

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Muara Lakitan**

**Agustina<sup>1</sup>, Juhaini Alie<sup>2</sup>**

Program Magister Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri <sup>1,2</sup>,

[agustinaspd781@guru.smp.belajar.id](mailto:agustinaspd781@guru.smp.belajar.id), [juhaini@uigm.ac.id](mailto:juhaini@uigm.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the impact of work environment, work motivation, and career development on teacher performance in Muara Lakitan district. Teacher performance is a key indicator of educational success, making it crucial to understand the factors influencing it. Data for this research were collected through observation, interviews, and questionnaires, using multiple linear regression analysis to evaluate the effects of these three independent variables on teacher performance. The analysis revealed that the work environment does not have a significant effect on teacher performance, with a contribution of 5.22%. Conversely, work motivation significantly affects teacher performance, with a contribution of 11.47%. This factor includes job satisfaction, rewards, and personal achievement, which are essential for enhancing teacher enthusiasm and performance. Career development has the greatest contribution, at 27.03%. Opportunities for professional training, competency enhancement courses, and career advancement improve teacher commitment and motivation, positively impacting their performance. Overall, the combined influence of the three variables on teacher performance reaches 43.9%. This indicates a significant contribution from the independent variables studied, although other factors may also affect teacher performance. This research provides important insights for school principals and relevant parties to focus on work environment, career development, and work motivation to improve teacher performance. Further research is needed to explore additional factors that could affect teacher performance and the practical implications of these findings.*

**Keywords :** *work environment, work motivation, career development, teacher performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Lakitan. Kinerja guru merupakan indikator kunci keberhasilan pendidikan, sehingga penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya. Data penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh ketiga variabel bebas terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 5,22%. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 11,47%. Faktor ini mencakup penghargaan, dan pencapaian pribadi, yang penting untuk meningkatkan semangat dan kinerja guru. Pengembangan karir memberikan kontribusi terbesar, yaitu 27,03%. Kesempatan untuk pelatihan profesional, program peningkatan kompetensi, dan promosi karir meningkatkan komitmen dan semangat guru, berdampak positif pada kinerja mereka. Secara keseluruhan, total pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja guru mencapai 43,9%. Ini menunjukkan kontribusi signifikan dari variabel bebas yang diteliti, meskipun ada kemungkinan variabel lain juga mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi kepala sekolah dan pihak terkait untuk fokus pada lingkungan kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja guru. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru serta implikasi praktis dari temuan ini.

**Kata Kunci :** lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, kinerja guru

## PENDAHULUAN

Dalam era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat, akses informasi menjadi semakin mudah bagi masyarakat, sehingga penting untuk menciptakan sumber daya manusia berkualitas melalui pendidikan yang efektif. Sakina dan Sukiatni (2020) menekankan bahwa pendidikan adalah fondasi utama untuk membantu individu mencapai potensinya, dengan mengoptimalkan kemampuan belajar. Pendidikan berkualitas akan menghasilkan lulusan yang kompeten, dan Hafid (2023) berpendapat bahwa pendidikan yang terstruktur membantu siswa menemukan potensinya serta membangun karakter yang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah upaya sadar untuk mengembangkan potensi siswa.

Kualitas tenaga pendidik sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut, di mana kepala sekolah, guru, dan staf pendidikan memainkan peran kunci. Kurniyanto (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja di sekolah memengaruhi kinerja guru. Di Kecamatan Muara Lakitan, terdapat keluhan dari guru mengenai kurangnya fasilitas belajar, seperti ruang kelas tanpa listrik dan kondisi perabotan yang rusak. Namun, para guru tetap menjalankan tugas mengajar. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi apakah lingkungan kerja, motivasi, dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja guru. Salah satu faktor lingkungan kerja yang diteliti adalah kompetensi guru, yang berhubungan dengan pengalaman kerja, pendidikan, dan relevansi bidang studi (Alie et al., 2022). Kondisi fasilitas yang beragam serta kekurangan jumlah guru memengaruhi kesiapan pengajaran.

Fasilitas yang memadai berdampak positif pada proses pembelajaran (Limbu et al., 2022). Penelitian Kurniyanto (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya memengaruhi kinerja guru, sementara Herdiyanti dan Assery (2021) menambahkan bahwa kepemimpinan dan motivasi juga berperan penting. Secara umum, lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi karyawan, termasuk guru, dalam menjalankan tugasnya (Wadud et al., 2021). Motivasi kerja, yang mendukung kinerja guru, masih menjadi isu di beberapa sekolah di Muara Lakitan. Oktavia (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berdampak positif pada kinerja guru, dan Gyansah (2020) menambahkan bahwa kepala sekolah yang inspiratif dapat meningkatkan motivasi.

Selain itu, pengembangan karir juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru, seperti yang diungkapkan oleh Kuswibowo (2021) dan Zulbahri et al. (2023). Dari pengamatan, meskipun lingkungan kerja di Kecamatan Muara Lakitan cukup baik, masih ada tantangan, seperti fasilitas yang kurang memadai dan metode pengajaran yang tertinggal. Masalah disiplin dan motivasi guru juga menjadi perhatian, terutama karena jarak yang jauh dari sekolah memengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan pengembangan karir dalam keterbatasan sumber daya, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi untuk kebijakan pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Sub bagian ini menyajikan konsep yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja guru.

