

KEPUASAN KERJA MEMEDIASI ANTARA PENGARUH PERSEPSI DIRI DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA GURU

Nimas Ayu Meta Kusuma Wardani

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia

Email: nimasmetta@gmail.com

Elfi Yuliani Rochmah

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia

Email: elfi@iainponorogo.ac.id

Andhita Dessy Wulansari

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia

Email: andhita@iainponorogo.ac.id

ABSTRACT

This research is motivated by teacher performance at YPI As Salam Sooko. This research uses job satisfaction as an intervening variable. From several theories related to the influence of self-perception and environment on teacher performance, it is said that the higher the self-perception and the better the work environment, the more it will improve teacher performance. This theory supports this research, namely the influence of self-perception and environment on teacher performance at YPI As Salam Sooko Ponorogo. The approach in this research is quantitative with an ex-post facto type with a saturated sampling technique of 53 respondents, and using path analysis. The purpose of this research is to determine and analyze the influence of self-perception, environment and job satisfaction on teacher performance, self-perception and environment on job satisfaction, and self-perception and environment on teacher performance through job satisfaction. The results of this research indicate that, (1) self-perception influences teacher performance by 0.129, (2) the work environment influences teacher performance by 0.177, (3) job satisfaction influences teacher performance by 0.187, (4) self-perception influences job satisfaction by 0.110, (5) the work environment influences job satisfaction by 0.229, (6) job satisfaction mediates the influence between self-perception and teacher performance by 0.147, and (7) job satisfaction mediates the influence between the work environment and teacher performance by 0.183..

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja guru di YPI As Salam Sooko. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervenening. Dari beberapa teori terkait pengaruh persepsi diri dan lingkungan terhadap kinerja guru, dikatakan bahwa semakin tinggi persepsi diri dan semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Teori tersebut mendukung penelitian ini yakni pengaruh persepsi diri dan lingkungan terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis ex-post facto dengan teknik sampling jenuh sebanyak 53 responden, serta menggunakan analisis jalur (path analysis). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh antara persepsi diri, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, persepsi diri dan lingkungan terhadap kepuasan kerja, serta persepsi diri dan lingkungan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) persepsi diri mempengaruhi kinerja guru sebesar 0.129, (2) lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 0.177, (3) kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 0.187, (4) persepsi diri mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0.110, (5) lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0.229, (6) kepuasan kerja memediasi pengaruh antara persepsi diri terhadap kinerja guru sebesar 0.147, dan (7) kepuasan kerja memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.183

Keywords: Kinerja guru; Kepuasan kerja; Persepsi diri, Lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen penting dalam proses pembelajaran yang berperan dalam membentuk sumber daya manusia yang potensial. Tugas Keprofesionalan guru menurut Undang - undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.¹ Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.² Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Pada faktanya guru di YPI As Salam Sooko, belum memiliki kinerja yang memuaskan yang ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang belum mampu mengelola kelas dan waktu dengan baik.³ Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: 1) kepemimpinan kepala sekolah, 2) iklim kerja, 3) kepuasan kerja, dan 4) motivasi kerja.⁴ Sedangkan menurut Rifa Elfita, terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu 1) faktor internal yaitu kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi diri, motivasi bekerja, pengalaman kerja serta latar belakang keluarga dan 2) faktor external seperti gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.⁵

Salah satu hal mendasar yang mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan tugas - tugasnya adalah persepsi diri. Persepsi diri seorang guru bisa diartikan suatu proses penggunaan pengalaman dan pengetahuan yang berkaitan dengan profesi guru untuk disimpulkan menjadi suatu informasi dalam suatu lingkungan.⁶ Jika seorang guru memiliki persepsi diri yang baik maka guru tersebut juga akan melakukan perilaku atau tindakan baik yang mendukung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan profesinya. Selain persepsi diri, yang juga berkaitan dengan terwujudnya kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.⁷

Selain itu, terdapat pula kepuasan kerja guru yang menjadi variabel *intervening* atau variabel penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh persepsi diri dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.⁸ Menurut Carl Rogers, kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor persepsi dirinya tentang kemampuan, kelebihan, dan kekurangan dirinya, serta sejauh mana dirinya dapat menerima dan menghargai diri sendiri.⁹ Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor- faktor yang lain, diantaranya: 1) pekerjaan

¹ UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

² Supardi, *Kinerja Guru: Teori dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 54

³ Hasil Pengamatan dan Wawancara dengan beberapa guru di YPI As Salam Sooko

⁴ Sobirin. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar", Jurnal Adminisistrasi Pendidikan 14, no.1 (2018): 129

⁵ Rifa Elfita, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi", Jurnal AL-HIKMAH 1, no 1 (2019): 45.

