

Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora

Rulie Saraswati¹, Ngurah Ayu Nyoman Murniati², Widya Kusumaningsih³

^{1,2,3}Universitas PGRI Semarang, Jl. Sidodadi Timur Jalan Dokter Cipto No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Tim., Kota Semarang, Jawa Tengah 50232
ruliesaraswati@gmail.com

Abstract

The objectives of this study are: (1) knowing the magnitude of the influence of the principal's role on teacher performance. (2) knowing the magnitude of the influence of teacher work motivation on teacher performance. (3) knowing the magnitude of the influence of the teacher's work environment on teacher performance. (4) knowing the magnitude of the influence of the role of the principal, work motivation, and work environment on the performance of elementary school teachers in Kradenan District, Blora Regency. This study used a quantitative approach. The study population was 213 teachers spread across 29 schools with a sample of 139 teachers selected by proportional random sampling to analyze validity, reliability, prerequisites, and hypothesis test data using the SPSS for Windows 25 program. The results showed (1) the magnitude of the influence of the role of the head on teacher performance by 4.6%. (2) the magnitude of the influence of work motivation on teacher performance by 12.7%. (3) the magnitude of the influence of the work environment on teacher performance by 68%. (4) the magnitude of the influence of the role of the principal, work motivation, and work environment together on teacher performance by 78.9%. The conclusion of the study showed (1) there was an influence of the role of the head on teacher performance and found deficiencies in the role of the principal as a supervisor of 0.622. (2) There was an effect of work motivation on teacher performance and a deficiency was found in work motivation in intrinsic motivation of 0.763. (3) There is an influence of the work environment on teacher performance and deficiencies are found in the work environment in the non-physical environment of 0.739. (4) There is an influence on the role of the principal, work motivation, and work environment together on teacher performance.

Keywords: Role of Principal, Work Motivation, Work Environment, Teacher Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: (1) mengetahui besarnya pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru. (2) mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. (3) mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru. (4) mengetahui besarnya pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 213 guru yang tersebar di 29 sekolah dengan sampel sebanyak 139 guru yang dipilih secara *Proposionale Random Sampling* untuk menganalisis data uji validitas, reliabilitas, prasyarat, dan hipotesis menggunakan program *SPSS for Windows 25*. Hasil penelitian menunjukkan (1) besarnya pengaruh peran kepala terhadap kinerja guru sebesar 4,6%. (2) besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 12,7%. (3) besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 68%. (4) besarnya pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 78,9%. Kesimpulan penelitian menunjukkan (1) ada pengaruh peran kepala terhadap kinerja guru dan ditemukan kekurangan pada peran kepala sekolah sebagai supervisor sebesar 0,622. (2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan ditemukan kekurangan pada motivasi kerja pada motivasi intrinsik sebesar 0,763. (3) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan ditemukan kekurangan pada lingkungan kerja pada lingkungan non fisik sebesar 0,739. (4) ada pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru.

Copyright (c) 2023 Rulie Saraswati, Ngurah Ayu Nyoman Murniati, Widya Kusumaningsih

Corresponding author: Rulie Saraswati

Email Address: ruliesaraswati@gmail.com (Jl. Sidodadi Timur Jalan Dokter Cipto No.24, Karangtempel, Kec. Semarang Tim., Kota Semarang, Jawa Tengah 50232)

Received 11 Desember 2023, Accepted 14 Desember 2023, Published 18 Desember 2023

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu usaha pemerintah dalam mewujudkan salah satu tujuan negara Indonesia yang tercantum dalam alinea ke-4 pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mendukung usaha tersebut, pemerintah membentuk lembaga pendidikan formal yang terdiri dari TK, SD, SMP, SMA/SMK, dan Perguruan Tinggi, serta lembaga pendidikan non formal. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat Bangsa dan Negara (UU SISDIKNAS 2003, 2003:2). Hal ini menunjukkan bahwa guru mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Guru merupakan salah satu unsur pendidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Keberhasilan guru dapat diukur melalui hasil belajar peserta didik setelah melaksanakan suatu rangkaian proses belajar mengajar di sekolah.

