



## Lingkungan Kerja Memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Ma'arif NU Bobotsari

Renita<sup>1\*</sup>, Dyah Supriatin<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Program Studi Manajemen Universitas Perwira Purbalingga, Indonesia

Email: [renit792@gmail.com](mailto:renit792@gmail.com), [dyah.raisha@gamil.com](mailto:dyah.raisha@gamil.com)

**Abstract** This study aims to analyze the effect of work motivation on teacher performance by considering the mediation role of the work environment. The problems raised are uneven work motivation and several aspects of the work environment that do not support teacher performance at SMK Ma'arif NU Bobotsari. This study uses a quantitative method with the Partial Least Square (PLS-SEM) analysis technique. The population and sample in this study were all 78 teachers. The data collection method used a questionnaire. The results of the study showed that work motivation had a positive and significant effect on the performance of SMK Ma'arif NU Bobotsari teachers, work motivation had a positive and significant effect on the work environment of SMK Ma'arif NU Bobotsari teachers, the work environment had a positive and significant effect on the performance of SMK Ma'arif NU Bobotsari teachers, and the work environment was able to mediate work motivation on the performance of SMK Ma'arif NU Bobotsari teachers. These findings indicate that creating a conducive work environment can increase work motivation on the performance of SMK Ma'arif NU Bobotsari teachers. The result of the R-square calculation is only 39.3% which is still in the moderate category and means that there are still 61% of other variables that affect performance.

**Keywords:** Work Motivation, Work Environment, Performance

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan mempertimbangkan peran mediasi lingkungan kerja. Permasalahan yang diangkat adalah motivasi kerja yang belum merata serta beberapa aspek lingkungan kerja yang kurang mendukung kinerja guru di SMK Ma'arif NU Bobotsari. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS-SEM). Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru sebanyak 78 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Ma'arif NU Bobotsari, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja guru SMK Ma'arif NU Bobotsari, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Ma'arif NU Bobotsari, serta lingkungan kerja mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Ma'arif NU Bobotsari. Temuan ini mengindikasikan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Ma'arif NU Bobotsari. Hasil perhitungan R-square hanya 39.3% yang masih dalam kategori sedang dan artinya masih ada 61% variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Kinerja

### 1. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas hidup individu dan kemajuan suatu bangsa. Melalui pendidikan, seseorang dapat memperoleh keterampilan, pengetahuan, serta nilai-nilai moral yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan kehidupan dan berkontribusi dalam masyarakat. Menurut laporan (UNESCO, 2021), pendidikan yang berkualitas tidak hanya meningkatkan taraf ekonomi individu, tetapi juga berperan dalam menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Kinerja umumnya dipahami sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Kinerja tidak dapat dianggap sebagai karakter pribadi seperti bakat atau kemampuan, melainkan sebagai manifestasi dari bakat atau kemampuan

tersebut. Kinerja guru yang berprestasi merupakan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Fitriani1 et al., 2021).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi, motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Guru yang memiliki motivasi tinggi pasti akan terlihat dari bagaimana guru tersebut melakukan tugasnya dalam mengajar dan selalu bersikap positif pada pekerjaannya. Motivasi guru dapat digambarkan sebagai keinginan-keinginan seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Guru bekerja karena ingin lebih sejahtera, ingin berprestasi, berkembang, meningkat karirnya dan lain sebagainya (Souvya,Reni Farwitawati,Masirun, 2022).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat para pekerja melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari (Rahmania & Agustin, 2020). Secara umum, lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua aspek yang bersifat fisik di sekitar area kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi semua kondisi yang berkaitan dengan interaksi dalam pekerjaan, seperti hubungan antara atasan dan bawahan, serta interaksi antar rekan kerja (Husnalia et al, 2022).

SMK Ma'arif NU Bobotsari adalah sekolah menengah kejuruan yang beralamat di Jalan Kampung baru, Dusun III, Gandasuli, Kec. Bobotsari. Berdiri pada tahun 1994, memiliki 6 program keahlian diantaranya teknik elektronika (teknik audio video binaan PT Polytron dan PT Panasonic), teknik kendaraan ringan (binaan PT Astra Daihatsu Motor), desain komunikasi visual (multimedia binaan PT Intel Indonesia), teknik & bisnis sepeda motor (binaan PT Astra Honda Motor), teknik jaringan komputer dan telekomunikasi (binaan PT Telkom Indonesia), akuntansi & keuangan lembaga (binaan Bank Syariah Indonesia).