⁶ Cepi Triatna, *Perilaku organisasi dalam pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), 36

⁷ Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas* (Ghalia, 2012), 158

⁸ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018)

⁹ Cora Moore dan Miss Patricia Oosthuizen, *Teori konsep diri Carl Rogers (Teori Kepribadian, 1997)*, 152

yang menantang, 2) penghargaan yang setimpal, 3) kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan 4) rekan kerja yang mendukung.¹⁰ Faktanya, tingkat kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat pada *bisyarob* atau gaji yang diberikan kepada seluruh guru dan staf kurang setara dengan hasil kerja mereka. Hal ini dikarenakan lembaga tersebut merupakan lembaga swasta yang *bisyarob*-nya berasal dari yayasan dan donatur.¹¹

Berdasarkan faktor – faktor dari kinerja guru dan kepuasan kerja, peneliti akan melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh persepsi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, 2) pengaruh persepsi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan 3) pengaruh persepsi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Adapun alasan peneliti memilih variabel penelitian tersebut berdasarkan pada pertimbangan bahwa persepsi diri dan lingkungan kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena seorang guru dalam menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan harus memiliki aspek-aspek tersebut. Jika guru tidak dapat mengembangkan persepsi diri dan lingkungan kerja, maka diperkirakan akan terjadi penurunan kinerja guru yang tentunya berdampak buruk bagi kualitas pembelajaran dan pendidikan yang dapat dilihat dari kondisi kepuasan kerja dari guru itu sendiri.

TINJAUAN LITERATUR

Berkaitan dengan pokok bahasan dalam penelitian ini, yaitu terkait pengaruh persepsi diri dan lingkungan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko Ponorogo, terdapat kajian terdahulu yang membahas pokok bahasan serupa diantaranya yaitu: Pertama, penelitian Abdul Rahmanto dan Edward Efendi Silalahi tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMP Negeri 22 Kota Bekasi”.¹² Persamaan dari penelitian ini adalah fokus penelitian terletak pada lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan disiplin kerja sebagai variabel terikat. Penilaian dilakukan melalui kuesioner kepada guru di SMP Negeri 22 Bekasi. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru.

Kedua, penelitian yang ditulis oleh Nendy Indrasari, Novrina Puspitasari dan Dadang Purwo tahun 2024 yang berjudul ” Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”¹³ Persamaan dari penelitian ini adalah fokus penelitian terletak pada kinerja guru dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai variabel bebas. Penilaian dilakukan melalui kuesioner kepada guru di SMA Yapalis Krian. Hasil dari penelitian ini adalah Kondisi lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja guru SMK Yapalis Krian karena memiliki pengaruh positif dan signifikan serta memiliki r square tertinggi dengan kategori kuat, sedangkan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja terbukti tidak memperkuat pengaruh diantara keduanya, karena hasil r square nya lebih rendah.

¹⁰ Muhammad Fadli Nugraha, “Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Singosari Delitua” (Jurnal Diversita Vol. 5, No. 1, 2019), 19-23

¹¹ Hasil Pengamatan dan Wawancara dengan Kepala Madrasah di YPI As Salam Sooko Ponorogo, 06 Januari 2025

¹² Rahmanto, Abdul, dan Edward Efendi Silalahi. ”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMP Negeri 22 Kota Bekasi.” *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi* 2.6 (2023): 699-712.