Menurut Jihad dkk (2019: 2), hasil belajar peserta didik sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam pembelajaran. Apabila kinerja guru baik, maka hasil belajar peserta didik juga baik dan tercapai tujuan pendidikan dan tujuan negara Indonesia. Oleh karena itu, kinerja guru perlu diperhatikan agar terwujud pendidikan yang berkualitas.

Namun, kenyataan yang terjadi adalah kinerja guru SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora belum maksimal. Secara umum, nilai yang diperoleh pada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional memperoleh nilai yang rendah, yaitu nilai 2 dari skala penilaian 1 sampai dengan 4.

Rendahnya nilai PKB yang diperoleh guru SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora dipengaruhi oleh kurangnya pengawasan dari kepala sekolah dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, kurangnya motivasi kerja pada guru, dan lingkungan kerja yang kurang memadai. Fakta tersebut ditemukan oleh pengawas TK/SD Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora berdasarkan hasil supervisi akademik yang telah dilakukan di SD Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora dan dilaporkan dalam forum rapat kerja Kelompok Kerja Kepala Sekolah (K3S) yang dilaksanakan pada hari Selasa, 17 Januari 2023.

Menurut Maryanti (2023: 3), kepala sekolah sebagai supervisor bertugas untuk membina guru agar menjadi pendidik dan pengajar yang baik. Tugas ini dilaksanakan melalui supervisi akademik pada masing-masing guru. Tahapan yang dilaksanakan dalam supervisi yaitu tahap perencanaan untuk mengidentifikasi masalah, tahap pelaksanaan untuk memberikan bantuan kepada guru, tahap evaluasi untuk menelaah keberhasilan proses supervisi, dan tindak lanjut untuk memberikan

pembinaan kepada guru. Selain sebagai supervisor, menurut Mulyasa (2009: 98-121) peran kepala sekolah juga sebagai educator, manager, administrator, leader, innovator, dan motivator. Peran tersebut berpengaruh pada kinerja guru.

Berdasarkan laporan pengawas TK/SD Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora dalam forum rapat kerja Kelompok Kerja Kepala Sekolah (K3S) yang dilaksanakan pada hari Selasa, 17 Januari 2023 diperoleh fakta bahwa dari 21 kepala sekolah, belum melaksanakan perannya secara optimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya 11 kepala sekolah (52%) belum berperan secara optimal sebagai educator, 8 kepala sekolah (38%) belum secara optimal berperan sebagai manager, 15 kepala sekolah (71%) belum berperan secara optimal sebagai administrator, 16 kepala sekolah (76%) belum secara optimal berperan sebagai supervisor, 6 kepala sekolah (29%) belum berperan secara optimal sebagai leader, 11 kepala sekolah (52%) belum berperan secara optimal sebagai innovator, dan 5 kepala sekolah (24%) belum berperan secara optimal sebagai motivator. Oleh karena itu, hal ini berpengaruh pada kinerja guru.

Menurut Wardan (2019: 170), seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Begitu juga dengan guru. Motivasi kerja terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Guru yang memiliki motivasi intrinsik akan berupaya untuk berupaya untuk berprestasi, mampu menghadapi tantangan kerja, dan mengembangkan dirinya dengan baik. Sedangkan motivasi instrinsiknya yaitu menjalin hubungan baik dengan lingkungannya, semangat untuk bekerja sama, dan memperoleh insentif. Dengan adanya motivasi kerja yang ingin dicapai, maka guru akan melakukan kinerja yang baik.

Namun, fakta yang ditemukan adalah dari 213 guru, 170 guru (80%) belum berprestasi di bidang pendidikan dan 32 guru (15%) memiliki hubungan yang kurang baik di lingkungan kerjanya. Fakta ini diperoleh dari laporan pengawas TK/SD Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora dalam forum rapat kerja Kelompok Kerja Kepala Sekolah (K3S) yang dilaksanakan pada hari Selasa, 17 Januari 2023.

