan bahwa Dari hasil penelitian Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), variabel literasi digital (X2), Kinerja guru (Y) dan variabel kepuasan kerja (Z). Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan literasi digital berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun lingkungan kerja, literasi digital dan kepuasan berpengaruh dan tidak signifikan. Selanjutnya terdapat pengaruh namun tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan terdapat pengaruh namun tidak signifikan literasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja guru hendaknya memperhatikan lingkungan yang bersih dan nyaman. Serta dapat meningkatkan literasi digital untuk dapat meningkatkan kepuasan guru.

Kata kunci: Kinerja Guru, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Literasi Digital.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam sistem Pendidikan. Dalam konteks perubahan saat ini, kinerja inovatif menjadi semakin mendesak agar guru dapat memenuhi peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik serta menghasilkan lulusan yang kreatif dan inovatif serta berdaya saing di era global saat ini [1]. Agar guru dapat mencapai kinerja yang optimal, kualitas sumber daya manusianya tidak hanya harus tepat sasaran, disesuaikan dan dikembangkan, tetapi juga didukung oleh faktor-faktor lain [2]. Guru

merupakan salah satu sumber daya manusia yang menentukan mampu tidaknya suatu dewan sekolah mencapai tujuannya.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Republik Indonesia, guru adalah pendidik profesional yang tugas pokoknya mengajar, mendidik, membimbing, melatih, menilai, dan menilai peserta didik pada mata kuliah pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Selain itu, guru juga dianggap ahli. Artinya pekerjaan seorang guru hanya dapat dilaksanakan oleh orang yang

mempunyai kualifikasi akademik, kemampuan dan kualifikasi mengajar yang diperlukan sesuai dengan jenis dan tingkat pelatihan individu tersebut. Peran guru dalam mencapai tujuan sekolah dapat dilihat melalui kinerjanya.

Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya dan mewakili perilaku yang ditunjukkan guru selama kegiatan pembelajaran [3]. Lingkungan kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja seorang guru [4]. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya [5].

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja karyawan, seperti tempat kerja, fasilitas dan alat kerja, kebersihan, penerangan dan ketenangan [6]. Lingkungan kerja manusia yang terdiri dari dukungan atasan, kejelasan informasi dari atasan, harapan yang jelas dari atasan, toleransi dari atasan, keramahan atasan, dukungan rekan kerja, kerjasama dengan rekan kerja, toleransi dari rekan kerja dan keramahan rekan kerja. Lingkungan organisasi yang terdiri dari budaya organisasi, administrasi organisasi dan prosedur organisasi [7].

Lingkungan yang mendukung dan memungkinkan guru untuk berkembang cenderung mempengaruhi kinerja mereka secara positif [8]. Lingkungan kerja yang baik adalah elemen kunci dalam menentukan kinerja seorang guru di lingkungan sekolah. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja tidak hanya mempengaruhi kualitas pengajaran, tetapi juga motivasi, kepuasan, dan kesejahteraan guru. Memahami dampak lingkungan kerja terhadap kinerja guru menjadi krusial dalam upaya meningkatkan standar pendidikan [9].

Untuk memenuhi tuntutan era digital saat ini, guru perlu meningkatkan keterampilannya dalam bidang teknologi informasi dalam pendidikan. Di era digital ini, kecepatan Anda mempelajari informasi adalah kunci kesuksesan. Hal serupa juga terjadi pada siswa yang kini sudah lazim memanfaatkan teknologi informasi tidak hanya untuk komunikasi sosial namun juga untuk menunjang pendidikannya serta memungkinkan mereka belajar lebih aktif dan mandiri. Penelitian terdahulu juga mengemukakan bahwa U.S. Department of Education's Office of Educational Technology (OET) menemukan fakta bahwa guru-guru yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik dalam menggunakan teknologi mampu mendesain kegiatan pembelajaran menjadi lebih kreatif, produktif dan terbiasa dalam memecahkan masalah [10].

