

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Perpajakan Riau

SOUVYA FITHRIE¹; RENI FARWITAWATI²; MASIRUN³

^{1,2,3} Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581
E-mail : reni@unilak.ac.id

Submit : 2022-01-06

Review : 2022-01-28

Publish : 2022-02-26

Abstract: The spearhead in efforts to improve the quality of education are educators, namely teachers. In an effort to improve the quality of national education, the government through the Ministry of National Education is still trying to make various changes and reforms to the professional education system, namely the efforts that have been and are being made related to teacher factors, especially regarding teacher performance. This quantitative study aims to determine how much influence the work environment, work motivation and job satisfaction have on the performance of Riau Taxation Vocational High School teachers. Methods of data collection by questionnaires, documentation, observation, and interviews. The data was obtained from the sample, namely the Riau Taxation Vocational School teachers by using regression analysis as data analysis. The data were then analyzed using SmartPLS version 3.2.1.m3. The results of this study proved that the work environment, work motivation and job satisfaction affect the performance of the Riau Taxation Vocational High School teachers.

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

Dalam pasal 3 Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Implikasinya, bahwa pembangunan pendidikan nasional dihadapkan pada tiga tantangan utama yaitu: pertama, Pemerataan dan perluasan akses. kedua, Peningkatan mutu, relevansi dan daya saing, dan yang ketiga, Peningkatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik yang berkaitan langsung dengan efektifitas dan efesiensi manajemen pendidikan (Sobirin, 2012)

Rafuddin Silaban dalam jurnalnya memaparkan bahwa pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas wawasan pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan bagian dari beberapa kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal ini terbukti masih banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja baru sebagai refleksi penguasaan ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita (Rafuddin, 2015)

Dalam peningkatan kualitas mutu pendidikan harus memperhatikan komponen-komponen pendidikan. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu system maka komponen atau faktor yang turut mempengaruhi kualitas mutu pendidikan tersebut antara lain: input atau

siswa, lingkungan instuksional, proses pendidikan dan output pendidikan. Dalam proses pendidikan, terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, dan mekanisme kepemimpinan kepala sekolah, merupakan hal

yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan (Rafuddin, 2015).

Ujung tombak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik, yaitu Guru. Dalam hal ini guru sangat berpengaruh dalam system pendidikan, maka dari itu mereka harus mendapatkan perhatian utama. Selain itu guru juga mendapatkan peran utama dalam pembangunan pendidikan, mereka sangat bertanggung jawab langsung dan sebagai penentu atas kualitas output peserta didik, terutama dalam proses pembelajaran. Maka dari itu, upaya dan program apapun yang dilaksanakan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan tidak akan berhasil jika tidak ada dukungan oleh guru yang profesional (Sunhaji, 2014)

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, pemerintah melalui Depdiknas sampai saat ini masih berupaya melakukan berbagai perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan yang profesional, yaitu dengan upaya yang sudah dan sedang dilakukan berkaitan dengan faktor guru terutama mengenai kinerja guru (Betania, 2014)

Dalam hal ini Syaiful Bahri Djamarah memaparkan bahwa kinerja guru yang baik dapat dilihat dari cara guru dalam mengajar, dimana kinerja guru yang tinggi akan berpengaruh pada tingginya kualitas output peserta didik. Maka dari itu upaya tersebut perlu didukung dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru (Betania, 2014)

Hal diatas seperti yang dikemukakan oleh Marius R. Surana dalam penelitiannya, ia mengatakan bahwa

keberhasilan guru dalam mengembangkan sekolah salah satunya dapat dilihat dari kinerja yang dimiliki guru khususnya pada saat menjalankan kegiatan pembelajaran (Marius, 2010)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain adalah

lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagi para guru dapat diartikan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja yang bermuara kepada peningkatan kinerja guru. Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibentuk.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru selanjutnya adalah

motivasi kerja guru. Guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi professional guru sangat menentukan mutu pendidikan. Dalam hal ini kompetensi professional guru pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor dari dalam guru itu sendiri yaitu bagaimana guru bersikap terhadap tanggung jawab yang diemban. Sikap guru terhadap pekerjaannya dapat kita lihat dalam bentuk persepsi pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Guru yang bersifat positif pada pekerjaannya pasti akan menampilkan persepsi yang baik terhadap pekerjaannya dan memiliki motivasi yang tinggi.