Berdasarkan wawancara dengan bagain sumber daya manusia guru smk tersebut, terdapat beberapa permasalahan terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja yang menyebabkan kinerja guru kurang maksimal. Tabel motivasi kerja dalam berbagai aspek menunjukkan bahwa kemandirian bertindak memiliki persentase rendah antara (0-50%), pengembangan diri dan prestasi kerja (51-70%), tanggungjawab kerja (71-100%). Sedangkan tabel masalah lingkungan kerja dalam hal pewarnaan ruang kerja beberapa ruangan telah mengalami penurunan kualitas warna sehingga ruangan tampak kusam, meja guru saling

berdekatan tanpa adanya skat pembatas, serta terdapat masalah kebisingan yang disebabkan oleh suara kendaraan dari jalan raya dan suara dari peralatan praktik yang di gunakan oleh siswa.

Penelitian yang dilakukan oleh (Shahar Ramadhan et al., 2024) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut memiliki keterbatasan dan menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja. Pada penelitian ini peneliti menambahkan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi sebagai pengembangan saran dari keterbatasan penelitian tersebut. Lingkungan kerja memiliki peran strategis dalam menjelaskan hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja guru. Lingkungan kerja diambil sebagai faktor atau variabel dengan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Luhkita, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari uraian di atas peneliti jadikan *research gap* dalam penelitian ini. Berdasarkan *fenomena gap* dan *research gap* yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan adanya aspek yang perlu diteliti lebih lanjut. Maka peneliti tertarik untuk mengambil tema lingkungan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Ma'arif NU Bobotsari

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Kontingensi

Menurut Fiedler (1996) yang dikutip dari (Ifatun Zulaihah, 2017) teori ini sering disebut sebagai teori situasional karena menekankan bahwa kepemimpinan sangat bergantung pada konteks yang ada. Model ini menunjukkan bahwa efektivitas kelompok ditentukan oleh kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan interaksi pemimpin dengan anggota timnya, sehingga situasi berperan sebagai faktor pengendali yang memengaruhi pemimpin. Kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari konteks sosial atau lingkungan yang ada. Para pemimpin berusaha memengaruhi anggota kelompok berdasarkan situasi-situasi tertentu. Tingkat kinerja suatu kelompok dipengaruhi oleh sistem motivasi yang diterapkan oleh pemimpin serta kemampuan pemimpin dalam mengendalikan dan memengaruhi situasi yang dihadapi. Model ini berargumen bahwa kontribusi pemimpin terhadap efektivitas kinerja kelompok sangat tergantung pada gaya kepemimpinan dan kesesuaian situasi yang dihadapi.

Menurut Etzioni (1996) yang dikutip dari (Mufahamah, 2020) menyatakan bahwa teori kontingensi disebut juga teori kepentingan, teori lingkungan atau teori situasi. Teori kontingensi berlandaskan pada suatu pemikiran bahwa pengelolaan organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila pemimpin organisasi mampu memperhatikan dan memecahkan situasi tertentu yang sedang dihadapi dan setiap situasi harus dianalisis sendiri.

Teori kontingensi relevan dalam menjelaskan bagaimana lingkungan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Ma'arif NU Bobotsari. Teori ini menekankan bahwa efektivitas suatu faktor dalam hal ini motivasi kerja sangat bergantung pada kondisi atau situasi yang melingkupinya. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti dukungan dari pimpinan, fasilitas yang memadai, serta hubungan sosial yang harmonis, dapat memperkuat dampak positif motivasi terhadap kinerja guru. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat melemahkan atau bahkan menghambat kontribusi motivasi terhadap kinerja. Dengan demikian, teori kontingensi menegaskan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru tidak bersifat mutlak, melainkan bergantung pada faktor situasional, yaitu lingkungan kerja yang berperan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini.

### Kinerja

Kinerja adalah keseluruhan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam jangka waktu tertentu ketika melaksanakan tugas dalam berbagai kapasitas, seperti standar prestasi kerja, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati oleh para pihak (Nasharawati, 2023). Kinerja adalah tingkat hasil kerja guru dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk hasil kerja nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Tarigan et al., 2022). Jadi kesimpulannya kinerja adalah tingkat pencapaian seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja dan tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil nyata dari kemampuan seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Mangkuprawia (2009:220) dalam (Erni et al., 2022) Kinerja adalah capaian kerja seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja guru adalah hasil dari usaha yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam suatu lembaga pendidikan (sekolah), yang sejalan dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika (Sari & Martha, 2022). Jadi kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka. Kinerja guru adalah usaha yang dicapai oleh seorang guru di sekolah untuk memenuhi visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan, sesuai dengan norma moral dan etika.

