



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 5978-5990

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta)

Eva Suprianti^{1✉}, Ema Nurmaya², Abdul Choliq Hidayat³

Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

Email: 2208051034@webmail.uad.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 126 orang, karena populasi sudah diketahui jumlah pastinya maka pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 126 orang. Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Depok. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Depok. Nilai R Square sebesar 0,892 menunjukkan bahwa sebesar 89,2% kinerja guru mampu dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja kemudian untuk sisanya 10,8% dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luar penelitian ini

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru*

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, work motivation, and work environment on the performance of teachers of SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta. The population in this study were all 126 teachers, because the population was known to be the exact number, sampling using saturated sampling techniques. Then the sample in this study amounted to 126 people. This study uses a type of quantitative method. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression using the SPSS version 24 application. The results showed that leadership, work motivation, and work environment had a positive and significant effect on the performance of teachers at SMK Negeri 2 Depok. Leadership, work motivation, and work environment simultaneously affect the performance of teachers of SMK Negeri 2 Depok. The R Square value of 0.892 indicates that 89.2% of teacher performance can be explained by leadership, work motivation, and work environment then for the remaining 10.8% explained by other factors outside this study.

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

PENDAHULUAN

Pendidikan sejatinya merupakan salah satu alat utama dalam membangun sumber daya manusia yang unggul. Melalui pendidikan, dapat dilahirkan generasi dengan karakter kuat yang mampu mewujudkan potensi diri dan menjadi pendorong utama kemajuan peradaban. Kemerdekaan Indonesia sendiri tercapai, antara lain, berkat peran penting pendidikan. Pendidikan di Indonesia terus mengalami perkembangan. Salah satu contohnya adalah Daerah Istimewa Yogyakarta, yang dikenal sebagai kota pelajar. Pendidikan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mengalami transisi kurikulum, dari Kurikulum 2013 beralih ke Kurikulum Merdeka, dengan perubahan yang dilakukan secara bertahap. Dalam Kurikulum Merdeka, pembelajaran berdiferensiasi diamanatkan sehingga siswa dapat belajar berdasarkan profil, gaya, maupun kecepatan belajar masing-masing. Harapannya, hal ini dapat memfasilitasi siswa untuk menguasai kompetensi yang perlu dipelajari dengan lebih baik. Oleh karena itu, saat ini para kepala sekolah di seluruh Indonesia didorong untuk menjadi bagian dari inovator kurikulum baru (Kemendikbudristek, 2024).

Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai SMK Negeri sebanyak 1.821 yang terdiri dari Kab. Bantul yang berjumlah 370, Kab. Gunung Kidul yang berjumlah 510, Kab. Sleman yang berjumlah 460, Kab. Kulon Progo yang berjumlah 342, dan Kota Yogyakarta yang berjumlah 137 (Kemendikbudristek, 2024). Dapat kita lihat bahwa Kab. Sleman menempati peringkat kedua dari banyaknya sekolah di kabupaten Daerah Istimewa Yogyakarta. Salah

satunya adalah SMK Negeri 2 Depok Sleman dengan Akreditasi A yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. SMK Negeri 2 Depok ini berdiri pada tahun 1972 dengan nama STEMBAYO, kemudian pada tanggal 7 Maret 1997 keputusan Mendikbud untuk mengubah nama sekolah dari STEMBAYO menjadi SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta. Di mana SMK Negeri 2 Depok ini terletak di Jl. STM Pembangunan, Mrican, Caturtunggal, Kec. Depok, Kab. Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan letak yang strategis dan jauh dari suara kendaraan, sehingga ini baik siswa ataupun guru dapat nyaman dalam kegiatan KBM. Saat ini, SMK Negeri 2 Depok memiliki 11 jurusan kompetensi keahlian dengan siswa sebanyak 2.597, yaitu siswa laki-laki 1.835 dan 762 siswa perempuan. Kegiatan belajar mengajar (KBM) pada SMK Negeri 2 Depok ini dilaksanakan setiap hari Senin sampai Jumat, mulai pada pukul 07.00 sampai dengan 15.30 WIB dengan fasilitas kelas, perpustakaan, Masjid Mujahidin, dan fasilitas lain yang disediakan oleh SMK Negeri 2 Depok agar siswa nyaman dalam kegiatan KBM berlangsung.