### 1.1.1 Manajemen

Manajemen adalah suatu tindakan, yang pelaksanaannya adalah mengelola, dan pelaksanaannya adalah manajer atau pengelola (Terry, 2019). Dengan kata lain, manajemen merupakan alur kerja dimana terdapat *guidance* atau panduan kepada suatu kelompok dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi. Melalui pemahaman dan penerapan dasar manajemen yang baik, sebuah sekolah akan mampu mencapai tujuan dan menyesuaikan situasi dan kondisi dengan berbagai perubahan yang terjadi. Dalam dunia pendidikan, Suhadi (2021) menyebutkan bahwa manajemen meliputi pengelolaan dalam pemberdayaan karyawan atau pegawai, kurikulum, dan lingkungan pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan tenaga pendidik dan staf sekolah melalui rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja untuk memastikan mereka memiliki keterampilan dan motivasi yang diperlukan. Kurikulum, sebagai rencana pembelajaran, harus dirancang dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan relevansi dan efektivitas dalam mencapai tujuan pendidikan. Sementara itu, pengelolaan lingkungan pendidikan mencakup pemeliharaan fasilitas fisik dan penciptaan suasana sosial yang mendukung proses belajar mengajar. Integrasi dan koordinasi antara ketiga elemen ini sangat penting untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi pembelajaran, yang pada akhirnya mendukung pencapaian hasil pendidikan yang optimal.

Dalam proses pelaksanaan manajemen, terdapat beberapa tahapan penting yang harus dilakukan dengan keselarasan untuk memastikan keberhasilan dan menyeimbangkan jika terjadi

kesalahan atau kekurangan pada salah satu aspek. Tahap pertama adalah perencanaan, di mana tujuan organisasi ditetapkan dan strategi untuk mencapainya dirumuskan. Proses ini melibatkan analisis situasi saat ini, penetapan tujuan jangka panjang dan jangka pendek, serta penyusunan rencana tindakan yang terukur. Setelah perencanaan, tahap selanjutnya adalah pengorganisasian, yang melibatkan penataan struktur organisasi, alokasi tugas, dan pengaturan sumber daya untuk mendukung implementasi rencana. Ini memastikan bahwa semua elemen organisasi bekerja secara terkoordinasi. Kemudian, tahap pengarahan berfokus pada memimpin dan memotivasi tim untuk melaksanakan rencana yang telah dibuat, termasuk memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Terakhir, pengawasan adalah tahap di mana kinerja dievaluasi dan dibandingkan dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan meliputi kontrol pada kemajuan, pengukuran hasil, serta penyesuaian jika terdapat deviasi dari rencana. Keselarasan antara tahapan ini sangat penting karena setiap tahap saling mendukung dan ketidaksiharian dalam satu aspek dapat mempengaruhi keseluruhan proses manajemen. Oleh karena itu, perancangan, pengaturan, dan pengendalian perlu dilaksanakan dengan hati-hati dan terus menerus disesuaikan untuk jaminan agar tercapainya tujuan organisasi (Widiana : 2020).

Sedangkan secara terminology Aedi, (2019) mengungkapkan bahwa manajemen diartikan sebagai tindakan yang merencanakan, mengatur, serta mengendalikan sebuah organisasi yang bertujuan untuk mengorganisasikan tiap-tiap sumber daya dalam suatu badan untuk mendapatkan hasil dengan efisien. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen adalah pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola pegawai dan sumber daya lainnya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

### 1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam studi ini, konsep Sumber Daya Manusia diterapkan terkait dengan tantangan kerja yang selalu berubah dalam hal peraturan, kebutuhan tenaga kerja, kebutuhan pemberi kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia harus terus berkembang. Amelia (2022) menyatakan bahwa konsep dasar SDM harus menekankan bahwa karyawan adalah individu yang membutuhkan perhatian khusus. Mempelajari manajemen SDM sama halnya dengan mempelajari sejumlah disiplin ilmu lainnya, seperti ilmu sosial ataupun studi kemasyarakatan lainnya. MSDM erat kaitannya dengan desain dan implementasi sistem recruitment, kompensasi, dan hubungan industrial yang baik. Kondisi ini menyebabkan MSDM menjadi sangat esensial untuk peningkatan daya guna pegawai dalam sebuah

organisasi. Ende,dkk (2019:14) menyebutkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengetahuan dan keterampilan dalam pengaturan hubungan dan peranan tenaga kerja. MSDM melibatkan banyak proses dan aktivitas yang dibuat untuk menjamin bahwa organisasi memiliki daya dukung untuk mencapai tujuan organisasi, serta memberikan manfaat bagi orang yang bekerja di dalamnya, dan juga manfaat bagi masyarakat secara luas. Setiap individu yang berada dalam sebuah organisasi merupakan sumber daya bagi organisasi itu sendiri. Keberadaannya sebagai penggerak organisasi membutuhkan pengaturan yang baik. Untuk pengaturan tersebut, dibutuhkan pendekatan yang tepat. Yang memerlukan pengaturan yang dapat menguntungkan kedua belah pihak.