Indikator Kinerja menurut (Rahmania & Agustin, 2020) indikator kinerja sebagai berikut:

Kemampuan kerja, kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja.

#### Motivasi Kerja

Menurut (Carolus Rizky Aditama Don Jose Wee et al., 2024) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang agar mempunyai semangat kerja untuk mencapai tujuan individu atau kelompok, dan organisasi memiliki peranan penting untuk memotivasi karyawannya. Menurut (Rachman et al., 2021) motivasi adalah hal yang membuat seseorang atau individu melakukan sesuatu, motivasi merupakan apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan juga mengeluarkan energi untuk apa yang dilakukannya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, maka dari itu motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Syindi Elva Silvina et al., 2023). Motivasi adalah faktor penggerak seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan yang dimiliki oleh karyawan untuk berperilaku atau bertindak terhadap hal-hal yang dianggap penting dan relevan bagi mereka (Jamali & Refi, 2022). Motivasi kerja dapat diartikan sebagai komitmen atau upaya yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi, sekaligus memenuhi tujuan pribadinya (Khasanah, 2024). Motivasi adalah suatu keadaan atau situasi yang mendorong, merangsang, atau menggerakkan individu untuk melakukan tindakan atau aktivitas tertentu, sehingga ia dapat mencapai tujuan yang diinginkannya (Ramdhona et al., 2022). Motivasi kerja merupakan suatu pendorong yang mendorong karyawan untuk berperilaku proaktif dalam upaya mencapai tujuan organisasi serta tujuan individu.

Dari (Adiguna et al., 2021) ada 4 indikator dari motivasi sebagai berikut: Tanggungjawab kerja, prestasi kerja, pengembangan diri, kemandirian bertindak.

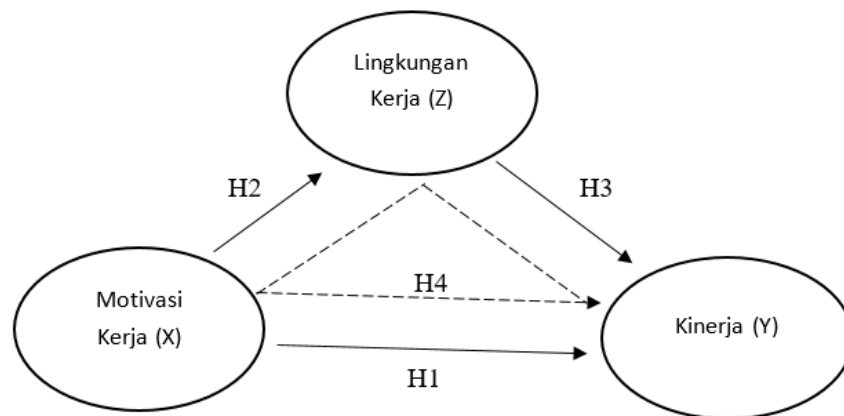
#### Lingkungan Kerja

Menurut (Rahmania & Agustin, 2020) lingkungan kerja adalah lingkungan tempat para pekerja melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Menurut (Ramdhona et al., 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Purnaya Sari Tarigan, 2022).

Dari (Adiguna et al., 2021) ada 4 indikator dari motivasi sebagai berikut: Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan antar karyawan.

### 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Model dalam penelitian ini menyesuaikan dari objek dan variabel yang dibutuhkan dalam penelitian model penelitian yang menggambarkan hubungan setiap konstruk dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 1**

#### **Kerangka Konseptual**

#### **Kerangka Berfikir/ Kerangka Konseptual**

H<sub>1</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja guru

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H<sub>4</sub> : Lingkungan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja guru

### 4. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah menggunakan analisis kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode komputasi dan statistik yang berfokus pada analisis statistik, matematik atau numerik dari kumpulan data. Metode ini mengandalkan pengukuran objektif dan analisis matematis (statistik) terhadap sampel data yang diperoleh melalui kuesioner, jejak pendapat, tes, atau instrumen penelitian lainnya untuk membuktikan atau menguji hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian (Sofwatillah, 2024). Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama yaitu observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan kerja guru SMK Ma'arif NU Bobotsari untuk melihat

