

ANALISA MOTIVASI EKSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK DARUSSALAM DESA ARGOMULYO KABUPATEN TANGGAMUS

Nurul Afit¹, Lukmanul Hakim²

Program Studi Magister Manajemen, Institut Informatika & Bisnis Darmajaya
Bandar Lampung

nurulafit557@gmail.com, lukmanulhakim@darmajaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menilai bagaimana motivasi eksterinsik dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru di SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode survey dipilih dengan pembagian kuisioner digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden yang berjumlah 26 orang. Melalui analisis regresi berganda, hubungan antara variabel independen (motivasi eksterinsik dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja guru) diselidiki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi eksterinsik yang positif dan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus. Implikasi dari penelitian ini dibahas dalam konteks peningkatan manajemen sumber daya manusia, yang bertujuan untuk memaksimalkan kualitas pelayanan pendidikan yang ada di sekolah.

Kata Kunci : Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Guru.

1. Pendahuluan

Menurut Hidayat, et al (2023), Pendidikan di Indonesia memiliki peran penting dalam membentuk karakter bangsa. Hal tersebut tertuang pada alinea keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, dimana tujuan negara adalah untuk meningkatkan kesejahteraan umum, mencerdaskan

kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia, berdasarkan prinsip-prinsip kemerdekaan, perdamaian yang abadi, dan keadilan sosial.

SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus merupakan salah satu satuan pendidikan dengan jenjang Sekolah Menengah Kejuruan yang memiliki berbagai prestasi baik akademik maupun non akademik, hal tersebut bisa dilihat dari banyaknya alumni yang sudah diterima di berbagai perguruan tinggi negeri maupun swasta terkemuka baik di Sumatera maupun di luar Sumatera. SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus diharapkan dapat menciptakan lulusan yang bermutu serta dapat diterima oleh dunia industri, dunia usaha, perguruan tinggi serta penduduk umum. Guna mewujudkan hal tersebut memerlukan guru yang memiliki kompetensi, professional dan bisa bertanggung jawab atas tugas serta kewajibannya.

Menurut Magdalena, et al (2023), sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Organisasi memerlukan pegawai yang berniat untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi dengan sepenuh hati.

Menurut Firdaus & Lukmanul (2022), Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam organisasi. Pada awalnya kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi, dan akhirnya kinerja individu-individu di dalamnya.

Menurut Humaina (2023), Kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dan harus diawasi serta dievaluasi, karena guru melaksanakan tugas profesional yang memerlukan kompetensi khusus yang diperoleh melalui pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang dapat dikelompokkan menjadi tiga bidang utama, yaitu sebagai pengajar, pembimbing, dan administrator kelas. Kinerja guru mencakup kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik dari proses maupun hasilnya. Kinerja guru akan berpengaruh terhadap mutu proses pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik akan menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas. Keberhasilan sekolah

menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kinerja guru.

Tabel 1 Hasil Pencapaian Guru SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus

Indikator	Target	Realisasi	Keterangan
Peningkatan Nilai	100 %	100 %	Mencapai target
Partisipasi Siswa	100 %	80 %	Tidak mencapai
Laporan Akhir	100 %	70 %	Tidak mencapai

Sumber : SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat guru yang belum dapat menyelesaikan laporan hasil pembelajaran akhir semester dikarenakan pihak sekolah tidak memberikan ketegasan kepada para guru sehingga kurangnya kualitas pekerjaan guru tersebut. Rendahnya angka motivasi ekstrinsik pada guru dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari pendidikan itu sendiri.

Tabel 2 Hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus

Kompetensi	Nilai	
	Angka	Kategori
Pedagogik	3.0	Cukup
Kepribadian	3.0	Cukup
Profesional	3.5	Baik
Sosial	3.5	Baik
Jumlah	13.0	-
Nilai Rata-Rata	3.25	Cukup

Sumber : SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus, 2023

Tabel 2 memuat hasil penilaian kinerja guru dengan kompetensi pedagogik berada pada kategori cukup, kompetensi kepribadian berada pada kategori cukup dan kompetensi sosial pada kategori baik. Pada keempat kompetensi yang ada nilai rata-rata yang didapat SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus yaitu pada kategori cukup untuk kinerja guru.