¹³ Indrasari, Nendy, and Dadang Purwo. ”Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 6.3 (2024): 2981-2996.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.¹⁴ Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan seorang guru tersebut baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru, artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.¹⁵ Kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi.¹⁶ Kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya.¹⁷ Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi. Atau bisa juga diartikan dengan tingkat kesukaan dan ketidaksukaan seorang pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan suatu tugas atau pekerjaan.

Persepsi Diri

Persepsi diri adalah suatu proses penggunaan pengalaman dan pengetahuan untuk disimpulkan menjadi suatu informasi dalam suatu lingkungan.¹⁸ Kepribadian baik dari individu juga dapat memberikan persepsi yang baik pula terhadap dunia yang dipersepsikannya. Jadi, jika seorang guru memiliki persepsi diri yang baik maka guru tersebut juga akan melakukan perilaku atau tindakan baik yang mendukung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan profesinya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.¹⁹ Lingkungan kerja guru adalah segala sesuatu yang ada di sekitar guru dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.²⁰

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh persepsi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah *Ex-post facto* yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.²¹ Dalam model penelitian ini, peneliti tidak

¹⁴ Supardi, *Kinerja Guru: Teori dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 54

¹⁵ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Pekanbaru: Zanaf Publishing, 2018)

¹⁶ Redia Aditya, dan Lita Handayani Wulandari, *Kepuasan Kerja Guru* (Medan: USU Press, 2011), 11

¹⁷ Ibid

¹⁸ Cepi Triatna, *Perilaku organisasi dalam pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015): 36

¹⁹ Nitisemito, *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas* (Ghalia, 2012), 158

²⁰ Pandi Afandi, *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator* (Pekanbaru: Zanaf Publishing, 2018), 65

²¹ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2019), 7

melakukan kontrol terhadap variabel-variabel bebas karena manifestasinya sudah terjadi atau variabel-variabel tersebut secara inheren tidak dapat dimanipulasi.²²

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 guru yang mengajar di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko tahun pelajaran 2024/2025. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. Sampel yang digunakan mengikuti jumlah populasi yang berjumlah 53 guru.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala Likert, dimana setiap pernyataan akan diberi nilai 1-4 untuk mendapat data yang bersifat interval.²³

Instrumen dalam penelitian ini berupa angket untuk mengukur variabel penelitian yaitu: persepsi diri, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru di YPI As Salam Sooko.

Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linieritas, serta uji hipotesis yang terdiri dari analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, dan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal yakni $\text{sig} > \alpha$ atau tidak. Hasil uji normalitas pertama, pada variabel persepsi diri dan lingkungan terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa nilai Unstandardized Asymp.Sig 0,200 $>$ 0,05 yang berarti residual berdistribusi normal sehingga dapat mewakili populasi karena pada dasarnya dalam statistik, karakteristik dan sifat populasi hendaknya bersifat normal. Kedua, pada variabel persepsi diri, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru diketahui bahwa nilai Unstandardized Asymp.Sig 0,200 $>$ 0,05 yang berarti residual berdistribusi normal sehingga dapat mewakili populasi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda yang menyebabkan hubungan antara variabel bebas terhadap terikatnya menjadi terganggu. Uji ini menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Jika $\text{VIF} < 10$. Hasil uji multikolonieritas pertama, pada variabel persepsi diri dan lingkungan terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa nilai VIF variabel persepsi diri dan lingkungan kerja sebesar 1,047 yang mana nilai tersebut $<$ 10 ($1,047 < 10$) yang berarti tidak terjadi multikolinieritas. Kedua, pada variabel persepsi diri, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru diketahui bahwa nilai VIF variabel persepsi diri sebesar 1,053 $<$ 10, variabel lingkungan kerja sebesar 1,122 $<$ 10 dan variabel kepuasan kerja 1,072 $<$ 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memenuhi persyaratan ketika terdapat kesamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain. Uji ini menggunakan uji Glejser yakni jika $\text{sig} > \alpha$

²² Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*, (Jakarta : GP Press, 2018), 15