kondisi nyata di lapangan yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Wawancara dilakukan dengan beberapa informan dari kepala sekolah dan staf sumber daya manusia untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai kondisi sekolah, serta tantangan yang dihadapi guru. Penyebaran kuesioner dengan skala likert, di mana responden diminta untuk mengisi kuesioner yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang mencerminkan tingkat persetujuan mereka. Kuesioner tersebut berisi pernyataan yang memberikan lima pilihan jawaban. Responden diharapkan memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan pandangan mereka. Setiap jawaban memiliki nilai skor, mulai dari 1 yang berarti sangat tidak setuju hingga 5 yang berarti sangat setuju. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dari subjek-subjek yang karakteristiknya akan diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMK Ma'arif NU Bobotsari sebanyak 78 guru. Sampel dapat didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang dipilih secara sistematis atau berdasarkan kriteria tertentu untuk dianalisis dalam penelitian. Pemilihan sampel ini menekankan pentingnya kriteria inklusi dan eksklusi dalam proses seleksi untuk memastikan bahwa sampel mewakili populasi yang diteliti (Subhaktiyasa, 2024). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yang termasuk dalam *non probability sampling*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. *Sampling jenuh* ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 guru, dengan menggunakan *sample jenuh* maka jumlah *sample* keseluruhan sebanyak 78 guru.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merujuk pada jenis data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya, seperti melalui wawancara, survei, eksperimen, dan metode lainnya. Data primer dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya untuk menjawab pertanyaan penelitian spesifik (Subhaktiyasa, 2024). Data primer yang saya dapatkan melalui wawancara secara langsung dengan bagian sumber daya manusia Bapak Ubaid Elzaki, S.E. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan yang berbeda (Subhaktiyasa, 2024). Data sekunder yang peneliti dapatkan dari SMK Ma'arif NU Bobotsari berupa file dan dokumen dari pihak sekolah.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode SEM berbasis komponen dengan menggunakan PLS dipilih sebagai alat analisis pada penelitian ini. Teknik *Partial Least Square*

(PLS) dipilih karena perangkat ini banyak digunakan untuk analisis kausal – prediktif yang rumit dan merupakan teknik yang sesuai untuk digunakan dalam aplikasi prediksi dan pengembangan teori seperti pada penelitian ini. SEM berbasis kovarian membutuhkan banyak asumsi parametrik, misalnya variabel yang diobservasi harus memiliki *multivariate normal distribution* yang dapat terpenuhi jika ukuran sampel yang digunakan besar (antara 200-800). Ukuran sampel yang kecil akan memberikan hasil parameter dan model statistik yang tidak baik (Ghozali, 2011).

- Tahapan Pengelolaan Data PLS

- *Convergent Validity*

*Convergent validity* dari model pengukuran dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara *item score*/indikator dengan *score* konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

- *Discriminant Validity*

*Discriminant validity* indikator dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* ( $\sqrt{AVE}$ ) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2011). Dalam Ghozali & Latan (2015) menjelaskan uji lainnya untuk menilai validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE. Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50.

- *Reliability*

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji suatu konstruk. Uji dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan yaitu



dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun *alpha* di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015).

- Analisis Hasil PLS-SEM Model Struktural

- *R-Square*

Dalam menilai model terlebih dahulu menilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model. Pengujian terhadap model dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

- *F-Square*

Uji *F-square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai *F-square* sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat yang lebih besar (Ghozali, 2011).

- *Estimate For Path Coefficients*

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistic yaitu melalui metode *bootstrapping* (Ghozali & Latan, 2015).

- Rancangan Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model structural equation* (SEM) dengan *smartPLS*. Dalam *full model structural equation* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2012). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian *inner model*. Kriteria penerimaan hipotesis :

**Diterima:** Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai t statistic lebih besar dari t tabel ( $\alpha$  5%) dan nilai *P-Value* kurang dari 0,05, yang berarti apabila nilai t statistic setiap hipotesis lebih besar dari t tabel dan *P-Value* kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

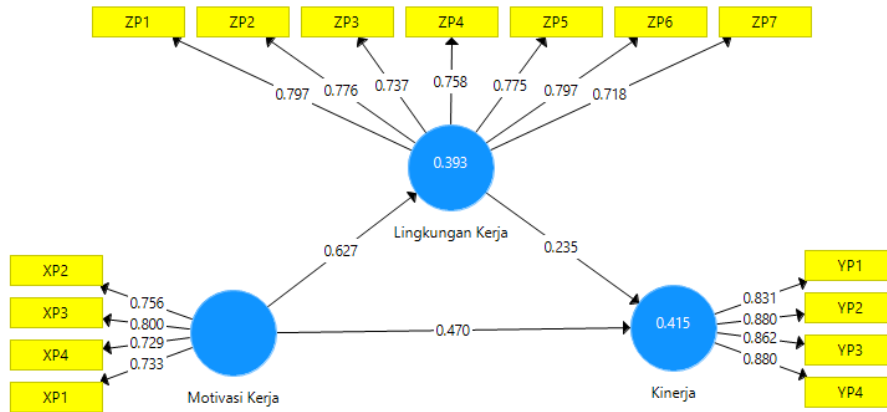
**Ditolak:** Hipotesis dikatakan ditolak apabila nilai t statistic lebih kecil dari t tabel ( $\alpha$  5%) dan nilai *P-Value* lebih dari 0,05, yang berarti apabila nilai t statistic setiap hipotesis lebih kecil dari t tabel dan nilai *P-Value* lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan ditolak atau tidak terbukti.