Sagala dalam Aedi (2019) menyatakan bahwa ilmu manajemen di bidang pendidikan meliputi penerapan konsep pengelolaan, dimana pendidikan merupakan usaha untuk memberikan praktik pembelajaran yang dirancang dalam bentuk pendidikan formal ataupun nonformal akan terus berproses sepanjang hayat.

#### 1.1.2.1 Fungsi Manajemen Manusia

Amelia dkk (2022:134), menyebutkan beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain :

1. Perencanaan yaitu merancang kebutuhan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian yaitu pengaturan dalam pembagian tugas kepada tiap-tiap pegawai
3. Pengarahan, yaitu pengelolaan dan penjaminan pegawai mampu bekerja sama.
4. Pengendalian, yaitu mengendalikan semua karyawan agar semua karyawan agar menaati aturan dan bekerja sesuai rencana.
5. Pengadaan, yaitu proses rekrutmen dalam rangka penempatan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 1.1.3 Lingkungan Kerja

Kurniyanto (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan “semua elemen yang hadir di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan fungsinya dalam organisasi. Pada konteks sekolah, lingkungan yang baik dapat berkontribusi pada rasa aman dan tenang yang dapat berimplikasi pada optimalisasi kinerja guru. Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap emosional guru.

Limbu et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja di suatu sekolah merupakan berbagai hal yang terdapat di sekolah yang

berpengaruh pada diri guru selama melaksanakan ataupun menuntaskan tugas yang diperoleh. Lingkungan di sekolah seyogyanya mampu memberikan kenyamanan bagi guru dan tenaga kependidikan sehingga dapat menciptakan kinerja yang maksimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja di suatu sekolah tidak memberikan nyaman, maka motivasi kerja di lingkungan tersebut juga akan mengalami penurunan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para guru bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya yang mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan lingkungan produktif dan akan berdampak pada kepuasan intrinsik bagi para guru (Haryanto et al., 2020). Dalam konteks sekolah, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan emosional mereka. Lingkungan yang memberikan kenyamanan dan rasa aman dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, manajemen sekolah perlu memberikan perhatian khusus pada aspek yang berhubungan dengan lingkungan sehingga mampu menciptakan kondisi yang positif bagi guru, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

#### 1.1.3.1 Indikator Lingkungan Kerja

Herdiyanti & Assery, (2021) menuliskan dua macam lingkungan kerja, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Fasilitas yang digunakan sehari-hari; mencakup fasilitas dan peralatan yang digunakan dalam kegiatan di tempat kerja, seperti meja, kursi, komputer dan peralatan lainnya.
  - b. Bangunan dan ruangan; meliputi kondisi fisik sekolah seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, lantai, dan atap
  - c. Tata ruang kerja; meliputi penataan ruang kerja, seperti pengaturan meja dan kursi, dan penempatan peralatan kerja lainnya.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
  - a. Suasana kerja; mencakup situasi dan kondisi yang mempengaruhi psikologis di tempat kerja misalnya rasa nyaman, aman, dan dukungan sosial yang dirasakan oleh guru.
  - b. Kedisiplinan; bagaimana guru mentaati aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di sekolah. Misalnya ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas sesuai dengan jadwal.
  - c. Hubungan interpersonal; meliputi bagaimana individu berhubungan dan berkomunikasi dalam lingkungan kerja, yang akan berpengaruh positif dalam proses kolaborasi/ kerja sama.

#### 1.1.4 Motivasi Kerja

Konsep motivasi yang digunakan pada penelitian ini adalah teori motivasi hierarki kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow dalam Eldiana Harahap et al., (2023) yang menjelaskan bahwa di dalam diri tiap individu terdapat lima tuntutan, yaitu ;tuntutan dasar fisiologi, rasa aman, kehidupan sosial, tuntutan untuk dihargai, serta perwujudan diri. Ketika kelima tuntutan ini terpenuhi secara bertahap, individu secara natural akan berkembang menjadi pribadi yang lebih positif dan lebih puas dengan hidup mereka secara keseluruhan.

Putri dalam Fitrianingrum et al., (2022:72), menyatakan bahwa dalam pelaksanaan tugas belajar mengajar guru bertujuan untuk meningkatkan kemampuan murid agar menjadi insan yang bertaqwa dan beriman, serta memiliki budi pekerti yang baik, kecakapan, kemandirian, ilmu, dan kreatifitas. Untuk mencapai tujuan itu maka guru yang baik akan termotivasi dalam upaya agar tugas terlaksana dengan baik dan penuh tanggung jawab. Dalam penelitian tersebut, dinyatakan bahwa motivasi dapat mendorong seseorang untuk bertindak dan menjadi orang yang menggerakkan dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Selain itu, motivasi dapat memberikan petunjuk pada intervensi yang seharusnya dilaksanakan dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Hafid, (2023) menyebutkan bahwa motivasi dapat berkontribusi positif dan sangat berpengaruh dalam mengoptimalkan kinerja guru. Tingginya motivasi guru dalam melaksanakan tugas akan berbanding lurus dengan semakin mutu kinerja itu sendiri. Rahawarin & Arikunto dalam penelitian oleh Andra et al., (2020) menuliskan bahwa guru sangat berkontribusi dalam keberhasilan untuk mencapai visi dan misi sebuah Lembaga pendidikan. Berbagai upaya yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru, menjadi sangat penting untuk dapat dilaksanakan, antara lain dengan memberikan apresiasi kepada pendidik yang berkinerja dan berprestasi, serta melakukan bimbingan dan binaan terhadap guru yang tidak menunjukkan kinerja dan prestasi yang baik.