²³ Abdurahman, Muhidin dan Somantri, *Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 17

maka diterima H_0 yang artinya varian residual homogen atau tidak terjadi kasus heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pertama, pada variabel persepsi diri dan lingkungan terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa nilai signifikansi variabel persepsi diri ($0,652 > 0,05$), dan lingkungan kerja ($0,067 > 0,05$) yang berarti bahwa tidak terjadi kasus heteroskedastisitas atau uji heteroskedastisitas terpenuhi. Kedua, pada variabel persepsi diri, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh data bahwa nilai signifikansi variabel persepsi diri ($0,847 > 0,05$), lingkungan kerja ($0,113 > 0,05$) dan kepuasan kerja ($0,206 > 0,05$) yang berarti bahwa tidak terjadi kasus heteroskedastisitas. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan model Durbin-Watson (uji DW). Jika $dU < dw < 4-dU$ maka H_0 diterima yang berarti tidak terjadi korelasi antar residual. Hasil uji autokorelasi pertama, pada variabel persepsi diri dan lingkungan terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa besarnya nilai $dw = 1,779$; $n = 53$; $k = 2$; $dU = 1,635$ dan $4-dU = 2,365$. Sehingga diperoleh data $1,635 < 1,779 < 2,365$ ($dU > dw < 4-dU$) yang berarti tidak ada autokorelasi atau uji autokorelasi terpenuhi. Kedua, diketahui bahwa besarnya nilai $dw = 1,960$; $n = 53$; $k = 3$; $dU = 1,678$ dan $4-dU = 2,322$. Sehingga diperoleh data $1,678 < 1,960 < 2,322$ ($dU > dw < 4-dU$) yang berarti tidak ada autokorelasi atau uji autokorelasi terpenuhi.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Jika Deviation from Linearity $> 0,05$ maka model berbentuk linier. Hasil uji linieritas pertama, pada variabel persepsi diri dan lingkungan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar $0,081 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja sebesar $0,781 > 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang linier. Kedua, pada variabel persepsi diri, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar $0,949 > 0,05$; variabel lingkungan kerja sebesar $0,170 > 0,05$ dan variabel kepuasan kerja sebesar $0,667 > 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang linier.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan regresi dengan menggunakan satu variabel sebagai penaksir perubahan variabel tergantung atau proses menaksir sebuah fungsi hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.²⁴

Hasil uji regresi linier sederhana pertama, pada variabel persepsi diri terhadap kepuasan kerja diperoleh bahwa, persepsi diri mempunyai koefisien regresi sebesar $0,010$ dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel persepsi diri terhadap kepuasan kerja. Kedua, pada variabel lingkungan terhadap kepuasan kerja diperoleh bahwa, lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar $0,129$ dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Ketiga, pada variabel persepsi diri terhadap kinerja guru diketahui bahwa persepsi diri mempunyai koefisien regresi sebesar $0,029$ dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel persepsi diri terhadap kinerja guru. Keempat, pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar $0,077$ dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja

²⁴ Dicky Saputra, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatra Barat", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* ISSN 2086-5031 Vol. 8 No 1, (Januari 2017), 2-3.

terhadap kinerja guru. Kelima, pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru diketahui bahwa kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,077 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.²⁵ Hasil analisis regresi linier berganda, pertama pada variabel persepsi diri dan lingkungan terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa persepsi diri mempunyai koefisien regresi sebesar 0,145 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel persepsi diri terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,137 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

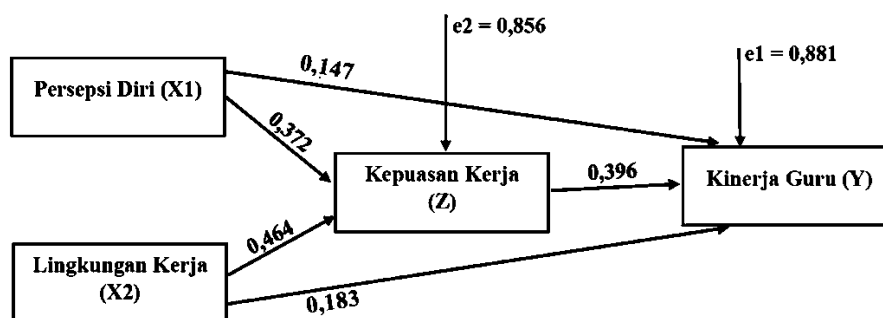
Kedua, pada variabel persepsi diri, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa 1) persepsi diri mempunyai koefisien regresi sebesar 0,205 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel persepsi diri terhadap kinerja guru, 2) lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,192 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru, 3) kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,220 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel.²⁶