## **5. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

Berdasarkan hasil penelitian pada SMK Ma'arif NU Bobotsari jumlah Guru pada instansi tersebut yang dijadikan sampel sebagai responden adalah sebanyak 78 orang. Karakteristik responden secara umum menurut Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja sebagai berikut :

- Berdasarkan Jenis Kelamin
  - Perempuan : 60 %
  - Laki-Laki : 40 %
- Berdasarkan Usia
  - < 20 Thn : 0
  - 20-30 Thn : 40 %
  - 31-40 Thn : 29 %
  - 41-50 Thn : 26 %
  - > 50 Thn : 5 %
- Berdasarkan Pendidikan Terakhir
  - Diploma : 2,26 %
  - S1 : 94 %
  - S2 : 4 %
- Berdasarkan Masa Kerja
  - < 1 Thn : 10 %
  - 1 Thn : 8,97 %
  - 2 Thn : 10 %
  - 3 Thn atau Lebih : 71 %

Berikut ini hasil dari Partial Least Square (PLS) yang ditampilkan dalam bentuk diagram jalur pada variabel Motivasi kerja (X), Lingkungan kerja (Z) dan Kinerja (Y) sebagai berikut ini :



**Gambar 2**

**Model Output PLS Hubungan antar variabel X,Y,Z**

Sumber : SmartPLS versi 3.0, 2025

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa hasil dari seluruh indikator memenuhi syarat setiap indikatornya memiliki nilai loading faktor di atas 0,70. Konstruk dikatakan valid dan telah memenuhi syarat validitas karena loading factornya diatas 0,70. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).

Seluruh variabel penelitian mempunyai nilai reliabilitas komposit melebihi 0,70. Oleh sebab itu, indikator-indikator yang dimasukkan ke dalam penelitian maka dianggap dapat diandalkan atau reliabel.

*R-Square* dari hasil analisis dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut :

**Tabel 1**

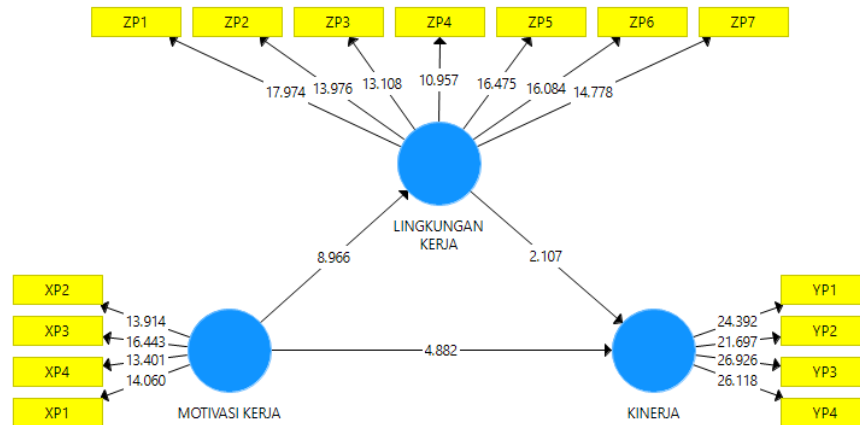
***R Square (R²)***

Variabel	R-Square
Kinerja	0.415
Lingkungan Kerja	0.393

Sumber : Hasil olah data Smart PLS 3.0, 2025

Tabel diatas dapat kita simpulkan, bahwa untuk variabel kinerja adalah sebesar 0,415, yang berarti 41,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,393, yang berarti 39,3% variasi lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel, meskipun masih terdapat variabel lain di luar model yang juga berpengaruh terhadap kinerja dan lingkungan kerja.