Peningkatan kinerja guru sangat penting dalam suatu organisasi pendidikan, karena dengan kinerja guru yang optimal sehingga akan dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk pengajaran dan pembelajaran yang efektif.

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru memiliki implikasi yang sangat relevan dalam konteks pendidikan.

Berdasarkan latar belakang di atas saya tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian " Analisa Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus".

Tujuan penelitian :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja guru di SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi ekstrinsik dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja guru di SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus?

2. Tinjauan pustaka

Motivasi Eksterinsik

Menurut Afandi (2018), Motivasi eksterinsik adalah motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja. Indikator motivasi eksterinsik yaitu : (1) Prestasi Kerja (2) Pengakuan dari atasan (3) Pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja fisik adalah keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik: (1) Penerangan/ cahaya (2) Temperatur /suhu udara (3) Sirkulasi udara (4) Getaran mekanis (5) Bau tidak sedap (6) Tata warna

Kinerja Guru

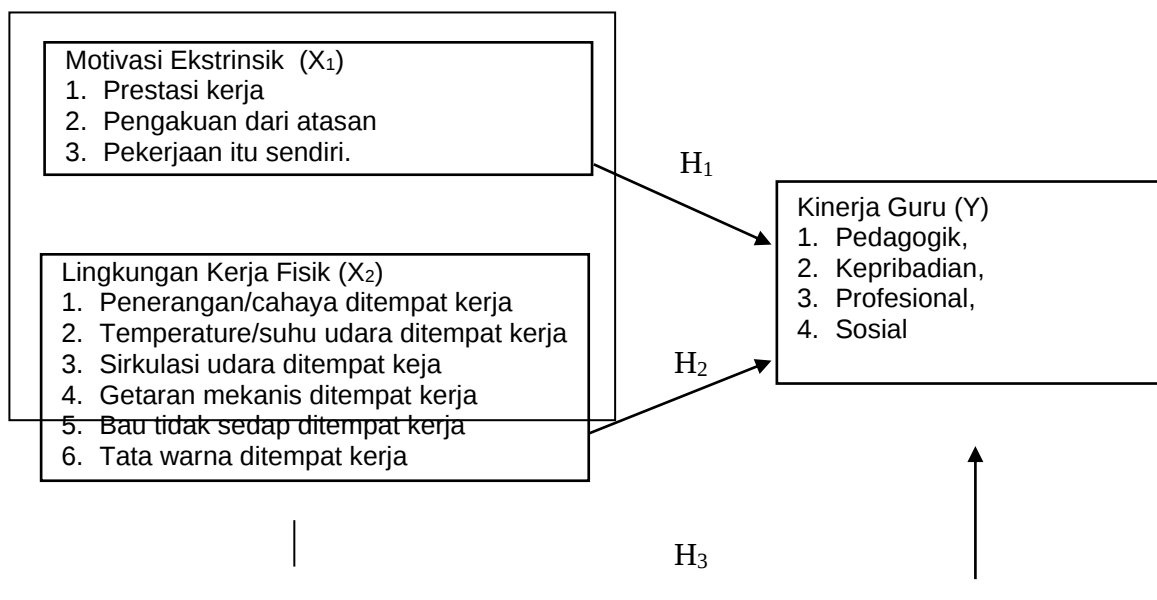
Menurut Kurniawan (2018), Kinerja guru adalah jasa atau perilaku seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, guru dan pelatih siswa.

Indikator kinerja guru yaitu : (1) Pedagogik (2) Kepribadian (3) Profesional (4) Sosial

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dengan penelitian ini memiliki perbedaan. Pertama penelitian Rohmah (2021), menggunakan variabel motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik namun tidak ada variabel lingkungan kerja fisik. Kedua penelitian Kurniawati & Majid (2022) menggunakan 3 variabel lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi ekstrinsik. Ketiga penelitian Handayani & Azizah (2021), menggunakan variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi dan disiplin kerja. Keempat penelitian Humaina (2023) menggunakan variabel motivasi intrinsik, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja namun tidak ada variabel motivasi ekstrinsik.