Hasil analisis jalur, pertama pada variabel persepsi diri (X1), lingkungan (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X1 = 0,027$; $X2 = 0,032$ dan $Z = 0,016$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel X1, X2 dan Z berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

Kedua, pada variabel persepsi diri (X1) dan lingkungan (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) diperoleh bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X1 = 0,040$ dan $X2 = 0,015$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model II yakni X1 dan X2 berpengaruh secara signifikan terhadap Z.



Gambar 1 Hasil Baca Output SPSS *Path Analysis*

Uji-t

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

²⁵ Dicky Saputra, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatra Barat", *Jurnal Manajemen dan Kenirawsabaan* ISSN 2086-5031 Vol. 8 No 1, (Januari 2017), 2-3.

²⁶ Armos Neoloka, *Metode Penelitian dan Statiska* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 148.

dengan derajat kesalahan 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

Hasil uji-t yang pada masing-masing variabel adalah: 1) Uji-t pada variabel persepsi diri (X1) terhadap kinerja guru (Y) yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh X1 terhadap Y adalah $0,010 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 9,267 > 2,008$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi diri terhadap kinerja guru. 2) Uji-t pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,850 > 2,008$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. 3) Uji-t pada variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Z terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,453 > 2,008$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. 4) Uji-t pada variabel persepsi diri (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh X1 terhadap Z adalah $0,010 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,112 > 2,008$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi diri terhadap kepuasan kerja. 5) Uji-t pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh X2 terhadap Z adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 11,834 > 2,008$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui tafsiran parameter secara bersama-sama yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.²⁷

Hasil uji F yang pertama pada variabel persepsi diri, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11,379 dan F_{tabel} sebesar 2,78. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dikatakan variabel berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat diambil kesimpulan $F_{hitung} 11,379 > 2,78$ maka persepsi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kedua, uji F pada variabel persepsi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4,614 dan F_{tabel} sebesar 3,17. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dikatakan variabel berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat diambil kesimpulan $F_{hitung} 4,614 > 3,17$ maka persepsi diri dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Pengaruh Antara Persepsi Diri terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo dilakukan dengan Uji t yang menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel persepsi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,129 atau 12,9%, yang berarti dengan memperbaiki persepsi diri maka akan meningkatkan kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo. Hal ini sesuai dengan

²⁷ Slamet Riyanto dan Aglis Adhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 142-143.

pernyataan yang telah dikemukakan oleh Setyati dan Cristantius (2019), bahwa persepsi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.²⁸

Penelitian ini dapat dijadikan pihak YPI As Salam Sooko dalam membuat strategi baru untuk meningkatkan kinerja guru melalui persepsi diri. Strategi tersebut dilakukan dengan membiasakan perilaku guru untuk memahami dirinya sendiri sehingga mereka bisa lebih percaya diri, bertanggungjawab serta senantiasa mengontrol diri agar kinerja guru menjadi lebih maksimal.

Hasil Analisis Pengaruh Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo dilakukan dengan Uji t yang menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,177 atau 17,7% yang berarti dengan memperbaiki lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang telah dikemukakan oleh Harefa Darmawan (2020), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru, yang artinya semakin baik lingkungan kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja seorang guru maka kinerja guru tersebut juga akan semakin buruk.²⁹

Penelitian ini dapat dijadikan pihak YPI As Salam Sooko dalam membuat strategi baru untuk meningkatkan kinerja guru melalui lingkungan kerja. Strategi tersebut dilakukan dengan memperbaiki serta selalu menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja di sekitar madrasah agar kinerja guru dapat terpenuhi dengan optimal.