Menurut Rfsawati (2018: 75), Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja guru. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang memiliki bentuk fisik atau nyata yang dapat dilihat secara langsung oleh mata dan bahkan dapat disentuh. Contohnya, bangunan, peralatan kerja, meja, kursi, dsb. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang memiliki bentuk yang abstrak, dalam hal ini yang dimaksud adalah hubungan dengan atasan maupun antar karyawan. Dengan memadainya sarana dan prasarana di sekolah serta adanya hubungan baik antara atasan maupun antar karyawan, maka akan berpengaruh pada motivasi kerja dan kinerja guru.

Kenyataan yang ditemukan di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora yaitu dari 213 guru, 72 guru (34%) merasa tidak nyaman karena fasilitas yang kurang memadai dan 107 guru (50%) belum mampu bekerja sama dengan baik. Fakta ini diperoleh dari laporan ketua K3S dalam forum rapat kerja K3S yang dilaksanakan pada hari Selasa, 17 Januari 2023. Dengan adanya keadaan tersebut, tugas

guru yang seharusnya dapat dikerjakan dan diselesaikan di sekolah menjadi tidak optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora.

METODE

Penelitian dengan judul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora” ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji teori-teori tertentu dengan melihat pengaruh antar variabel. Menurut Sugiyono (2011: 11), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Untuk menguji hipotesis, Sugiyono (2011: 30) menyebutkan ada beberapa metode yang dapat digunakan, antara lain metode survey, *ex post facto*, eksperimen, evaluasi, *action research*, *policy research* (selain metode naturalistic dan sejarah). Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode *ex post facto*. Jenis penelitian *ex post facto* meneliti peristiwa yang telah terjadi yang kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut (Surahman, et.al, 2016: 7). Penelitian *ex post facto* bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas secara keseluruhan sudah terjadi.

Adanya dugaan pengaruh antara satu variable dengan variable lainnya menunjukkan penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional sebab-akibat. Korelasi atau hubungan tersebut yakni adanya variable independen (variable yang mempengaruhi) dan variable dependen (variable yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2011: 62).

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil analisis deskriptif penelitian secara umum menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian sudah baik. Hasil tersebut kemudian diketahui peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Peran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah memiliki peran yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Sebagai supervisor, sudah selayaknya kepala sekolah merencanakan, melaksanakan, serta menindaklanjuti supervisi

bersama guru di sekolahnya. Dengan adanya supervisi, guru mampu menemukan solusi atas permasalahannya di kelas, termasuk dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil penelitian pada 139 responden yang meliputi guru SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dipersepsikan cukup baik. Dimensi terendah dari peran kepala sekolah adalah *supervisor* (0,662) dan tertinggi pada dimensi *motivator* (0,877). Kinerja guru dipersepsikan oleh responden cukup baik dan dimensi kemampuan melaksanakan proses belajar mengajar merupakan dimensi terendah (0,623) dibandingkan tiga dimensi lainnya.

Berdasarkan uji hipotesis melalui regresi tunggal atau regresi sederhana menunjukkan bahwa peran kepala sekolah mempunyai korelasi yang rendah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,215 (tabel 4.14) dan besaran pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai *R square* sebesar 0,127 artinya bahwa 12,7% kinerja guru SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora dipengaruhi oleh peran kepala sekolah dan sisanya 87,3% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain di luar peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan koefisien regresi $Y = 169,809 + 0,333X_2$.

Dari hasil uji regresi tentang pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru tersebut dapat dijelaskan bahwa peran kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif karena hasil perhitungan regresinya berkoefisien positif sebesar 0,333, ini menjelaskan bahwa dinamika naik turunnya kinerja guru SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora tergantung dari peran kepala sekolah.

Temuan di atas sejalan dengan pendapat Hoy dan Miskel (2014: 482), kepala sekolah adalah kekuatan penting untuk memperbaiki sekolah secara umum dan prestasi akademik secara khusus; namun pengaruhnya sebagian besar bersifat tidak langsung dan dimediasi melalui konteks dan staf pengajar untuk meningkatkan prestasi akademik. Suparman (2021: 5) juga berpendapat bahwa kepala sekolah adalah pemimpin yang memegang tongkat kepemimpinan menggerakkan pada guru dan staf kependidikan untuk bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan sekolah.