Model penelitian



Gambar 1 Kerangka Hipotesis

Hipotesis penelitian :

H_1 : Motivasi Eksterinsik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_2 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_3 : Motivasi Eksterinsik dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

3. Metodologi penelitian

Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif dimana menurut Arikunto (2019), melalui penelitian deskriptif kuantitatif ini untuk dapat menjelaskan berbagai fenomena atau gambaran secara jelas dan deskriptif digunakan untuk mendapatkan variasi permasalahan. Diharapkan melalui penelitian deskriptif ini agar peneliti bisa mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi, tetapi tidak secara mendalam. Apabila populasi terlalu luas, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Penelitian ingin mendapatkan data yang akurat, berdasarkan fenomena yang empiris dan dapat diukur. Berdasarkan pengertian diatas maka penelitian ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh budaya kerja, komunikasi organisasi dan ketersediaan fasilitas terhadap kinerja pegawai. Selain deskriptif kuantitatif pendekatan ini juga menggunakan metode kuantitatif yang pendekatan statistik inferensial yaitu menguji data dengan komputerisasi program " *Statistical Package for Social Sciences* "(SPSS-25).

Populasi sampel dan teknik sampling

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan (*field research*) dan Studi kepustakaan (*library research*). Populasi penelitian adalah guru SMK Darussalam Desa Argomulyo Kabupaten Tanggamus berjumlah 26 Orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik total sampling. Penentuan sampel menurut Arikunto (2019), untuk subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Definisi operasional variabel

1. Motivasi Eksterinsik (X1) adalah motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja.
2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh baik langsung maupun tidak langsung.
3. Kinerja Guru (Y) adalah jasa atau perilaku seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, guru dan pelatih siswa.

Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Metode statistik yang digunakan yaitu uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Bentuk persamaan umum yang digunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Pengaruh

X₁ = Motivasi Ekstrinsik

X₂ = Lingkungan Kerja Fisik

et = Koefisien Error

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2018), Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara parsial atau tidak. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi dimana jika nilai sig < 0,05 maka dikatakan berpengaruh secara parsial.

Uji Silmultan (Uji F)

Uji F untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama (X₁ dan X₂) terhadap variabel Y.

4. Hasil dan pembahasan

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Coefficients Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.121	.443		.273	.787
	Motivasi Eksterinsik	.717	.075	.844	9.562	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.258	.088	.257	2.915	.008
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel 3 merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Diperoleh hasil sebagai berikut : $Y = 0,121 + 0,717 X_1 + 0,258 X_2$. Koefisien konstanta sebesar 0,121, nilai Koefisien Motivasi Eksterinsik sebesar 0,717, dan nilai Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,258

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X_1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.747	1
a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik				

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4 memuat hasil *adjusted R Square* sebesar 0,757 atau 75,7%. Hal ini menunjukkan 75,7% variasi dari variabel dependen yaitu kinerja guru (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu motivasi eksterinsik (X_1).

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.344 ^a	.118	.082	2.845
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 5 memuat hasil *adjusted R Square* sebesar 0,118 atau 11,8%. Hal ini menunjukkan 11,8 % variasi dari variabel dependen yaitu kinerja guru (Y) dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X2).

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.807	.16278
a. Predictors: (Constant), Motivasi Eksterinsik, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable : Kinerja Guru				

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 6 memuat hasil *adjusted R Square* sebesar sebesar 0.822 atau 82.2%. Hal ini menunjukkan bahwa 82.2 % variasi dari variabel dependen yaitu kinerja guru (Y) yang dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2). Artinya Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) sebesar 82.2 % sedangkan sisanya ($100\% - 82.2\% = 17,8\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Pengujian Uji t (Uji Parsial)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi
----------	-----	-------	---------	---------------------	--------------------	---------

Motivasi Ekstrinsik	0,000	0,05	Sig < Alpha	9.562	2,063	thitung > ttabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,008	0,05	Sig < Alpha	2.915	2,063	thitung > ttabel

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 8 diatas diperoleh :

1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 9,562 sedangkan nilai ttabel adalah 2,063 jadi thitung (9,562) > ttabel (2,063) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) Bdiperoleh nilai thitung sebesar 2,915 sedangkan nilai ttabel adalah 2,063 jadi thitung (2,915) > ttabel (2,063) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

Uji Silmultan (Uji F)