## Uji Hipotesis



**Gambar 3**

### Model Bootstrapping Output PLS Hubungan antar Variabel X, Y, Z

Sumber : SmartPLS versi 3.0 tahun 2025

Berdasarkan hasil dari gambar diatas maka dapat didapatkan hasil pengujian hipotesis seperti rincian dalam tabel berikut ini :

**Tabel 2**

#### Hasil *Path Coefficient*

variabel	T Statistics	P Values	Valid
Lingkungan kerja -> kinerja	2.111	0.035	Valid
Motivasi kerja -> kinerja	5.060	0.000	Valid
Motivasi kerja -> Lingkungan kerja	9.117	0.000	Valid
Motivasi kerja -> Lingkungan kerja -> kinerja	2.075	0.039	Valid

Sumber : Hasil olah data Smart PLS 3.0, 2024

Bedasarkan tabel 2, maka dapat dilihat hasil pengaruh antar variabel dari kolom original sample dan untuk mengetahui tingkat signifikansi yang dapat dilihat dari kolom *t-statistics*. Nilai *t-statistics* lebih dari nilai 1,99 maka menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan dari masing-masing hipotesis tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja guru, apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, apakah lingkungan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Ma'arif NU Bobotsari. Berikut ini pembahasan untuk masing-masing variabel :

#### Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai  $t$  statistik sebesar 5.060 dan  $P$ -value sebesar 0.000 lebih besar dari dari  $t$  tabel 1,99 dan  $P$ -value kurang dari 0.05. Berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Kualitas kinerja guru di sekolah sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih aktif dalam merencanakan pelajaran, lebih sabar saat berinteraksi dengan siswa, dan lebih bertanggung jawab atas administrasi dan kegiatan sekolah lainnya. Sekolah harus menyadari bahwa mempertahankan dan meningkatkan motivasi guru merupakan salah satu kunci strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pengembangan program profesional, penghargaan atas prestasi, dan komunikasi positif dengan pimpinan adalah beberapa pilihan strategi untuk menjaga motivasi guru tetap tinggi.

Teori kontingensi menyatakan bahwa tidak ada satu strategi yang benar-benar dapat meningkatkan kinerja. Keberhasilannya sangat bergantung pada kesesuaian antara sifat seseorang dan kondisi tempat kerja mereka. Dalam situasi ini, meskipun terbukti bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, efektivitas pengaruh tersebut juga sangat bergantung pada sejauh mana lingkungan kerja mendukung motivasi kerja untuk berkembang. Teori kontingensi membantu kita memahami bahwa motivasi saja tidak cukup untuk mencapai kinerja optimal Untuk memotivasi kinerja, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja dapat optimal.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja Hasil analisis menunjukkan nilai  $t$  statistik sebesar 9.117 dan  $P$ -value sebesar 0.000 lebih besar dari dari  $t$  tabel 1,99 dan  $P$ -value kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang kuat terhadap lingkungan kerja. Artinya persepsi guru tentang lingkungan kerja sekolah semakin baik seiring dengan tingkat motivasi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Guru yang termotivasi cenderung lebih menghargai, menggunakan, dan mempertahankan fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekolah. Mereka tidak hanya berkonsentrasi pada tugas pribadi mereka, tetapi mereka bekerja sama untuk membuat lingkungan kerja lebih terorganisir, bersih, dan produktif.

Motivasi kerja mendorong guru untuk lebih aktif menggunakan perpustakaan, ruang kelas, laboratorium, dan media pembelajaran untuk membantu siswa belajar. Selain itu, guru biasanya akan memberikan saran yang bermanfaat tentang kebutuhan fasilitas dalam hal ketersediaan dan pemeliharaan. Motivasi kerja secara tidak langsung menyebabkan lingkungan kerja fisik yang lebih tertata dan lebih baik. Temuan ini memberikan indikasi bagi manajemen

sekolah bahwa meningkatkan motivasi kerja guru dapat menjadi strategi awal untuk memperbaiki dan mempertahankan lingkungan kerja. Ketika guru merasa dihargai dan didorong untuk berprestasi, mereka akan lebih peduli dengan lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, sekolah harus membuat kebijakan yang memenuhi kebutuhan fasilitas dan kenyamanan kerja untuk menjaga motivasi guru.