Hasil temuan penelitian tersebut juga sejalan dan relevan dengan penelitian Jumi dan Ghufron Abdullah (2022) dengan judul Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora dalam Jurnal Pendidikan dan Konseling (E-ISSN: 2685-936X, P-ISSN: 2685-9351) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 40,211 + 0,408 X_1$ dengan kontribusi sebesar 22,6%. Begitu juga pada penelitian Putri dan Murniati (2022) dengan judul Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora dalam Jurnal Pendidikan dan Konseling (E-ISSN: 2685-936X, P-ISSN: 2685-9351) dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan peran kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,352 atau 35,2% dengan persamaan $Y = 43,719 + 0,384X_1$.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru. Motivasi dapat datang dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal). Dengan adanya motivasi, setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dilaksanakan dengan baik, sehingga kinerja guru juga meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian pada 139 responden yang meliputi guru SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora menunjukkan bahwa motivasi kerja dipersepsikan cukup baik. Dimensi terendah dari motivasi kerja adalah motivasi intrinsik (0,744) dan tertinggi pada dimensi motivasi ekstrinsik (0,763). Kinerja guru dipersepsikan oleh responden cukup baik dan dimensi kemampuan melaksanakan proses belajar mengajar merupakan dimensi terendah (0,623) dibandingkan tiga dimensi lainnya.

Berdasarkan uji hipotesis melalui regresi tunggal atau regresi sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai korelasi yang rendah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,356 (tabel 4.18) dan besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai *R square* sebesar 0,046 artinya bahwa 4,6% kinerja guru SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora dipengaruhi oleh motivasi kerja dan sisanya 95,4% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain di luar peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dengan koefisien regresi $Y = 115,996 + 0,070X_1$.

Dari hasil uji regresi tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif karena hasil perhitungan regresinya berkoefisien positif sebesar 0,070, ini menjelaskan bahwa dinamika naik turunnya kinerja guru SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora tergantung dari motivasi kerja.

Temuan diatas sejalan dengan pendapat Darmadi (2018: 294) yang mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan di dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Indahingwati dan Nugroho (2020: 162) juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah perilaku dan faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya.

Hasil temuan penelitian tersebut juga sejalan dan relevan dengan penelitian Jumi dan Ghufron Abdullah (2022) dengan judul Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora dalam Jurnal Pendidikan dan Konseling (E-ISSN: 2685-936X, P-ISSN: 2685-9351) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 59,786 + 0,399 X_2$ dengan kontribusi 14.4%,; Putri dan Murniati (2022) dengan Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora dalam Jurnal Pendidikan dan Konseling (E-ISSN: 2685-936X, P-ISSN: 2685-9351) dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,646 atau 64,6% dengan persamaan $Y = 28,341 + 0,715X_2$.

Refsawati, Rahman, dan Ambarita (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD dalam Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan (ISSN: 9 772338317006) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandar Lampung; Misrina, Suroyo, dan Tatminingsih (2022) dengan judul Pengaruh Personalitas, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru dalam Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal (P-ISSN 2407-8018, E-ISSN 2721-7310) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja seorang guru SD di Kecamatan Bukit Raya, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut; dan Asiah, Ratnasari, dan Lestari (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Mutasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas dalam Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS) (ISSN 2685-869X) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan fisik yang memadai dan lingkungan non fisik yang mendukung akan meningkatkan motivasi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk dalam melaksanakan proses belajar mengajar di kelas.

Berdasarkan hasil penelitian pada 139 responden yang meliputi guru SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora menunjukkan bahwa lingkungan kerja dipersepsikan cukup baik. Dimensi terendah dari lingkungan kerja adalah lingkungan non fisik (0,739) dan tertinggi pada dimensi lingkungan fisik (0,802). Kinerja guru dipesepsikan oleh responden cukup baik dan dimensi kemampuan melaksanakan proses belajar mengajar merupakan dimensi terendah (0.623) dibandingkan tiga dimensi lainnya.