Rosen et al., dalam Susanti et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu situasi ketika seseorang merasa terdorong untuk bergerak dan melaksanakan suatu tindakan sebagai sebuah upaya untuk mencapai tujuan. Proses saat munculnya dorongan dalam diri seseorang merupakan akumulasi dari adanya kepentingan, dorongan, tujuan, dan kompensasi. Lebih lanjut, Othman & Wanlabeh, juga dalam Susanti et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kedisiplinan. Motivasi secara mendasar menyatu dengan sifat dasar manusia yang memiliki kualitas dan karakter yang. Dalam sebuah Lembaga terjadi hubungan antar individu dengan

sifat yang berbeda. Maka dorongan atau motivasi mempunyai elemen yang sangat signifikan bagi kepala Lembaga pendidikan atau sekolah. Dari sini, dapat dikatakan bahwa motivasi menjadi penting bagi kepala sekolah karena sudah menjadi keharusan bagi seorang pemimpin untuk dapat mendorong tenaga pendidik untuk bekerja dengan optimal demi mewujudkan visi dan misi satuan pendidikan. Tujuan motivasi sendiri adalah untuk memicu semangat dan antusiasme yang dapat berdampak pada peningkatan kedisiplinan, produktivitas, menimbulkan loyalitas dan konsistensi pegawai.

Berdasarkan pendapat-pendapat disimpulkan bahwa motivasi guru sangat berperan penting dalam tujuan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Lebih jauh, motivasi juga berkaitan erat dengan kinerja guru, disiplin kerja, kedisiplinan, loyalitas, dan produktivitas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi yang terdiri dari guru-guru SD, SMP, dan SMA di Kecamatan Muara Lakitan,

sebanyak 619 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 115 guru yang dipilih menggunakan metode purposive sampling. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mengukur variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, dan kinerja guru. Data dikumpulkan melalui angket, wawancara, dan observasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 26.0 untuk melakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, regresi linier, dan regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil Uji Klasik

#### a. Uji Normalitas

Ghozali dalam Rizki Nurzalza et al. (2024) menjelaskan bahwa uji normalitas penting untuk memastikan bahwa model regresi memiliki sebaran variabel pengganggu yang sesuai. Jika instrumen data tersebar secara normal, maka model penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

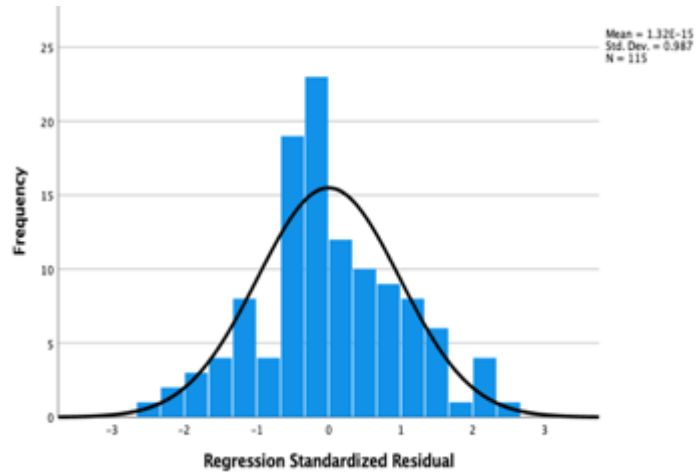
| N   |                         | Unstandardized Residual |
|---|-------------------------|-------------------------|
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | Mean                    | 0.0000000               |
|   | Std.Deviation           | 2.51713974              |
| Most Extreme                              | Absolute                | .079                    |
| Differences                               | Positive                | .079                    |
|   | Negative                | .058                    |
| Test Statistic                            |                         | .079                    |
| Asymp. Sig. (2 -tailed) <sup>c</sup>      |                         | .076                    |
| Monte carlo Sig. (2 -tailed) <sup>d</sup> | Sig                     | .072                    |
|   | 99% Confidence Interval |                         |

Sumber : Hasil Olah Data PLS 3.0, 2024

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Hasil uji menunjukkan nilai 0,076 dengan nilai signifikansi 2-tailed > 0,05. Selain itu, normalitas data juga dibuktikan melalui gambar

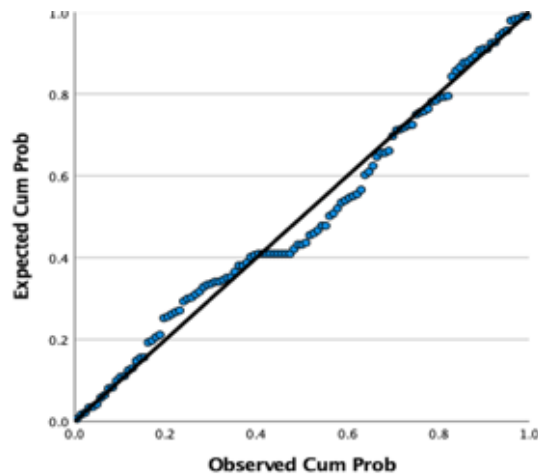
statistik hasil uji normalitas menggunakan SPSS. Berikut adalah histogram dan plot dari uji normalitas tersebut.