Kinerja guru yang baik sangat penting bagi instansi karena mereka memiliki peran kunci dalam membentuk masa depan generasi mendatang. Guru yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan kualitas Pendidikan, sehingga faktor utama yang menentukan keberhasilan proses Pendidikan di sekolah adalah dengan melihat kualitas guru. Beberapa upaya untuk meningkatkan Kinerja Guru salah satunya adalah manajemen, yaitu kesenjangan antara kebijakan Pendidikan dan implementasinya di lapangan. Terkadang kebijakan yang direncanakan ditingkat Pendidikan tidak selalu mudah dijalankan secara efektif ditingkat sekolah. Hal ini bisa disebabkan beberapa faktor-faktor karyawan yang perlu diupayakan untuk mendukung agar guru bisa bekerja secara optimal. Menurut Kasmir (2016), kinerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, sementara kinerja organisasi mencerminkan hasil kerja keseluruhan dari suatu perusahaan atau instansi. Dalam konteks pendidikan, peningkatan kinerja guru berperan penting dalam mendorong kemajuan instansi, sehingga mampu bersaing di tengah persaingan di bidang pendidikan. Seperti prestasi akademik yang baik dengan mempertahankan akreditasi A di sekolah, menyediakan tenaga guru yang berkualitas dan profesional, merekrut peserta didik yang berprestasi dan lain sebagainya. Memiliki jaminan kualitas instansi memiliki standar yang berlaku secara nasional dalam Pendidikan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta berbagai faktor lainnya. Setiap institusi berupaya meningkatkan

kinerja guru untuk memastikan keberhasilan yang berkelanjutan. Lengkong et al. (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dinilai berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Institusi sangat mengharapkan kinerja guru yang optimal, karena semakin banyak guru yang menunjukkan kinerja unggul, produktivitas institusi secara keseluruhan akan semakin meningkat.

Kinerja yang baik sangat bergantung pada faktor kepemimpinan. Menurut Sulaksono (2019), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain, baik bawahan maupun kelompok, serta mengarahkan perilaku mereka. Selain itu, kepemimpinan mencakup keahlian khusus dalam bidang yang sesuai dengan kebutuhan kelompoknya, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok tersebut. Kepemimpinan ditetapkan untuk menjaga kebaikan, tetapi realitas menunjukkan bahwa ada juga Kepemimpinan yang menunjuk gaya yang bertentangan dengan nilai-nilai ideal. Pemimpin tidak bisa mengontrol keinginan maka hasilnya pemimpin yang buruk. Disisi lain juga memberikan pengaruh terhadap bawahannya, pengorganisasian kegiatan dalam mewujudkan target yang ingin dicapai. Oleh karena itu, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh Kepemimpinan, guru dapat berprestasi disebabkan adanya dorongan atau motivasi kerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan (Noprian dan Hanifa, 2023). Motivasi ini memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan, sehingga sangat diperlukan usaha untuk menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya pada para guru dalam suatu instansi. Selain motivasi kerja, faktor lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Afandi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebersihan tempat kerja, serta ketersediaan alat-alat kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang baik merupakan hal penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena mereka perlu mendukung bawahan agar dapat mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, hubungan harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta tempat kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan bagi para guru. Kondisi kerja dikatakan baik jika guru dapat menjalankan tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketika guru bekerja dalam lingkungan yang mendukung, mereka akan dapat memberikan kinerja terbaik yang menghasilkan hasil

kerja yang optimal.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Suriyana et al. (2024). Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan. Penelitian ini mengadopsi dua variabel dari penelitian Suriyana et al. (2024), yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, serta menambahkan satu variabel baru, yaitu Kepemimpinan. Ditambahnya Kepemimpinan diduga dapat mempengaruhi Kinerja Guru. Alasannya mengambil penambahan variabel yaitu dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan mengambil dari beberapa jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu. Karena, Kepemimpinan sangat penting bagi instansi untuk mempengaruhi orang lain agar dapat tercapainya tujuan instansi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sinambela dan Lestari (2021), Rosdiana et al. (2023), serta Manalu (2023), ditemukan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Selain itu, penelitian oleh Map et al. (2020), Suriyana et al. (2024), dan Pridiansyah et al. (2024) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Penelitian lainnya oleh Map et al. (2020), Suriyana et al. (2024), dan Pinto et al. (2023) mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja turut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru tetap dan ASN SMK Negeri 2 Depok dengan jumlah populasi 126 orang yang merupakan kinerja guru SMK Negeri 2 Depok. Semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini sudah diketahui jumlah pastinya maka pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah semua guru tetap dan ASN SMK Negeri 2 Depok yang berjumlah 126 guru Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Instrument-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik. Dalam penelitian ini menguji dua

hipotesis dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Dari hasil angket yang telah dikumpulkan dan di olah dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS version 24 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	n	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	126	2,00	5,00	4,2820	0,62934
Motivasi Kerja	126	2,00	5,00	4,3262	0,58559
Lingkungan Kerja	126	2,00	5,00	4,2619	0,63519
Kinerja Guru	126	2,00	5,00	4,2886	0,60558