Berdasarkan uji hipotesis melalui regresi tunggal atau regresi sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai korelasi yang kuat terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,825 (tabel 4.22) dan besaran pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,680 artinya bahwa 68% kinerja guru SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan sisanya 32% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain di luar peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan koefisien regresi $Y = 49,101 + 1,313X_3$.

Dari hasil uji regresi tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru tersebut dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif karena hasil perhitungan regresinya berkoefisien positif sebesar 1,313, ini menjelaskan bahwa dinamika naik turunnya kinerja guru SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora tergantung dari lingkungan kerja.

Temuan diatas sejalan dengan pendapat Silitonga (2020: 54) berpendapat bahwa lingkungan

kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Senada dengan Rahmawati, dkk (2020: 7), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-harinya.

Hasil temuan penelitian tersebut juga sejalan dan relevan dengan penelitian Refsawati, Rahman, dan Ambarita (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD dalam Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan (ISSN: 9 772338317006) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandar Lampung; Misrina, Suroyo, dan Tatminingsih (2022) dengan judul Pengaruh Personalitas, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru dalam Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal (P-ISSN 2407-8018, E-ISSN 2721-7310) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja di SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut; dan Asiah, Ratnasari, dan Lestari (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Mutasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas dalam Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS) (ISSN 2685-869X) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah di Kabupaten Kepulauan Anambas.

Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 139 responden guru SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora diketahui bahwa peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dipersepsikan cukup baik,. Dimensi variabel peran kepala sekolah diketahui nilai tertinggi pada dimensi *motivator* sebesar 0,877 dan nilai terendah pada dimensi *supervisor* sebesar 0,662. Berdasarkan hasil uji dimensi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi *supervisor* kepala sekolah yang rendah sudah sesuai dengan kenyataan sebagian besar kepala sekolah SD di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora lemah dalam hal supervisi.

Hasil uji dimensi variabel motivasi kerja diketahui bahwa nilai tertinggi pada dimensi motivasi eksternal sebesar 0,763 dan skor terendah pada dimensi motivasi internal sebesar 0,744. Berdasarkan hasil uji dimensi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa temuan tersebut sesuai dengan kenyataan dimana dari 213 guru terdapat 32 guru (15%) memiliki memiliki hubungan yang kurang baik di lingkungan kerja dan 170 guru (80%) di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora belum memiliki prestasi di bidang Pendidikan.

Hasil uji dimensi variabel lingkungan kerja diketahui bahwa nilai tertinggi pada dimensi

lingkungan fisik sebesar 0,802 dan skor terendah pada dimensi lingkungan non fisik sebesar 0,739. Berdasarkan hasil uji dimensi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa temuan tersebut sesuai dengan kenyataan dimana dari 213 guru terdapat 72 guru (34%) merasa tidak nyaman karena fasilitas yang kurang memadai dan 107 guru (50%) belum mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan sejawatnya.

Hasil uji dimensi variabel kinerja guru diketahui bahwa nilai tertinggi pada dimensi kemampuan melaksanakan evaluasi sebesar 0,726 dan nilai terendah pada dimensi kemampuan melaksanakan proses belajar mengajar sebesar 0,623. Berdasarkan hasil uji dimensi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa temuan tersebut sesuai dengan kenyataan dimana rata-rata jumlah guru yang mendapat nilai baik (3) dan sangat baik (4) pada hasil PKG Tahun 2022 yang berkaitan dengan dimensi kemampuan melaksanakan evaluasi seperti subkompetensi memahami dan mengembangkan potensi dan penilaian dan evaluasi lebih tinggi daripada subkompetensi yang berkaitan dengan dimensi lainnya.

Besarnya pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,784, artinya bahwa besarnya pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% kinerja guru SD di Kecamatan Kradenana Kabupaten Blora dipengaruhi selain peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Peran kepala sekolah, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seorang kepala sekolah yang mampu menjalankan perannya dengan baik, akan meningkatkan motivasi kerja guru dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja guru yang berada dalam sekolah bersamanya juga akan meningkat. Kinerja guru yang baik akan meningkatkan prestasi siswanya dan secara tidak langsung membantu kepala sekolah dalam memperbaiki mutu sekolah.