Motivasi guru dapat digambarkan sebagai keinginan-keinginan dalam diri seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaikbaiknya. Guru bekerja karena ingin lebih sejahtera, ingin berprestasi, berkembang, meningkat karirnya, dan

sebagainya. Apabila keinginan tersebut tercapai dan menghasilkan perubahan-perubahan, maka guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Faktor selanjutnya adalah kepuasan kerja, Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya agar meningkatnya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan kerja didapatkan maka kedisiplinan pegawai akan membaik. Menurut Robins, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka ia akan menunjukkan sikap kerja yang positif dan sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, maka ia akan menunjukkan sikap negatif terhadap kinerjanya (Rusydiati, 20175).

Kinerja Guru

Menurut Rafuddin (2015) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang diraih oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu: Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran; Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran; Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja. Menurut Diana Khairani Sofyan lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar

karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu wilayah (Eliyanto, 2018).

Senada dengan pengertian diatas, Menurut Saydam lingkungan kerja adalah semua instrumen pekerjaan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Erlina, 2017).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis pegawai, sehingga mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Indikator lingkungan kerja dapat dibagi berdasarkan jenisnya, yakni: Lingkungan kerja fisik, Indikator lingkungan kerja fisik meliputi: Sarana dan prasarana, Kondisi lingkungan, Keamanan; Lingkungan kerja non fisik, Indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah: Hubungan kerja guru dengan kepala sekolah, Hubungan kerja dengan sesama guru, Hubungan kerja guru dengan karyawan, Hubungan kerja guru dengan siswa, Hubungan guru dengan aturan sekolah

Motivasi Kerja

Marihot Tua Efendi Hariandja yang dikutip oleh Badeni (2017) dalam bukunya mengartikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan serta mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Seperti aksi yang dilakukan oleh mahasiswa yang melakukan demonstrasi berbarakan di jalanan dibawah terik matahari, bahkan sampai ada yang rela mogok makan hanya demi sebuah tuntutan politik, hal inilah yang dinamakan motivasi.

Menurut Wibowo (2017) dalam bukunya, indikator motivasi ada 4, yaitu:

Engagement; Commitment; Satisfaction; Turnover

Kepuasan Kerja

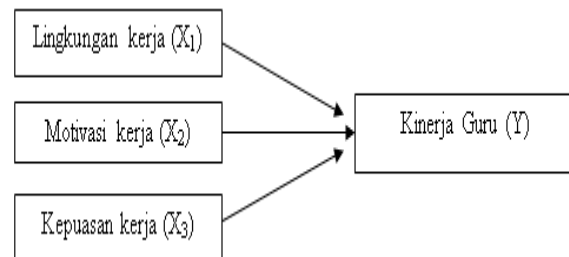
Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Rusydiyati, kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.

Menurut Vethzal dan Deddy (2012) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Colquit, Lepine, Wesson yang dikutip oleh Wibowo (2017) mengemukakan bahwa adanya beberapa kategori dalam kepuasan kerja, antara lain: Pay Satisfaction; Promotion Satisfaction; Supervision Satisfaction; Coworker Satisfaction; Satisfaction With the Work itself; Altruism; Status; Environment.

Kerangka Berfikir

Untuk meningkatkan kinerja guru ada beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu yang akan peneliti jelaskan berikut ini: secara teori lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis pegawai, sehingga mempengaruhinya dalam melaksanakan tugastugasnya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan menyebabkan para pegawai merasa betah dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut kurang memadai maka akan berdampak negatif juga pada pegawai, yang berdampak pada penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai. Motivasi kerja diartikan sebagai suatu dorongan dan

usaha keras seseorang yang dapat mempengaruhi tindakan dengan mempertimbangkan arah, intensitas serta ketekunan dalam mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhan. Adapun faktor selanjutnya yaitu kepuasan kerja, adalah keadaan psikis pegawai yang positif dari evaluasi pengalaman kerja yang dirasakan oleh pegawai di suatu lingkungan pekerjaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan, seperti upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikis. Guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan akan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Berikut penulis paparkan kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

METODE

Populasi penelitian adalah seluruh guru SMK Perpajakan Riau yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 35 orang guru SMK Perpajakan Riau.

Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner. Langkah yang diambil untuk mengantisipasi rendahnya tingkat respon (*respon rate*) adalah dengan mengirim kuesioner menggunakan google form.

Penelitian ini menggunakan variable lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan

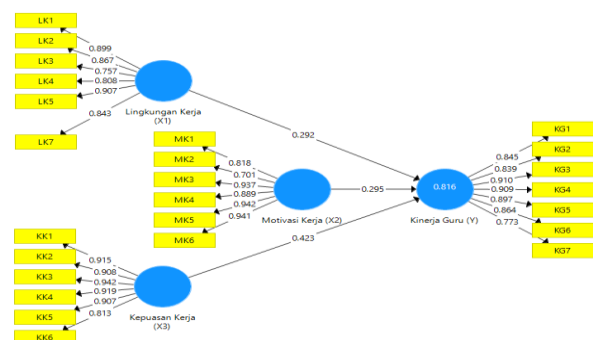
kerja dan kinerja guru. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component based structural equation modeling*. Menurut Ghozali & Latan (2015), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011).

Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan software SmartPLS. SmartPLS menggunakan metode *bootstrapping* atau penggantian secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah. Selain itu, dengan dilakukannya *bootstrapping* maka SmartPLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel, sehingga dapat diterapkan untuk penelitian dengan jumlah sampel kecil. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau outer model dan model struktural (*structural model*) atau inner model.

HASIL

Hasil Penelitian

Berikut hasil pengujian *convergent validity* disajikan pada gambar 2 berikut dibawah ini.



Gambar 2. Hasil Analisis *Algorithm Loading Factor*
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hipotesis penelitian ini menggunakan alpha 5% dengan nilai t tabel ($df = N-2 = 31-2 = 29$) sebesar 2,045 (Latan dan Ghozali, 2012:85). Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Dengan *Partial Least Square*

No	Pengaruh	Original Sample	Sample Mean (M)	T Statistics	P Value
1	Lingkungan kerja → Kinerja Guru	0,292	0,284	2,291	0,022
2	Motivasi kerja → Kinerja Guru	0,295	0,307	2,270	0,024
3	Kepuasan kerja → Kinerja Guru	0,423	0,421	8,069	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

PEMBAHASAN

Merujuk pada hasil penelitian dan analisa terhadap variabel-variabel yang dianggap mempengaruhi kinerja guru SMK Perpajakan Riau tahun 2021 didapat pengaruh besar dan seperti apa pengaruh yang diberikan variabel-variabel tersebut pada kinerja guru SMK Perpajakan Riau. Berikut ini penjelasan mengenai variabel-variabel tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama (H1) menduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau, hipotesis ini mendapatkan dukungan secara statistik tabel 5.9 mempersentasikan nilai t-statistik yang diperoleh berdasarkan pengujian terhadap lingkungan kerja menggunakan program SmartPLS, diperoleh pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau sebesar 0,292 atau 29,2%. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di SMK Perpajakan Riau sudah baik, sehingga kinerja guru dapat tercapai optimal.

Sangatlah penting seorang guru berada di lingkungan kerja yang menyenangkan, sebab hal ini akan menimbulkan rasa nyaman dan antusias dalam mengerjakan tugas-

tugasnya. Sesuai dengan pendapat Nela Pima Rahmawanti (2014) bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan menyebabkan para pegawai merasa betah dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut kurang memadai, maka akan timbul dampak negatif, yang berdampak pada penurunan tingkat produktifitas kinerja pegawai. Begitu juga halnya dengan lingkungan kerja guru dimana lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan baik dan buruknya kinerja guru. Hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan kerja yang terjalin baik antara kepala sekolah, sesama guru, siswa maupun masyarakat sekitar sekolah, maka secara langsung atau tidak langsung akan membuat guru merasa senang dan menikmati suasana kerja di lembaga pendidikan tersebut, yang pada akhirnya akan menyebabkan kinerja guru semakin meningkat (Mila Yumaroh dkk: 2017).