“Guru dengan keterampilan digital yang baik dapat dengan mudah mengakses sumber belajar dan pengetahuan baru serta mengikuti kemajuan terkini [11]. Selain itu, keterampilan teknologi digital yang baik akan membantu guru dalam merencanakan

pembelajarannya, juga membantu dalam pelaksanaan dan evaluasi Sangat Baik. Pemanfaatan teknologi informasi digital dalam proses pembelajaran terlebih dahulu guru dituntut untuk cakap terhadap segala teknologi informasi dan perkembangan digital [12]. Dalam perkembangan teknologi saat ini, kemampuan guru dalam pembelajaran telah sangat terbantu dengan adanya teknologi digital, akses informasi dapat diperoleh dengan mudah, sehingga informasi dan pelaksanaan pembelajaran menjadi sangat terbantu. Dengan adanya berbagai kemudahan tersebut rupanya menjadi peluang dan tantangan [13].

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sinambra menyatakan bahwa kepuasan karyawan erat kaitannya dengan kinerja karyawan [14]. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan kerja. Selanjutnya, dapat menyoroti tingkat kepuasan kerja, tingkat pergantian guru sebesar, dan jumlah tanggapan tidak puas sebesar Guru yang puas mempunyai etos kerja dan disiplin yang tinggi serta mampu meningkatkan kinerjanya. Apabila kinerja baik maka produktivitas mengajar guru akan semakin baik, begitu pula sebaliknya [15].

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru bisnis di sekolah menengah negeri di kabupaten Wonogiri juga dipertimbangkan [16]. Hasil data menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berdampak terhadap peningkatan kinerja guru, dan tingkat kontribusi efektif sebesar 15,5%.

2. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode pendekatan kuantitatif dengan variabel independennya yaitu budaya organisasi (X1), yaitu motivasi kerja. Teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan ialah teknik Random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang guru dengan cara penyebaran kuesioner.

Tabel 1. Deskripsi Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis	jumlah	Jenis kelamin
Laki-laki	40	40%
Perempuan	60	60%
Total	100	100

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan total sampel 100 orang. Dari sisi jenis kelamin pada penelitian ini ada sebanyak 40 orang atau sebesar 40% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 60 orang atau sebesar 60 % berjenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan mayoritas karyawan pada guru berjenis kelamin perempuan.

Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan dalam variabel penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran angket dan wawancara pada sampel yang di sebarakan pada responden yang telah ditentukan [17].

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian tetapi dari pihak lain yang mempunyai informasi data yang diperlukan atau literatur-literatur.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti pakai disini adalah:

1. Penelitian lapangan

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan melakukan pininjauan pada perusahaan untuk mendapat gambaran yang dibutuhkan dengan menggunakan wawancara [18]. Wawancara dilakukan berguna untuk memperoleh data dan keterangan yang diinginkan, seperti menanyakan sekilas tentang perusahaan, visi dan misi, serta sejarah perusahaan dan ada pula dengan penyebaran angket atau kuesioner merupakan suatu teknik cara pengumpulan data secara tidak langsung [19]. Angket merupakan daftar pertanyaan lengkap mengenai banyak hal yang diperlukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian

2. Penelitian Perpustakaan

Penelitian perpustakaan yaitu dengan mengumpulkan data dan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan variabel-variabel yang terkait. Penelitian perpustakaan adalah suatu penelitian yang sudah dikerjakan oleh orang lain dan bukan menjadi yang pertama tetapi sudah yang keduanya (ada perantara).

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM.

Analisis Outer Model

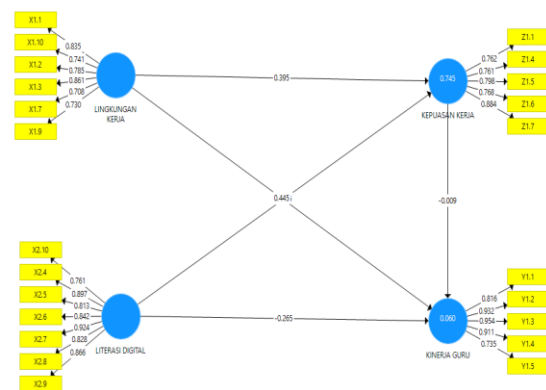
Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan [20]. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah

dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai Convergent Validity di atas 0,7.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas

Hasil uji validitas melalui program SmartPLS 3.0 hasil uji validitas konvergen dimana didapatkan bahwa skor dari masing-masing indikator menunjukkan angka > 0,5 dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang ada merupakan indikator yang valid.



Gambar 1. Outer loading setelah eliminasi

Dari gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa semua indikator dari item pernyataan sudah memiliki nilai outer loading > 0,5 dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut sudah valid dan dapat dilanjutkan penelitiannya pada analisis selanjutnya.