Tabel 9 Hasil Pengujian Uji F

Variabel	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi
Motivasi Ekstrinsik	53.286	3.37	Fhitung > Ftabel	0,000	0,05	Sig < Alpha
Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 9 menunjukkan hasil perhitungan uji F yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai Sig < Alpha = 0,000 – 0,05. Maka variabel Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini didukung oleh nilai t_{hitung} Motivasi Ekstrinsik sebesar 9,562. Hasil pengujian regresi linier sederhana R Square sebesar 0,757 atau 75,7%. Pengaruh signifikan dapat menjelaskan bahwa Motivasi Ekstrinsik memiliki dampak nyata terhadap Kinerja Guru dimana erat kaitannya untuk meningkatkan rasa tanggung jawab guru dalam memberikan kinerja maksimal sebagai tenaga pengajar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini didukung oleh nilai t_{hitung} Motivasi Ekstrinsik sebesar 2,915. Hasil pengujian regresi linier sederhana R Square sebesar 0,118 atau 11,8%. Lingkungan kerja fisik memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja guru. Ruang kelas yang bersih, nyaman, dan terorganisir dapat menciptakan suasana pembelajaran yang efektif. Sarana dan prasarana yang memadai, termasuk teknologi, dapat memperkaya metode pengajaran.

Pengaruh Motivasi Eksternal (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru. Hal ini didukung oleh nilai F_{hitung} 53,286. Hasil pengujian regresi linier berganda R Square sebesar 0.822 atau 82.2%. Motivasi kerja ekstrinsik dan lingkungan kerja fisik, dapat terbentuk suatu siklus di mana motivasi ekstrinsik menciptakan dorongan untuk kinerja yang lebih baik, sementara lingkungan kerja fisik yang mendukung membantu mewujudkan potensi penuh dari motivasi tersebut. Hal Ini dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya, meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Ekstrinsik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Diperoleh nilai thitung sebesar 9,562 sedangkan nilai ttabel 2,063 jadi thitung (9,562) > ttabel (2,063) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan Motivasi Ekstrinsik (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian regresi linier sederhana R Square sebesar 0,757 atau 75,7%, artinya pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 75,7%.
2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Diperoleh nilai thitung sebesar 2,915 sedangkan nilai ttabel 2,063 jadi thitung (2,915) > ttabel (2,063) dan nilai sig (0,03) < alpha (0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian regresi linier sederhana R Square sebesar 0,118 atau 11,8%, artinya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 11,8%.
3. Berdasarkan uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi nilai signifikansi ini lebih dari Alpha yaitu 0,05. Karena nilai Sig < Alpha = 0,000 – 0,05. Maka variabel independen yaitu Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru. Dari hasil pengujian didapat *adjusted R Square* sebesar 0.822 atau 82.2%. Hal ini menunjukkan bahwa 82.2 % variasi dari variabel dependen yaitu kinerja guru (Y) yang dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu Motivasi Ekstrinsik (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2), sedangkan sisanya sebesar 17,8% dari hasil perhitungan 100% - 82,2%) dijelaskan oleh faktor lain y diluar 2 variabel tersebut.

Daftar Referensi

- [1] Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Yogyakarta : Nusa Media, 2018

- [2] Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2019,
- [2] Firdaus, Marindo & Lukmanul Hakim, *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung*, Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian 2020, IIB Darmajaya Bandar Lampung, 115-121, 2020
- [3] Handayani, F & Azizah, S. N, *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi; 3 (3), 2021
- [4] Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2018
- [5] Hidayat, et al (2023), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan*. Jurnal Manajemen Pendidikan : Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan 4 (1), 2022
- [6] Humaina, Fara (2023) *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Kota Depok*. Diploma thesis, Universitas Nasional.
- [7] Kurniawan, Asep, *Metodelogi Penelitian Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2018
- [8] Kurniawati, E., & Majid, M, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri*. Jurnal Mirai Management 7 (1), 2022
- [9] Magdalena B, et al, *Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja PT. Bank Lampung Sidomulyo*. Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat 2023, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, 82-90, 2023
- [10] Rohmah, S. F, *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Di SMK Nusantara Kemlagigede Kecamatan Turi Kabupaten Lamongan*. JEKMA 2 (5), 2021
- [11] Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, Bandung: Refika Aditama, 2018