Gambar 1 Grafik Batang dari Hasil Test Normaloitas

Berdasarkan histogram di atas, terlihat bahwa grafik menunjukkan data dari instrumen penelitian terdistribusi secara normal. Selain itu, untuk memastikan normalitas data, selain melalui histogram, bisa dilihat dari Gambar 4.3. Jika titik-

titik pada kurva P-Plot tersebar mendekati garis diagonal, maka sebaran instrumen dapat dianggap normal.



b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Pengujiannya dilakukan dengan memperhatikan nilai toleransi dan VIF dari output. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan

VIF kurang dari 5, maka model regresi tersebut tidak menunjukkan gejala ketergantungan antar variabel (Riwukore et al., 2021). Hasil uji ini dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 2 Hasil Tes Multikolieritas

| Model |                    | Collinearity Statistic |       |
|-------|--------------------|------------------------|-------|
|       |                    | Tolerance              | VIF   |
| 1     | Lingkungan Kerja   | .764                   | 1.310 |
|       | Motivasi Kerja     | .809                   | 1.237 |
|       | Pengembangan Karir | .693                   | 1.442 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Hasil uji pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua nilai toleransi untuk variabel X lebih dari 0,1,

dan VIF untuk variabel lingkungan kerja adalah 1,310, motivasi kerja 1,237, dan pengembangan karir 1,442. Karena nilai VIF < 10, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Oleh karena itu, penelitian dapat dilanjutkan dengan uji berikutnya.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa variabilitas kesalahan yang muncul dari model regresi tetap konsisten untuk setiap nilai X (Pakpahan et al., 2021). Heteroskedastisitas diuji menggunakan pedoman Spearman's Rho. Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi 2-tailed; jika nilainya lebih dari 0,05, maka data dianggap tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

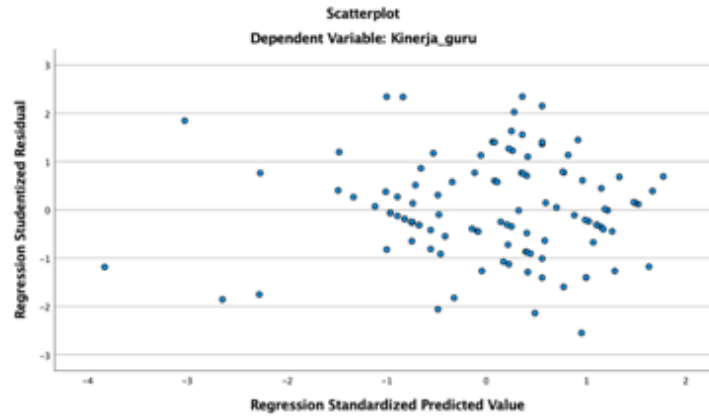
Tabel 3. Hasil Test Heterosdastisitas

| Speaman's rho           |                         | Correlation Coefficient | Lingkungan Kerja | Motivasi Kerja | Pengembangan Karir | Unstandardized Residual |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------|----------------|--------------------|-------------------------|
| Lingkungan Kerja        | Sig. (2- tailed)        |                         | 1.000            | .368 **        | .399**             | .020                    |
|                         | N                       |                         | .                | .000           | .000               | .833                    |
|                         | Correlation Coefficient |                         | 115              | 115            | 115                | 115                     |
| Motivasi Kerja          | Sig. (2- tailed)        |                         | .368 **          | 1.000          | .448**             | .000                    |
|                         | N                       |                         | 115              | 115            | 115                | 115                     |
|                         | Correlation Coefficient |                         | .399**           | .448*          | 1.000              | .998                    |
| Pengembangan Karir      | Sig. (2- tailed)        |                         | .000             | .000           | .                  | .713                    |
|                         | N                       |                         | 115              | 115            | 115                | 115                     |
|                         | Correlation Coefficient |                         | .020             | .000           | -.035              | 1.000                   |
| Unstandardized Residual | Sig. (2- tailed)        |                         | .833             | .998           | .713               | .                       |
|                         | N                       |                         | 115              | 115            | 115                | 115                     |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Pada Tabel 4.23 terlihat nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen, yaitu: variabel lingkungan kerja sebesar 0,833, variabel motivasi kerja sebesar 0,998, dan variabel pengembangan karir sebesar 0,713. Berdasarkan

pedoman Uji Spearman's RHO, dapat disimpulkan bahwa data ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi 2-tailed untuk ketiga variabel tersebut > 0,05. Berikut adalah gambar Scatterplot yang menunjukkan bahwa jika titik-titiknya tersebar, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot uji Heteroskedastisitas

3.2 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Untuk menentukan variabel yang memiliki pengaruh signifikan secara parsial, dilakukan evaluasi terhadap koefisien regresi menggunakan Uji T. Hasilnya diperoleh dengan membandingkan tingkat signifikansi terhadap nilai acuan. Jika  $(t_{hitung} > t_{tabel})$  dan tingkat signifikansi  $< \alpha (0,05)$ , maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

a. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja di

Kecamatan Muara Lakitan. Berikut adalah tabel hasil Uji T yang menguji pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Lakitan. Output pengujian dijelaskan dalam Tabel 4.