Tabel tersebut menyajikan informasi mengenai statistik deskriptif untuk variabel X dan Y. Informasi yang ditampilkan mencakup nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, serta deviasi standar untuk masing-masing variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Komponen				Keterangan
		1	2	3	4	
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,706				Valid
	Y.2	0,658				Valid
	Y.3	0,579				Valid
	Y.4	0,801				Valid
	Y.5	0,598				Valid
	Y.6	0,676				Valid
	Y.7	0,612				Valid
	Y.8	0,672				Valid
	Y.9	0,753				Valid
	Y.10	0,565				Valid
	Y.11	0,604				Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.1		0,712			Valid
	X1.2		0,575			Valid
	X1.3		0,514			Valid
	X1.4		0,698			Valid
	X1.5		0,532			Valid
	X1.6		0,644			Valid

	X1.8	0,685	Valid
	X1.9	0,697	Valid
	X1.10	0,710	Valid
	X1.11	0,537	Valid
	X1.13	0,651	Valid
	X1.15	0,716	Valid
Motivasi Kerja(X2)	X2.1	0,735	Valid
	X2.2	0,526	Valid
	X2.3	0,581	Valid
	X2.4	0,693	Valid
	X2.5	0,543	Valid
	X2.6	0,679	Valid
	X2.7	0,550	Valid
	X2.8	0,707	Valid
	X2.9	0,720	Valid
	X2.10	0,671	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,834	Valid
	X3.2	0,527	Valid
	X3.3	0,587	Valid
	X3.4	0,761	Valid
	X3.5	0,582	Valid
	X3.6	0,706	Valid
	X3.7	0,558	Valid
	X3.8	0,670	Valid

Berdasarkan tabel diatas maka dari 44 pertanyaan yang diujikan, hanya tersisah 41 pertanyaan yang dapat dikatakan valid yaitu memiliki nilai faktor loading > 0,5 dan tidak terdapat nilai yang negatif disetiap komponen.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Kinerja Guru (Y)	0,867	reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,867	reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,839	reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,810	reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, hasil uji reliabilitas untuk variabel X1, X2, X3, dan Y menunjukkan nilai di atas 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat dipercaya.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Sig.
(Constant)	0,040	0,774
Kepemimpinan (X1)	0,467	0,000
Motivasi Kerja (X2)	0,384	0,000
Lingkungan Kerja (X3)	0,138	0,024

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 24, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,040 + 0,467X_1 + 0,384X_2 + 0,138X_3 + e$$

Constant 0,040 menunjukkan bahwa tanpa pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Guru bernilai 0,040. Peningkatan 1 satuan Kepemimpinan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,467, Motivasi Kerja sebesar 0,384, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,138. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan tabel di atas juga dapat diketahui hasil uji T yang menjelaskan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai t sebesar 5,004 dan sig. 0,000 (< 0,05). Motivasi Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai t sebesar 4,408 dan sig. 0,000 (< 0,05). Selain itu, Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai t sebesar 2,282 dan sig. 0,024 (< 0,05). Hal ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi signifikan terhadap Kinerja Guru.

Tabel 5. Hasil Uji R²

Model	R Square
1	0,892

Berdasarkan data pada tabel, nilai R Square sebesar 0,892 menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), mampu menjelaskan variabel dependen, yaitu Kinerja Guru (Y), sebesar 89,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 10,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Uji F

F	336,650
Sig	0,000
Keterangan	H ₄ diterima

Hasil uji simultan pada tabel tersebut menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa variabel independen Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y). Oleh karena itu, hipotesis H4 dinyatakan diterima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Depok. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,467. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan motivasi, inspirasi, serta menggerakkan guru untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Penelitian ini juga sejalan dengan berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan pentingnya peran Kepemimpinan dalam keberhasilan organisasi pendidikan.

Selain itu, Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,384. Motivasi yang tinggi, yang didukung oleh dukungan organisasi serta kesempatan untuk berinovasi, mampu mendorong guru bekerja lebih efektif dan produktif. Lingkungan Kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikan $0,024 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,138. Lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung meningkatkan semangat kerja guru, sehingga kinerja menjadi lebih optimal.