Hasil temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori pada bab sebelumnya. Artinya secara teoritis lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama (H2) menduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau, hipotesis ini mendapatkan dukungan secara statistik tabel 5.9 mempersentasikan nilai t-statistik yang diperoleh berdasarkan pengujian terhadap lingkungan kerja menggunakan program SmartPLS, diperoleh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau sebesar 0,295 atau 29,5%. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja di SMK Perpajakan Riau sudah baik, sehingga mereka dapat bekerja dengan sukacita, ceria, bersemangat dan ikhlas. Dengan demikian kinerja guru akan meningkat.

Motivasi dalam duni pekerjaan sangatlah dibutuhkan oleh para pegawai,

dimana motivasi kerja tersebut dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja para pegawai. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Saefullah, bahwa motivasi kerja para guru dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di bidang tersebut. Menurut Saefullah (2014:258) untuk mencapai peningkatan motivasi kerja para guru diperlukan pengondisian dari pimpinan yang berupa pengarahan serta pemeliharaan kondisi kerja sehingga mampu menstimulasi kualitas kinerja guru.

Teori tersebut sesuai dengan keadaan para guru SMK Perpajakan Riau, dimana mayoritas guru di SMK tersebut memiliki motivasi yang cukup baik. Motivasi kerja guru merupakan bagian integral, dimana motivasi akan menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan. Selain itu motivasi juga sebagai dorongan upaya yang tinggi ke arah pencapaian tujuan lembaga. Seperti contoh para pecinta alam yang susah payah masuk hutan, mendaki gunung dan memanjat tebing, hal ini terjadi karena motivasi yang tinggi. Begitu juga dengan guru, dalam hal ini guru mendapatkan motivasi dari diri sendiri dan dari kepala sekolah sejak pertama kali masuk di SMK tersebut, dan akan selalu diberi motivasi oleh kepala sekolah. Maka dari itu guru yang sudah senior otomatis memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru baru. Dari hasil temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori pada bab sebelumnya. Artinya secara teoritis motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama (H3) menduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau,

hipotesis ini mendapatkan dukungan secara statistik tabel 5.9 mempersentasikan nilai t-statistik yang diperoleh berdasarkan pengujian terhadap lingkungan kerja menggunakan program SmartPLS, diperoleh pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau sebesar 0,423 atau 42,3%.

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja, adapun faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut Viethzal (2012:246) kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Menurut Ahmad Syafii Saragi (2014), kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin kerja dan kualitas kerjanya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kerjanya akan meningkat dan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Adapun kepuasan kerja yang didapat oleh para guru SMK Perpajakan Riau sudah cukup baik, Hasil temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja ternyata memberi pengaruh signifikan sesuai dengan teori-teori pada bab sebelumnya. Artinya secara teoritis kepuadan kerja mampu meningkatkan kinerja guru.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau; Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau; Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau.

DAFTAR RUJUKAN

- Badeni. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta 2017.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, Penilaian Kinerja Guru. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Ditjen PMPTK, 2008, 21.
- Eliyanto. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen”. *Jurnal Pendidikan Madrasa*. 3, no.1 (2018): 173.
- Firmawati. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 5, no. 3 (2017): 167.
- K, Betania Widya. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pgr 1 Mejubo Kudus”. *Economic Education Analysis Journal*. 3, no. 2 (2014): 228.
- Kristanti, Erlina. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5, no. 1 (2017): 3
- Mulyana, Deddy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010

Nela Pima Rahmawanti et.al. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 8, no. 2 (2014): 3.

Norianggono, Prasidya dan Yacinda Chresstela. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*. 8, no. 2 (2014): 2-3.

Pangarso, Astadi Dan Vidi Ramadhyanti . “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung”. *Jurnal Kinerja* 19, no.1 (2015):176

Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22. Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar Dan Menengah. Bab III Tentang Perencanaan Pembelajaran. Jakarta: Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan, 2016, 5.

Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 22. Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar Dan Menengah Bab IV Tentang pelaksanaan pembelajaran. Jakarta: Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan, 2016, 11.