Tabel 4.

| Model              | Unstandardized B | Coefficient Std. error | Standardized coefficients Beta | t    | sig  |
|--------------------|------------------|------------------------|--------------------------------|------|------|
| Constant           | 8.328            | 3.358                  |                                | .480 | .015 |
| Lingkungan kerja   | .147             | .147                   | .129                           | .584 | .116 |
| Motivasi kerja     | .461             | .461                   | .243                           | .074 | .003 |
| Pengembangan karir | .804             | .804                   | .446                           | .230 | .000 |

Penghitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4 memperoleh nilai P-value (sig) untuk variabel X1 sebesar 0,116, yang lebih besar dari 0,05. Sementara itu, nilai  $(t_{hitung})$  diperoleh dari perbandingan  $(t_{hitung} < t_{tabel})$ , yaitu

$1,584 < 1,981$ . Nilai ini diambil dari tabel t dengan hipotesis dua arah, menggunakan rumusan dan pedoman dari tabel distribusi t (pada lampiran). Proses penghitungan adalah sebagai berikut:

$$t = (df = n - k)$$

Diketahui =

$$n = 115$$

$$k = 4$$



$$\alpha = 0,05$$

$$t_{tabel} = (0,05 ; 111)$$

$$= 1.981$$

Berdasarkan hasil penghitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh parsial dari lingkungan terhadap kinerja guru.

b. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian selanjutnya adalah mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah-sekolah di Kecamatan Muara Lakitan. Berdasarkan data pada Tabel 4.24, nilai P-value (sig) adalah 0,003, yang lebih kecil dari 0,05, dan  $(t_{hitung})$  sebesar 3,074, yang lebih besar dari 1,981. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang sekaligus menemukan adanya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial.

c. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru. Berdasarkan data pada tabel 4, nilai signifikansi yang ditemukan adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Sementara itu,  $(t_{hitung})$  bernilai 5,230, yang lebih besar dari 1,981, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja guru.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja guru). Pedomannya adalah jika tingkat signifikansi  $< \alpha$  (0,05), maka hipotesis diterima.

Tabel 5

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig               |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 566.045        | 5   | 188.682     | 28.996 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 722.303        | 111 | 6.507       |        |                   |
|       | Total      | 1288.348       | 114 |             |        |                   |

Berdasarkan tabel yang ditampilkan, diketahui bahwa nilai P-value (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Lakitan. Selain melihat nilai sig pada ANOVA,

peneliti juga menghitung nilai  $(F_{tabel})$  dan membandingkannya dengan  $(F_{hitung})$ . Jika  $(F_{hitung})$  lebih besar dari  $(F_{tabel})$ , maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja guru). Berikut adalah hasil perhitungan tersebut:

Dari Tabel 5, diketahui bahwa:

$$t = (df = n - k)$$

Diketahui =

$$n = 115$$

$$k = 4$$

$$\alpha = 0,05$$

$$t_{tabel} = (0,05 ; 111)$$

$$= 1.981$$

$$F_{hitung} = 28,996$$

$$Df_1 = 3$$

$$Df_2 = 111$$

$$F_{tabel} \text{ (pada lampiran)} = 2,69$$

Berdasarkan perhitungan di atas, ditemukan bahwa 28,996 ( $F_{hitung}$ ) > 2,69. Selain itu, dalam uji F ini juga ditampilkan output koefisien

determinasi, yang hasilnya dapat dilihat dalam Tabel 4.26.

Tabel 6. Model Summary/ Koefisien Determinasi

| Model |                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 663 <sup>a</sup> | .439     | .424              | 2.55093                    |

Dari proses perhitungan, nilai R-squared yang diperoleh adalah 0,439. Ini berarti variasi seluruh variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat sebesar 43,9%. Dengan kata lain, ada 56,7% aspek di luar variabel penelitian ini yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru, khususnya di Kecamatan Muara Lakitan. Kontribusi sebesar 43,9% menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan, meskipun tidak mengabaikan peran faktor-faktor lain yang juga relevan. Faktor-faktor di luar variabel penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain kebijakan pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi. Ketiga faktor tersebut, bersama dengan variabel bebas dalam penelitian, memiliki

potensi untuk mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, saat menginterpretasikan angka 43,9% koefisien determinasi, penting untuk tidak mengabaikan peran dan pengaruh faktor lain di luar variabel bebas dalam penelitian ini.

3. Sumbangan Efektif Per Variabel

Dari proses dan hasil uji hipotesis secara parsial maupun simultan, juga ditemukan sumbangan efektif dari masing-masing variabel. Cara penghitungan dilakukan dengan menggunakan komponen-komponen nilai yang diperoleh dari data model summary, regresi, ANOVA, dan data cross product (pada lampiran), yang kemudian diolah menjadi Tabel 7.