Hasil Analisis Pengaruh Antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo dilakukan dengan Uji t yang menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,187 atau 18,7% yang berarti dengan memiliki kepuasan kerja yang maksimal maka akan meningkatkan kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang telah dikemukakan oleh Ratna Sari, dkk (2022) bahwa, terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang mengandung arti bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang akan membuat kinerja guru meningkat. Hal ini dapat dilihat bahwa semakin merasa nyaman dan guru merasa puas tentunya akan meningkatkan kinerja guru.³⁰

Penelitian ini dapat dijadikan pihak YPI As Salam Sooko dalam membuat strategi baru untuk meningkatkan kinerja guru melalui kepuasan kerja. Strategi tersebut dilakukan dengan menciptakan kepuasan kerja yang maksimal sehingga kinerja guru meningkat.

Hasil Analisis Pengaruh Antara Persepsi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo dilakukan dengan Uji t yang menunjukkan koefisien regresi variabel persepsi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,110 atau 11,0% yang berarti dengan memperbaiki persepsi diri maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo. Hal ini sesuai dengan

²⁸ Setyati, and Cristantius Dwiarmaja. "Analisis pengaruh persepsi diri, motivasi, dan konsep diri terhadap kinerja guru *near phase pension* di SMA Negeri 1 Semarang." *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 7.1 (2019).

²⁹ Darmawan Harefa. "Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Education and Development* 8.3 (2020): 116.

³⁰ Ratna Sari, Heni Fitri, Ekawarna Ekawarna, and Urip Sulistiyono. "Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4.1 (2022): 1204-1211.

pernyataan yang telah dikemukakan oleh Ameilia Ayuning Kuntiyassari dan Agustin Handayani (2019), bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara persepsi diri terhadap lingkungan kerja pada karyawan. Makin baik persepsi terhadap lingkungan kerja maka makin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya makin tidak baik persepsi terhadap lingkungan kerja maka makin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan.³¹

Penelitian ini dapat dijadikan pihak YPI As Salam Sooko dalam membuat strategi baru untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui persepsi diri. Strategi tersebut dilakukan dengan membiasakan perilaku guru untuk memahami dirinya sendiri sehingga mereka bisa lebih percaya diri, bertanggungjawab serta senantiasa mengontrol diri agar kepuasan kerja menjadi lebih maksimal.

Hasil Analisis Pengaruh Antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo dilakukan dengan Uji t yang menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,229 atau 22,9% yang berarti dengan memperbaiki lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang telah dikemukakan oleh Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.³²

Penelitian ini dapat dijadikan pihak YPI As Salam Sooko dalam membuat strategi baru untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui lingkungan kerja. Strategi tersebut dilakukan dengan memperbaiki serta selalu menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja di sekitar madrasah agar kepuasan kerja menjadi lebih meningkat.

Hasil Analisis Pengaruh Antara Persepsi Diri terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi diri mampu mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo dilakukan dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung persepsi diri terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru sebesar 0,147 atau 14,7% dan pengaruh langsung antara persepsi diri terhadap kinerja guru sebesar 0,106 atau 10,6% yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi diri terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Hasil Analisis Pengaruh Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan mampu mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo dilakukan dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru sebesar 0,183 atau 18,3% dan pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,141 atau 14,1% yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

³¹ Ameilia Ayuning Kuntiyassari and Agustin Handayani. "Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet Semarang." *Proyeksi* 9.2 (2019): 49-60.

³² Ade Irma, and Muhammad Yusuf. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai." *Jurnal Manajemen* 12.2 (2020): 253-258.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian deskripsi data serta analisis data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan pengaruh antara persepsi diri terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo sebesar 0,129. Nilai ini menunjukkan hubungan antara X1 dengan Y, yang artinya persepsi diri berpengaruh terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
2. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo sebesar 0,177. Nilai ini menunjukkan hubungan antara X2 dengan Y, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
3. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo sebesar 0,187. Nilai ini menunjukkan hubungan antara Z dengan Y, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
4. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan pengaruh antara persepsi diri terhadap kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo sebesar 0,110. Nilai ini menunjukkan hubungan antara X1 dengan Z, yang artinya persepsi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
5. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo sebesar 0,229. Nilai ini menunjukkan hubungan antara X2 dengan Z, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
6. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara persepsi diri terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung persepsi diri terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 0,147 dan pengaruh langsung antara persepsi diri terhadap kinerja guru sebesar 0,106 yang artinya terdapat pengaruh antara persepsi diri terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 0,183 dan pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,141 yang artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Muhidin dan Somantri. *Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Aditya, Redia dan Lita Handayani Wulandari. *Kepuasan Kerja Guru*. Medan: USU Press, 2011.
- Afandi, Pandi. *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
- Al Muchtar, Suwarma. *Dasar penelitian kualitatif*. Bandung: Gelar Pustaka Mandiri, 2015.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.