Validitas Discriminasi

Discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa korelasi variabel-variabel pengamatan dengan konstraknya lebih tinggi dibanding dengan konstruk lain. Model Average Variance Extracted (AIVE) digunakan untuk menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata. Nilai AVE sebesar > 0,50. Berikut nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) hasil uji menggunakan smart PLS 3.0:

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Cron. Alpha	rho_A	Com.Reliability	AVE
Kepuasan kerja	0,854	0,860	0,896	0,633
Kinerja guru	0,920	0,950	0,941	0,763
Lingkungan kerja	0,872	0,892	0,902	0,606
Literasi digital	0,935	0,938	0,947	0,721

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing

variabel. Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dari variabel sudah memenuhi syarat. Hal ini dibuktikan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel diatas 0,50.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana konsistensi hasil suatu penelitian ketika di gunakan secara berulang-ulang. Semakin tinggi tingkat reliabilitasnya, maka penelitian tersebut semakin bisa di andalkan. Penilaian uji reabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Jika suatu konstruksi dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0,70.

Evaluasi Pengukuran Inner Model

Penilaian dari inner model dilihat melalui nilai RSquared. R-Squared. menunjukkan seberapa baik model regresi (variabel independen) memprediksi hasil dari data yang diamati (variabel dependen). Berikut estimasi R-Square.

Tabel 3. Evaluasi Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,745	0,740
Kinerja Guru	0,060	0,030

Pada tabel 3. diatas dapat dilihat nilai R-square variabel kinerja guru berjumlah 0,060 atau sebesar 6% menunjukkan sejauh mana pengaruh yang dapat diterimanya oleh variabel kinerja guru dari variabel lingkungan kerja literasi dan kepuasan . Sedangkan nilai R-square variabel kepuasan kerja berjumlah 0,745 atau 74,5% yang artinya sebesar apa pengaruh yang dapat diberikan oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan literasi digital (X2) dalam mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Z).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, yaitu membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan nilai t-tabel, pada alpha 5%. 1. Jika nilai t-statistik/t-hitung < nilai t-tabel, alpha 5%, maka Ho ditolak. 2. Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel, alpha 5%, maka Ha diterima. Dalam penelitian ini diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,98. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada tabel:

Tabel 4. Hasil hipotesis

	(O)	(M)	(STD EV)	T Statistics	P V
KK -> KG	-0,009	-0,041	0,241	0,038	0,969
L K -> KK	0,395	0,419	0,126	3,133	0,002
L K -> KG	0,445	0,522	0,258	1,728	0,085
L D -> KK	0,496	0,473	0,128	3,874	0,000

LD -> KG -0,265 -0,308 0,222 1,192 0,234

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja (X1), literasi digital (X2), Kinerja guru (Y) dan kepuasan kerja (Z) menggunakan aplikasi SmartPLS. Berikut adalah pembahasan dari masing-masing hipotesis dalam penelitian ini:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian data menghasilkan standar error sebesar 0,445 variabel lingkungan kerja. Untuk mengetahui apakah diterima atau ditolaknya hipotesis ini, dengan cara membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 dengan alpha 5%.

Jika nilai t-statistik > t-tabel yaitu 1,96 dengan alpha 5% atau 1,728 < 1,96. P value 0,085 > 0,05 hal ini dibuktikan dengan analisis statistik pada penelitian ini dan diketahui bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Merry (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Literasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian data menghasilkan standar error sebesar -0,265 variabel literasi digital Untuk mengetahui apakah diterima atau ditolaknya hipotesis ini, dengan cara membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 dengan alpha 5%.

Jika nilai t-statistik > t-tabel yaitu 1,96 dengan alpha 5% atau 1,192 < 1,96. P value 0,234 > 0,05 hal ini dibuktikan dengan analisis statistik pada penelitian ini dan diketahui bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel literasi digital berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dharma (2022). Bahwa literasi digital memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data menghasilkan standar error sebesar 0,395 variabel lingkungan kerja. Untuk mengetahui apakah diterima atau ditolaknya hipotesis ini, dengan cara membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 dengan alpha 5%.

Jika nilai t-statistik > t-tabel yaitu 1,96 dengan alpha 5% atau 3,133 > 1,96. P value 0,002 < 0,05 hal ini dibuktikan dengan analisis statistik pada penelitian ini dan diketahui bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Literasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data menghasilkan standar error sebesar 0,496 variabel literasi digital. Untuk mengetahui apakah diterima atau ditolaknya hipotesis ini, dengan cara membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 dengan alpha 5%.