Tabel 7. Sumbangan Efektif Per Variabel

| Komponen           | B     | Cross Product | Regresi | Sumbangan Efektif |
|--------------------|-------|---------------|---------|-------------------|
| Lingkungan Kerja   | 0.147 | 466.304       | 566.045 | 5.22 %            |
| Motivasi Kerja     | 0.461 | 318.739       |         | 11,47%            |
| Pengembangan Karir | 0.804 | 435.696       |         | 27,03             |
| Total              |       |               | 43,9 %  |                   |

Hermansah et al. (2023) melakukan perhitungan untuk mendapatkan persentase masing-masing variabel dengan menggunakan rumus:

$$SE X_i = \left| \frac{B_{xi} * Cross Product * R^2}{Regression} \right| x 100\%$$

Keterangan :

SE<sub>xi</sub> : Sumbangan Efektif variable x  
 B<sub>xi</sub> : Koefisien b variable x

Cross Product : koefisien korelasi x  
 Regression : Nilai regresi (lihat tabel anova regresi)  
 R<sup>2</sup> : Sumbangan Efektif total

Diperoleh temuan :

- SE lingkungan kerja =  $\left| \frac{0.147 * 466.304 * 0.439}{566.045} \right| x 100\% = 5.22017 \%$

2. SE motivasi kerja =  $\left| \frac{0.461 \cdot 318.739 \cdot 0.439}{566.045} \right| \times 100\% = 11.47834\%$
3. SE pengembangan karir =  $\left| \frac{0.804 \cdot 435.696 \cdot 0.439}{566.045} \right| \times 100\% = 27.03921\%$

Berdasarkan penghitungan tersebut, diperoleh temuan bahwa sumbangan efektif per variable adalah ; 5,22 % untuk variable lingkungan kerja, 11,47 persen untuk variable motivasi kerja, dan nilai terbesar yaitu 27,03 % untuk variable pengembangan karir.

### 3.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, terdapat beberapa temuan yang berkaitan dengan pembahasan dalam kajian ini. Temuan tersebut antara lain:

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Muara Lakitan

Proses pengujian menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai P-value (sig) adalah 0,089, yang lebih besar dari 0,05, dan nilai  $(t_{hitung})$  juga lebih kecil dari  $(t_{tabel})$ , yaitu  $1,584 < 1,981$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berkontribusi pada kinerja. Penelitian oleh Yusvenda et al. (2023) juga mengidentifikasi tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Selain itu, berdasarkan kondisi di lapangan dan observasi yang telah dilakukan, beberapa guru yang diwawancarai menyatakan bahwa meskipun fasilitas dan sarana prasarana tidak memadai, banyak guru yang tetap menjalankan tugas mereka, dan program pengajaran tetap dapat berlangsung. Aspek lingkungan tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi fisik sekolah, tetapi juga oleh suasana kekeluargaan yang erat.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah di Kecamatan Muara Lakitan

Dari uji hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dalam penghitungan, diperoleh nilai P-value (sig) sebesar 0,03. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, jika nilai sig  $< 0,05$  dan  $(t_{hitung}) > (t_{tabel})$  1,981, maka hipotesis dapat diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian lain yang telah disebutkan sebelumnya, yaitu penelitian oleh Yusvenda (2023), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang menunjukkan hasil

serupa adalah penelitian oleh Shamad dkk (2021), yang juga menemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### 3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Muara Lakitan

Dalam penelitian ini, setelah melakukan uji hipotesis ketiga, ditemukan adanya pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir dan kinerja guru. Hasil penghitungan menunjukkan nilai sig sebesar 0,000. Berdasarkan pedoman pengambilan keputusan, nilai sig 0,000 yang kurang dari 0,05 dan  $(t_{hitung}) > (t_{tabel})$  1,981 mengindikasikan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini tidak hanya menekankan pentingnya penyelenggaraan program atau kegiatan pengembangan karir untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, tetapi juga memberikan dasar yang kuat bagi kebijakan dan praktik pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru Secara Simultan (Uji F)

Pada hasil uji F yang terdapat dalam Tabel 5, ditemukan nilai Sig sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), yang menyimpulkan bahwa semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dengan signifikan dalam penelitian ini. Selain itu, berdasarkan tabel, hasil uji F dalam penelitian ini dapat diinterpretasikan melalui tabel model summary, di mana output koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted R sebesar 0,439. Artinya, 43,9% variasi seluruh variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen, sedangkan 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### Kesimpulan

Dari pembahasan di atas, beberapa kesimpulan dapat diambil dari penelitian ini:

- Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Lakitan. Hal ini terlihat dari nilai P-value (sig) yang sebesar 0,116, yang lebih besar dari 0,05, dan nilai  $(t_{hitung})$  yaitu 1,584 yang lebih rendah dari  $(t_{tabel})$  1,981.
- Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Lakitan. Ditemukan nilai P-value sebesar 0,003, yang kurang dari 0,05, dan  $(t_{hitung}) > (t_{tabel})$  1,981. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja guru.
- Pengembangan karir memberikan kontribusi besar terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Lakitan. Nilai P-value (sig) menunjukkan angka 0,000 yang lebih rendah dari 0,05, dan  $(t_{hitung}) > (t_{tabel})$  1,981.