Adanya komunikasi yang baik antara guru dan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru. Permasalahan-permasalahan di kelas yang dihadapi guru perlu adanya solusi dengan cara berdiskusi dengan rekan sejawat dan/atau kepala sekolah agar permasalahan segera teratasi dengan baik. Adanya umpan balik dari rekan sejawat maupun kepala sekolah meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Hasil temuan sejalan dengan pendapat Safarini (2020: 29), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi, motivasi, dan lingkungan. Supardi (2014:50) juga berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan.

Hasil penelitian di atas juga sejalan dengan penelitian Jumi dan Ghufon Abdullah (2022) dengan judul Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora dalam Jurnal Pendidikan dan Konseling (E-ISSN: 2685-936X, P-ISSN: 2685-9351) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh peran kepala sekolah motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan

persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 38,323 + 0,265 X_1 + 0,125X_2 + 0,105 X_3$ dengan kontribusi 23.0%.

Putri dan Murniati (2022) dengan judul Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sambong Kabupaten Blora dalam Jurnal Pendidikan dan Konseling (E-ISSN: 2685-936X, P-ISSN: 2685-9351) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan peran kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,675 atau 67,5% dengan persamaan $Y = 24,653 + 0,002X_1 + 0,502X_2 + 0,257X_3$; Refsawati, Rahman, dan Ambarita (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD dalam Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan (ISSN: 9 772338317006) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Bandar Lampung.

Misrina, Suroyo, dan Tatminingsih (2022) dengan judul Pengaruh Personalitas, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru dalam Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal (P-ISSN 2407-8018, E-ISSN 2721-7310) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin baik personalitas, motivasi kerja, dan lingkungan kerja SD di Kecamatan Bukit Raya, maka semakin baik pula kinerja guru tersebut; dan Asiah, Ratnasari, dan Lestari (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Mutasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas dalam Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS) (ISSN 2685-869X). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, mutasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Secara simultan variabel kompensasi, mutasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru, hal ini ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 atau sebesar 61,5%. sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pertama, ada pengaruh peran kepala terhadap kinerja guru dan ditemukan kekurangan pada peran kepala sekolah sebagai *supervisor* sebesar 0,622. Peran kepala sekolah dipersepsikan cukup baik dengan hasil korelasi peran kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,215. Peran kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 4,6% dengan persamaan regresinya $Y = 115,969 + 0,070X_1$, sisanya 95,4% kinerja guru SD di Kecamatan Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Kedua, ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan ditemukan kekurangan pada motivasi kerja pada motivasi internal sebesar 0,763. Motivasi kerja dipersepsikan cukup baik dengan hasil korelasi peran kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,356. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 12,7% dengan persamaan regresinya $Y = 169,809 + 0,333X_2$, sisanya 87,3% kinerja guru SD di Kecamatan Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora dipengaruhi oleh variabel lain luar variabel penelitian ini. Ketiga, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan ditemukan kekurangan pada lingkungan kerja pada lingkungan non fisik sebesar 0,739. Lingkungan kerja dipersepsikan cukup baik dengan hasil korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,825. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 68% dengan persamaan regresinya $Y = 49,101 + 1,313X_3$, sisanya 34% kinerja guru SD di Kecamatan Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora dipengaruhi oleh variabel lain luar variabel penelitian ini. Keempat, ada pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru SD di Kecamatan Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora sebesar 78,9% dan sisanya 21,1 % dipengaruhi selain ketiga variabel tersebut dengan koefisien regresi positif dengan persamaan regresi $Y = 65,121 + 0,027X_1 + 0,308X_2 + 1,262X_3$.