Secara simultan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menegaskan bahwa kombinasi dari ketiga faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif di institusi pendidikan.

SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Depok, baik secara parsial maupun simultan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti hanya dilakukan di satu instansi sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke instansi lain, serta adanya beberapa item

pertanyaan yang tidak valid dalam uji validitas. Berdasarkan hasil ini, disarankan agar SMK Negeri 2 Depok memberikan pelatihan untuk meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta memberikan apresiasi atas pencapaian guru guna meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, dengan menambahkan variabel lain seperti Disiplin Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja, yang berpotensi memengaruhi Kinerja Guru lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmy, A., Risza, H., & Adhykusuma, A. (2022). Implications of work motivation, employee discipline, and compensation on employee performance while working from home at a digital marketing company. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 15(1), Article 1. Hal: 21-22
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsepa Dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Febriyanti, D., & Rijanti, T (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru SMK Bhakti Praja Adiwernakabupaten Tegal). *Management Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), Article 4.
- Fajar, D. N., & Kamil, M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Exim Jaya Abadi (AsiaCommerce Network Ltd). *CIDEA Journal*, 3(1), 75-88.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplika si Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro: Yogyakarta.
- Hair, J. F., W.C. Black, B.J.Babin, R.E.Anderson, & R.L Tathan. (2010). *Multivariate Data Analysis. Hair.pdf (Seventh)*. Pearson Prentice Hall. <https://www.drnishikantjha.com/paperscollection/multivariat>
- Hasibuan, M.S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husnalia, S., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 7(1), 86-97.
- Hartawan, H., & Pujiyanti, P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMP Negeri 1 Sumberlawang Kabupaten Sragen. *Journal of Indonesian Science Economic Research*, 5(2), Article 2.
- Inaray, J. C. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), Article 2.
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), Article 1.
- Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja Yang Kondusif Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman*, 3(1), Article 1.
- Manalu, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Guru SMA XYZ Palembang. *Journal on Education*, 05(03), 5754–5765.
- Map, J., Sulastri, N., Hartati, C. S., & Ôçä, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 8 Kota Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(3), Article 3.
- NitiseMITO, Alex S., 2000. *Manajemen Pemasaran*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noprian, & Hanifa, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDN 187 Palembang. *Jurnal Ekobis Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), Article 2.
- No, V., & Alfian, R. S. (2024). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan , Motivasi dan Lingkungan Kerja*. 5(1), 85–90.
- Perdiansyah, R., Saluy, A. B., & Kemalasari, N. (2022). The Impact The Impact of E-Government Implementation and Leadership on Organizational Performance mediated by Employee Work Motivation at the Directorate General of Foreign Trade, Ministry of Trade. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(1), 135–146.
- Pinto, L., Kellen, P. B., & Soares, A. (2023). The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at Sacred Heart of Jesus, Becora, Dili, Timor-Leste: The Mediating Role of Work Motivation. *Journal of Digitainability, Realism &*

Mastery (DREAM), 2(12), Article 12. Hal: 47-50

- Pratama, Y. A., Putri, R. H., Nurokhim, F. R., & Paramarta, V. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Pertamina Eksplorasi Dan Produksi Sangatta. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 2(2), Article 2.
- Putri, A. N., Arafat, Y., N, H. S., & Ariesta, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Se-Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 10(1), Article 1.
- Rackh. (2019). *Sumber Daya Manusia Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen*.
- Rosdiana, D., Rahmawati, A., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), Article 3.
- Rosanna, A. I., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkt Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(4), 734-748.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabet.
- Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan kewirausahaan*, 10 (1).
- Suhardi, D., Basem, Z., & Supardi, S. (2022). The Effect Of Leadership And Motivation On Teacher Performance At Smk Negeri 1 Bangkinang. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(1), Article 1.
- Suharina., Ahyani, N., Mulyadi. (2022). The Influence Of Principal's Leadership And Work Motivation On Teacher's Performance. *Journal of social work and science education*, 3 (3).
- Sihotang, B. C., Elfrianto., & Aktar, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 24 Medan. *Jurnal Guru Kita*, 6 (4).
- Sihaloho, S., & Sihotang, H. (2022, October). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Sd Santo Antonius 1 Dan 2 Medan. In *Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 1, pp. 239-248).

- Sing, R., & Edalmen. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal serina ekonomi dan bisnis*, 1 (1).
- Suriyana, N., Sedarmayanti, S., & Zefriyenni, Z. (2024). Determinasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai pemediasi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(1), 644–653.
- Wahyosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Rajawali Press.