4. Terdapat sumbangan signifikan dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara bersamaan terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Lakitan, yang dibuktikan oleh nilai signifikansi alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,000. Selain melihat nilai signifikansi pada ANOVA, kesimpulan bahwa H4 diterima diperoleh dengan membandingkan nilai  $(F_{hitung})$  dan  $(F_{table})$ . Dalam ANOVA,  $(F_{hitung})$  adalah 28,996 dan  $(F_{table})$  adalah 2,69. Karena nilai  $(F_{hitung}) > (F_{table})$ , maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas—yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir—berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Lakitan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,439 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 43,9% terhadap kinerja guru, sedangkan 56,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah kebijakan pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi. Kontribusi sebesar 43,9% ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru, tanpa mengabaikan faktor lain di luar penelitian ini, seperti kebijakan pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

- Aedi, N. (2019). *\*Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidik\**. Yogyakarta: Gosen Publishing.
- Maria, P., Lusiana, S. A., et al. (n.d.) (2022). *\*Prilaku dan Budaya Organisasi\**. Lombok Barat: Penerbit Seval.
- Pakpahan, A. F., Prasetio, A., Negara, E. S., Gurning, K., Situmorang, R. F. R., Tasnim, T., Sipayung, P. D., Sesilia, A. P., Rahayu, P. P., Purba, B., Chaerul, M., Yuniwati, I., Siagian, V., & Rantung, G. A. J. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*.
- Rohman, M. M., Bani, M. D., & Bani, G. A. (2023). *\*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori Dan Praktik\**. Get Press Indonesia.  
<https://www.researchgate.net/publication/377329440>
- Sahir, S. H., Handiman, U., Ainun, W., Purba, B., Silalahi, M., Sugiarto, M., Ismail, M., Hidayatulloh, A., Purba, S., & Sudarmanto, E. (2022). *\*Kepemimpinan dan Budaya Organisasi\**.
- Sugiyono, A. S. (2017). *\*Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel, Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian\**. Bandung: ALFABETA.

Terry, G. R. (2019). *\*Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi\**. Jakarta: Bumi Aksara.

Widiana, M. E. (2020). *\*Buku Dasar Pengantar Manajemen\**. Banyumas: Pena Persada.

##### Jurnal

- Alie, J., Susanto, E., Richset, J., & Kore, R. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Tbk di Divisi Operation. *\*Science Journal\**, 20(3).
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *\*Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam\**, 21(2), 128–138.  
<https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Andra, A., Sabandi, A., Syahril, S., & Zikri, A. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Insentif terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *\*Jurnal Basicedu\**, 4(3), 690–695.  
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i3.379>
- Daniati, N., Viemdinata, A., & Miharja, W. (2023). Analisis Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Belimbing Melawi. *Juwara Jurnal Wawasan Dan Aksara\**, 3(1), 1–10.  
<https://doi.org/10.58740/juwara.v3i1.58>
- Eldiana Harahap, F., Khairinal, K., & Rosmiati, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 11 Kota Jambi. *\*Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial\**, 4(2), 625–636.  
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2.1621>
- Ende, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *\*Angewandte Chemie International Edition\**, 6(11), 951–952. (Vol. 2).
- Fitrianingrum, N. S., Aminin, S., & Riyanto, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Purbolinggo. *\*Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan\**, 1(2), 71–83.  
<https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i2.583>
- Gyansah, S., Ogola, M. O., & Guantai, K. H. (2020). Effect of School Heads' Inspirational Motivation Leadership Practices on Students Academic Achievement in Public High Schools in Kumasi Metropolitan, Ghana. *\*Journal of Education and Practice\**, June.  
<https://doi.org/10.7176/jep/11-14-09>
- Haryanto, A. T., Dewi, S. N., & Fatonah, S. (2020). Kepuasan Kerja Intrinsik Memediasi Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja di Sekolah Dasar. *\*Jurnal Basicedu\**, 4(3), 754–764.  
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i3.426>
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *\*Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia\**, 1(1), 171–189.  
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Kailola, L. G. (2023). Menilik Adanya Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Guru. *\*Jurnal Pendidikan Tambusai\**, 7(3), 22040–22048.
- Kurniyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru SMK NU Kedungtuban Kabupaten Blora. *\*Jurnal Mitra Manajemen\**, 6(2), 111–125.  
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i2.598>
- Kusvitaningrum, A. B., Sobri, A. Y., & Sunarni, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri se-Jombang. *\*Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan\**, 1(11), 915–926.  
<https://doi.org/10.17977/um065v1i112021p915-926>
- Kuswibowo, C. (2021). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *\*Journal of Islamic Education and Innovation\**, 2(2), 153–164.  
<https://doi.org/10.26555/jiei.v2i2.4849>
- Limbu, D., Manafe, H. A., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Pendidikan). *\*Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi\**, 4(1), 38–47.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *\*EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial\**, 6(1), 18–26.  
<https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima. *\*Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial\**, 2(1), 1–17.  
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>
- Miftahur Rahman Hafid. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Majene. *\*Jurnal E-Business Institut Teknologi Dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar\**, 3(1), 100–103.  
<https://doi.org/10.59903/ebusiness.v3i1.67>
- Nafiudin, Andari, Kurnia, D., & Tia Safitri, A. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid
- Riwukore, J. R., Susanto, Y., Pilkandis, J., & Habaora, F. (2021). Analysis of Employee Performance in The Department of Education and Culture, Lubuklinggau City. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 4(2), 95–109.  
<https://doi.org/10.32535/apjme.v4i2.1149>
- Wadud, M., Ananda, M. S., & Handayani, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang* (Vol. 2, Issue 4).