Menurut teori kontingensi, tidak ada satu pendekatan manajemen yang berlaku untuk semua orang. Efektivitas kerja seseorang tergantung pada seberapa cocok karakteristik individu dengan faktor situasional yang ada. Dalam hal ini, motivasi kerja adalah sifat guru internal dan lingkungan kerja seperti ketersediaan dan kualitas fasilitas, adalah salah satu faktor situasional atau kontingensi yang sangat menentukan. Teori ini menekankan bahwa organisasi yang adaptif dalam hal ini sekolah harus menyediakan sumber daya dan fasilitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan karakteristik guru. Jika guru termotivasi tetapi fasilitas tidak mendukungnya, potensi mereka bisa terhambat. Sebaliknya, ketika guru yang termotivasi diberi fasilitas kerja yang baik, sinergi antara unsur internal dan eksternal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, nyaman, dan mendorong kinerja terbaik.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai *t* statistik sebesar 2.111 dan nilai *P-value* sebesar 0.035 lebih besar dari *t* tabel 1,99 dapat disimpulkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh guru.

Memiliki lingkungan kerja yang baik, terutama dengan fasilitas pendukung, sangat penting untuk kinerja guru. Memiliki ruang kelas yang nyaman, alat pembelajaran yang lengkap, teknologi pendidikan yang memadai (seperti komputer, proyektor, dan koneksi internet), dan ruang guru yang representatif akan membuat guru lebih nyaman dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada peningkatan faktor psikologis atau motivasional, tetapi juga perlu dibarengi dengan peningkatan kualitas lingkungan tempat kerja. Maka dari itu, pimpinan sekolah harus berpikir secara strategis untuk mendukung kinerja guru dengan meningkatkan dan mempertahankan lingkungan tempat kerja.

Teori kontingensi menekankan bahwa kecocokan antara sifat individu dengan faktor situasional sangat penting untuk mencapai efektivitas kerja. Dalam konteks ini, lingkungan kerja, khususnya kualitas fasilitas fisik, merupakan faktor kontingensi utama. Lingkungan ini dapat memperkuat atau melemahkan dampak motivasi dan kemampuan guru terhadap kinerja mereka. Jika seorang guru memiliki kompetensi dan motivasi tinggi tetapi harus bekerja dalam

ruang kelas yang sempit, alat bantu pembelajaran yang rusak, atau teknologi yang terbatas, potensinya. Dengan kata lain, hasil ini menguatkan prinsip dasar teori kontingensi bahwa tidak cukup hanya mengandalkan kualitas individu; organisasi (dalam hal ini sekolah) juga harus menyediakan situasi kerja yang sesuai, termasuk fasilitas, agar proses kerja berlangsung secara efektif dan berdampak pada kinerja tidak akan tercapai sepenuhnya. Sebaliknya, lingkungan fisik yang memadai memungkinkan guru untuk memaksimalkan potensi mereka.

### **Lingkungan memediasi motivasi kerja terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru dengan nilai  $t$  statistik sebesar 2.075 dan  $P$ -value sebesar 0.039 lebih besar dari  $t$  tabel 1,99 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, tetapi juga secara tidak langsung melalui lingkungan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru apabila mereka memiliki lingkungan kerja yang memadai, khususnya dalam hal fasilitas dan peralatan kerja. Guru yang bersemangat dan berkomitmen akan berperilaku lebih baik di lingkungan kerja mereka: mereka lebih tertib menggunakan alat bantu pembelajaran, lebih tanggap terhadap kekurangan fasilitas, dan lebih cenderung menjaga kebersihan dan kenyamanan ruang kerja. Akibatnya, kondisi kerja menjadi lebih baik, dan tingkat kinerja yang lebih tinggi dihasilkan dari kondisi yang lebih baik ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sendiri belum cukup untuk mencapai kinerja optimal jika tidak didukung oleh fasilitas yang mendukung. Sekolah harus menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan guru menyalurkan motivasi mereka, seperti menyediakan sarana pembelajaran yang modern dan layak, menata ruang guru dan ruang kelas agar nyaman dan fungsional, menjamin ketersediaan alat bantu pembelajaran berbasis teknologi, memastikan perawatan fasilitas dilakukan secara berkala.

Hasil ini sangat relevan dengan teori kontingensi, yang menekankan bahwa keberhasilan kinerja sangat bergantung pada kesesuaian antara faktor individu (motivasi) dan kondisi situasional (lingkungan kerja). Motivasi kerja adalah kekuatan internal guru. Kekuatan ini hanya akan efektif jika lingkungan kerja, dalam hal ini fasilitas, mendukung sepenuhnya. Lingkungan kerja berfungsi sebagai "penghubung" atau kondisi kontingensi yang menentukan apakah motivasi tinggi akan ditunjukkan dalam kinerja yang sebenarnya. Menurut teori kontingensi, tidak cukup hanya memiliki tenaga kerja yang bermotivasi; organisasi, seperti sekolah, harus menyesuaikan situasi kerja, termasuk kualitas fasilitas, agar mendukung

karakteristik dan semangat individu yang ada. Jika tidak ada penyesuaian ini, potensi besar dari motivasi dapat tidak dimaksimalkan.