REFERENSI

- Abas, Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ahmad, La Ode Ismail. 2017. *Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Jurnal IDAARA., 1 (1), 133-142.
- Ardhianti, Ulfa dan Ade Irma Susanty. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Suatu Perusahaan di Jakarta*. Menara Ekonomi, 6 (1): 98-105.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cet. 15. Jakarta : Rineka Cipta
- Ariyani, Rika. Tugas Pokok Kepala Sekolah Yang Harus Kamu Ketahui. Rikaariyani.com. <https://www.rikaariyani.com/2021/04/Tugas-pokok-kepala-sekolah-yang-harus-kamu-ketahui.html> diakses pada 21 Maret 2023
- Bahri, Moh. Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2017. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-. Ruzz Media.
- Can, Afni dan Yasri. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari*. Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik, 4 (1), 1-26.

- Cecep, H., dkk. 2021. *Manajemen Supervisi Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi"*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dasamadi. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Pegawai Studi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten*. Klaten: Lakeisha.
- Diwyarthi, Ni Desak Made Santi dkk. 2022. *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: Nasya Expanding Management.
- Duryat, Masduki. 2018. *Pengejawantahan Pendidikan, Interpretasi dan Model IslamKeindonesiaan (Muh. Aripin Nurmantoro, Ed.)*. Bantul: K-Media.
- Duryat, Masduki, Siha Abdurohim, dan Aji Permana. 2021. *Mengasah Jiwa Kepemimpinan: Peran Organisasi Kemahasiswaan*. Indramayu: Adab.
- Hoy, W.K & Miskel, C.G. 2014. *Administrasi Pendidikan : Teori, Riset, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Indahingwati, Asmara dan Novianto Eko Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Imron. 2018. *Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja*. Magelang: UNIMMA Press
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Kepala Sekolah*. Wikipedia. https://id.wikipedia.org/wiki/Kepala_sekolah diakses pada 20 Maret 2023.
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Munawaroh, Fika Hidayatul dkk. 2022. *Manajemen Kelas*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Nurhakim, Ahmad. 2023, Januari 16. *Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah Sebagai Pimpinan Satuan Pendidikan*. Quipper. <https://www.quipper.com/id/blog/info-guru/tugas-kepala-sekolah/#:~:text=Tugas%20Kepala%20Sekolah-.Pengertian%20Kepala%20Sekolah%20Menurut%20Permendikbud,kepala%20sekolah%20adalah%20guru%20kepala> diakses pada 21 Maret 2023.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia No. 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak.
- Pranitasari, Diah. 2019. *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prawiro, M. 2018, Oktober 14. *Pengertian Peran: Arti, Konsep, Struktur, dan Jenis Peran*. Maxmanroe. <https://www.maxmanroe.com/vid/sosial/pengertian-peran.html> diakses pada 21

Maret 2023.

- Priyatno, D. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Rahmawati, Ita, Lailatus Sa'adah, dan M. Nur Chabibi. 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rulitawati, A. Husein Ritonga, dan Lias Hasibuan. 2020. *Model Pengelolaan Kinerja Guru*. Palembang: Tunas Gemilang Press.
- Rusmawati, Vivi. 2013. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 018 Balikpapan*. E Journal Administrasi Negara, 1 (2), 395-409
- Safarini, N., & Asih, D. F. (2020). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung*. Jurnal Relevansi, 4(1), 29-36.
- Sahir, Syafrida Hafni dkk. 2022. *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Salamun, dkk. 2022. *Filsafat Manajemen Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Saputra, Mizwar, dkk. 2022. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Sari, P. I. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan. 1 (1): 1-10.
- Saring. 2022. *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Silitonga, P. Eddy Sanusi. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suparman. 2019. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Surajiyo, Nasruddin dan Herman Paleni. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenada Media.
- Susanto, Yohanes. 2017. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, Ellen R. dkk. 2022. *Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home Bagi Aparatur Sipil Negara*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Tambunan, Helfi Nolia R, dkk. 2023. *Dasar-Dasar Kesehatan Masyarakat dan Keselamatan Kerja*. Bandung: Media Sains Indonesia.

- Uno, Hamzah B. 2023. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Widya Sari, Adelia. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah*. Strata 1 Thesis. Universitas Teknokrat Indonesia.