- Basuki, Agus Tri dan Nano Prawoto. *Analisis Regresi*. Jakarta: PT RajaGrafindo. 2017.
- Darajat dan Abduljabar. *Aplikasi Statistika dalam Penjas*. Bandung: Bintang Warli Artika, 2014.
- Desmita, Desmita. *Psikologi Perkembangan Peserta Didik (Pandua Bagi Orang Tua dan Guru Dalam Memahami Psikologi Anak Usia SD, SMP dan SMA*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Handayani, Ririn. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2020.
- Iskandar, Iskandar. *Metodologi Peneltian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta : GP Press, 2018.
- Kurniawan, Agung Widhi and Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016.
- Luthan, Fred. *Perilaku Organisasi 10th Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2006.
- Nitisemito, Nitisemito. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Ghalia, 2012.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Adhita Hatmawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020.
- Rorimpandey, Widdy. *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia Book, 2020.
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: Nimas Multima, 2006.
- Sekaran, Sekaran. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- Setyaningsih, Sri. *Analisis Jalur (Path Analysis) & Metode SITOREM*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Sugiyono, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta CV, 2017.
- Sugiyono, Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2019.
- Supardi, Supardi. *Kinerja Guru: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. *Peneltian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Triatna, Cepi. *Perilaku organisasi dalam pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Walgito, Bimo. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi, 2011.
- Yamin, Martinis dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.
- Aiken, "Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings". *Educational and Psychological Measurement* Vol. 45 No. 1 1985.
- Elfita, Rifa. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi". *Jurnal AL-HIKMAH*, Vol. 1 No. 1 2019.
- Fitriani, Dewi, J. E. H. J. FoEh, and Henny A. Manafe. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)". *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* Vol. 3 No. 2 2022.
- Harefa, Darmawan. "Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan". *Jurnal Education and Development* Vol. 8 No. 3 2020.
- Indrasari, Nendy, and Dadang Purwo. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* Vol. 6 No. 3 2024.
- Irma, Ade and Muhammad Yusuf. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai". *Jurnal Manajemen* Vol. 12 No. 2 2020.
- Kuntyassari, Ameilia Ayuning and Agustin Handayani. "Hubungan Antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet Semarang". *Proyeksi* Vol. 9 No. 2 2019.

- Mgaiwa, Samson John. "Kepuasan Kerja Akademisi dalam Pendidikan Tinggi di Tanzania: Peran Lingkungan Kerja yang Dirasakan". *Social Sciences & Humanities Open* Vol. 4 No. 1 2021.
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 2 No. 2 2019.
- Nugraha, Andika Pramana. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru". *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* Vol. 8 No. 2 2020.
- Nugraha, Muhammad Fadli. "Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Singosari Delitua". *Jurnal Diversita* Vol. 5 No. 1 2019.
- Ramdhona, Teten Syahrul, Kusuma Agdhi Rahwana, dan Arga Sutrisna. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru". *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol. 2 No. 2 2022.
- Sari, Ratna, et al. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru". *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol. 4 No. 1 2022.
- Saud, Udin dan Saefuddin, *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Setyati, Setyati, and Cristantius Dwiattmaja. "Analisis Pengaruh Persepsi Diri, Motivasi, dan Konsep Diri terhadap Kinerja Guru *near phase pension* di SMA Negeri 1 Semarang". *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* Vol. 7 No. 1 2019.
- Sobirin, Sobirin. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar". *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 14 No.1 2018.