## 6. SIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul lingkungan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Ma'arif NU Bobotsari sebagai berikut :

- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru smk ma'arif nu bobotsari
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja guru smk ma'arif nu bobotsari
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru smk ma'arif nu bobotsari
- Lingkungan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja guru smk ma'arif nu bobotsari

### Saran

Adapun saran-saran berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian sebagai berikut :

- Saran Teoritis

Disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tidak hanya satu sekolah tetapi mencakup beberapa sekolah di tingkat kabupaten atau kota agar hasilnya lebih *representatif*, menggunakan pendekatan kualitatif atau kuesioner terbuka untuk menggali pengalaman subyektif guru secara lebih dalam, menggunakan desain penelitian *longitudinal* untuk melihat perubahan dan pengaruh antar variabel dalam jangka waktu tertentu. dan dapat menambah variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah atau budaya organisasi sebagai faktor yang juga dapat memengaruhi kinerja guru dan variabel lainnya.

- Saran Praktis

- Disarankan untuk tidak hanya fokus pada peningkatan motivasi guru melalui pelatihan atau penghargaan, tetapi juga meningkatkan kualitas fasilitas kerja, seperti ruang kelas, alat bantu pembelajaran, teknologi pendidikan, dan sarana penunjang lainnya. Sinergi antara motivasi dan fasilitas akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.
- Penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, dan suportif. Memberikan ruang kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap fasilitas sekolah.



- Menjaga motivasi pribadi sangat penting, namun juga perlu disertai dengan sikap aktif dalam menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif. Guru tidak hanya menjadi pengguna fasilitas, tetapi juga tempat pembentuk lingkungan kerja yang positif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adiguna, I. W. C., Divayana, D. G. H., & Sunu, I. G. K. A. (2021). Kontribusi kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 12(1), 108–117. [https://doi.org/10.23887/jurnal\\_ap.v12i1.414](https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v12i1.414)
- Aditama Don Jose Wee, C. R., Setyawati, N. W., & Maulia, I. R. (2024). Dampak kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Yadika 13 Tambun. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(2), 33–44. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2629>
- Erni, M., Foeh, J. E., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(1). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i1>
- Fithrie, S., & F. M., R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Perpajakan Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(1).
- Fitriani, A. D., Sudarsyah, A., & Sutarsih, C. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp>
- Husnalia, S., Hadi, S., Mufarohah, A., Kesuma, S., & Blitar, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 7(1), 86–97.
- Ifatun Zulaihah. (2017). Contingency leadership theory / pendekatan situasional. *Al-Tanzim*, 1(1).
- Jamali, J., & Refi, T. M. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja guru SMK pasca Covid-19 di Aceh Timur. *Jurnal EMT Kita*, 6(1), 43–53. <https://doi.org/10.35870/emt.v6i1.480>
- Khasanah, I. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Ma'arif Hasyim Asy'ari Tegalombo. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 1(1), 355–362. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn>
- Luhkita, E. T. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Assalam Depok. *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), 95. <https://doi.org/10.30868/ad.v4i01.735>

- Mufahamah, E. (2020). Mengidentifikasi kinerja manajerial dalam meningkatkan nilai rumah sakit tipe D di Provinsi Lampung. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(1), 13–31. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i1.22>
- Nasharawati, U. (2023). Pengaruh sarana prasarana, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru masa di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Enrekang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 970–988.
- Rachman, A., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Darwis, A. (2021). Pengaruh kompetensi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di SMK Swasta Kota Bekasi. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3). <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.345>
- Rahmania, N. D., & Agustin, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(2).
- Ramadhan, G. S., Bayudhiringantara, M., & Saputra, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada SMK Bina Karya 2 Karawang Jawa Barat. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 12973–12982. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru (survei pada guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Sari, A. R., & Martha, L. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKN 7 Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Silvina, S. E., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh motivasi, kompetensi dan insentif terhadap kinerja guru SMK Pawyatan Dhaha 1 Kota Kediri. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 91–99. <https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v1i6.138>
- Sofwatillah, R., & J. D. A. S., M. S. (2024). Teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif dalam penelitian ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91. <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: Pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D* (Cetakan ke-19). ALFABETA.
- Tarigan, I. B., Indah, I., & Panggabean, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru-guru di SMK Negeri 7 Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 199–211.

Tarigan, P. S. (2022). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Multi Karya Medan. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.59066/jmae.v1i1.22>