Jika nilai t-statistik > t-tabel yaitu 1,96 dengan alpha 5% atau 3,874 > 1,96. P value 0,000 < 0,05 hal ini dibuktikan dengan analisis statistik pada penelitian ini dan diketahui bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel literasi digital berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian data menghasilkan standar error sebesar -0,009 variabel kepuasan kerja. Untuk mengetahui apakah diterima atau ditolaknya hipotesis ini, dengan cara membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 dengan alpha 5%.

Jika nilai t-statistik > t-tabel yaitu 1,96 dengan alpha 5% atau 0,038 < 1,96. P value 0,969 > 0,05 hal ini dibuktikan dengan analisis statistik pada penelitian ini dan diketahui bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Sari et al., 2022)), bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian Pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), variabel literasi digital (X2), Kinerja guru (Y) dan variabel kepuasan kerja (Z). Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan literasi digital berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun lingkungan kerja, literasi digital dan kepuasan berpengaruh dan tidak signifikan.

Daftar Rujukan

- [1] Norcahyani, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mizania: Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 56–61. <https://doi.org/10.47776/mizania.v1i1.475>
- [2] Map, J., ÖÇİ, U., Prasetyo, I., & ÖÇİ, C. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Guru Pada Sdn 005 Penajam. *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 1(04), 522–533. <https://doi.org/10.37504/map.v1i04.161>
- [3] Nurmala, R. (2020). Hubungan Supervisi Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Jembrana Bali. *Journal of Islamic Education*, 7(2). <https://doi.org/10.18860/jie.v7i2.10950>
- [4] Romantika Putri Delima, & Agus Fauzi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Di SMA Kristen Kanaan. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 51–62. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v5i2.334>
- [5] Nasir, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Pulau Bawean. *Journal of Islamic Education*, 7(1). <https://doi.org/10.18860/jie.v7i1.10953>
- [6] Samtono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Pada Guru- Guru Smk Ma'arif Comal Pemalang. *Among Makarti*, 10(2). <https://doi.org/10.52353/ama.v10i2.155>
- [7] Septian, B. A., Arief, M. Y., & Pramesthi, R. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Smk Negeri 1 Kendit. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(6), 1264. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2176>
- [8] Pane, R. T. D., Sasmita, J., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1235>
- [9] Muntasir, M., & Konadi, W. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen). *IndOmera*, 3(5), 48–56. <https://doi.org/10.55178/indm.v3i5.233>
- [10] Yenny Utami, R. E., Wibowo, N. M., & Indrawati, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Lingkungan Kerja Di Gugus 3 Menganti Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(1), 48–57. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i1.281>
- [11] Indrasari, N., Purwo, D., & Puspitasari, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2981–2996. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4855>
- [12] Fithrie, S., Farwitawati, R., & Masirun, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Perpajakan Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 62–69. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i1.855>
- [13] Amirudin, A., Sihite, M., & Supriadi, E. (2021). Pengaruh E-System Sdm, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Akuntansi AKTIVA*, 2(1), 49–63. <https://doi.org/10.24127/akuntansi.v2i1.863>
- [14] Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- [15] Maryati, Y., & Hanggara, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei Pada Guru Di Sma Negeri Se-Kabupaten Kuningan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 19(01), 1–9. <https://doi.org/10.25134/Equi.V19i01.5130>
- [16] Prayana, I. K. W. D. (2023). Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Bpr Luhur Damai Kediri

- Tabanan. Ganec Swara, 17(4), 2040. <https://doi.org/10.35327/gara.v17i4.668>
- [17] Sateguh, M., Rismansyah, R., & Novalia, N. (2023). Pengaruh Komukasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(1), 115–127. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i1.264>
- [18] Mayasari Ginting, Y., Chandra, T., Purnamasari, M. S., & Megiwati, M. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Guru Smp Dharma Loka Pekanbaru. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 91–108. <https://doi.org/10.30598/manis.6.2.91-108>
- [19] Ningtyas, M. E., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh Technostress, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *JAMP : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5(2), 164–175. <https://doi.org/10.17977/um027v5i22022p164>
- [20] M, A., Malik'aiman, A., & Yanti, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Melalui Kompetensi Guru Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Pesantren Modern Terpadu Prof. Dr. Hamka II Padang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1024–1035. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1648>