

Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMK PGRI Telagasari

Ira Widiya Ningsih¹, Sihabudin², Robby Fauji³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini untuk menganalisis lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja para guru di SMK PGRI Telagasari. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadaan fisik tempat kerja sudah relatif baik, walaupun belum merata, khususnya dalam hal fasilitas dan kenyamanan ruang belajar. Di sisi lain, aspek non-fisik dari lingkungan kerja yaitu hubungan antar guru, Komunikasi maupun dukungan dari atasan berada dalam kondisi sangat baik dan menjadi faktor utama yang berperan dalam mendorong motivasi kerja. Motivasi para guru dipengaruhi oleh faktor internal seperti rasa tanggung jawab dan cinta terhadap pekerjaan, serta didukung oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja maupun gaya kepemimpinan yang disimpulkan baik lingkungan fisik serta non-fisik memiliki dampak yang signifikan pada semangat kerja guru. Yakni, lingkungan non-fisik dan dukungan kepemimpinan menjadi faktor yang paling berpengaruh, sedangkan aspek fisik berfungsi sebagai pendukung yang masih memerlukan perbaikan.

Kata Kunci: Kondisi Tempat Kerja; Semangat Kerja; Guru, Lingkungan Fisik; Lingkungan Non-Fisik.

Abstract

This study aims to analyze the work environment in improving the work motivation of teachers at SMK PGRI Telagasari. The method used is a descriptive qualitative approach. The findings of this study indicate that the physical condition of the workplace is relatively good, although not evenly distributed, especially in terms of facilities and comfort of learning spaces. On the other hand, non-physical aspects of the work environment, namely relationships between teachers, communication and support from superiors are in very good condition and are the main factors that play a role in encouraging work motivation. Teacher motivation is influenced by internal factors such as a sense of responsibility and love for work, and supported by external factors such as the work environment and leadership style. It is concluded that both the physical and non-physical environment have a significant impact on teacher work enthusiasm. Namely, the non-physical environment and leadership support are the most influential factors, while the physical aspect functions as a support that still needs improvement.

Keywords: *Workplace Conditions; Work Spirit; Teachers, Physical Environment; Non-Physical Environment.*

Copyright (c) 2026 Ira Widiya Ningsih

□ Corresponding author :

Email Address : mn22.iraningshi@mhs.ubpkarawang.ac.id

PENDAHULUAN

Pendidikan kejuruan di Indonesia bertanggung jawab secara strategis untuk menyediakan tenaga kerja yang siap dan fleksibel untuk mengantisipasi perkembangan industri. Sekolah Menengah Kejuruan (SMP) seperti SMK PGRI Telagasari di Karawang harus menawarkan keterampilan teknis dan lingkungan kerja dan belajar yang sehat bagi pengajar dan siswa untuk memberikan pendidikan berkualitas tinggi.

Banyak elemen fisik maupun non-fisik yang termasuk pada lingkungan kerja memengaruhi interaksi antara guru dan suasana belajar di sekolah. Sementara lingkungan kerja "semua kondisi yang mempengaruhi interaksi kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan atasan", motivasi kerja berhubungan dengan dorongan internal pada guru untuk menjadi lebih baik maupun lebih produktif (Tri Kumala Dewi et al., 2023). motivasi kerja diartikan "dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan dengan semangat". (Hotner, 2023)

Dari hasil pra-survei melalui wawancara singkat pada guru di SMK PGRI Telagasari. Menunjukkan bahwa hubungan antar guru secara keseluruhan baik tetapi ternyata masih ada guru yang kurang berbaur dan berkomunikasi. Hal ini disebabkan oleh kepribadian guru serta kondisi fisik lingkungan yang tidak mendukung serta faktor lain yang membuat motivasi kerja guru kurang seperti faktor fisik yang mengurangi motivasi guru dalam mengajar dikelas seperti kurangnya fasilitas AC disetiap ruangan. Selain itu, kurangnya penghijauan disekolah serta kondisi ruangan yang panas dan sirkulasi udara yang buruk memengaruhi kualitas kerja guru.

Tabel 1. Data Lingkungan Kerja Fisik

No	Fasilitas	Jumlah
1	Ruang Belajar	32
2	Ruang Praktik	8
3	Ruang Guru	1
4	Ruang Rapat	2
5	Ruang Tata Usaha	2
6	Tempat Parkir	3
7	Masjid	1
8	Lapangan	3
9	Kantin	1
10	AC	35
11	Kipas Angin	8
12	Televisi	9
13	Toilet Siswa Putri	5
14	Toilet Siswa Putra	5

Sumber : SMK PGRI Telagasari (2025)

Berdasarkan tabel diatas SMK PGRI Telagasari masih kekurangan fasilitas untuk

mendukung kenyamanan guru, kurangnya fasilitas AC disetiap ruangan dan kondisi ruangan panas maupun sirkulasi udara kurang baik juga memengaruhi kualitas kinerja guru.

Baik kondisi kerja fisik maupun non-fisik meningkatkan motivasi karyawan (Auliya dkk., 2025). Syamsiah dkk. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memengaruhi efektivitas guru. Tanpa dukungan lingkungan yang kuat, motivasi kerja mungkin tidak selalu terpengaruh secara langsung (Muhammad Mufid Prasetyo dkk., 2025). Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi karyawan (Sihabudin, 2021). Terdapat sedikit studi kualitatif tentang bagaimana lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja guru di sekolah menengah kejuruan. Oleh karena itu, penelitian ini meneliti bagaimana lingkungan kerja fisik dan non-fisik memengaruhi motivasi guru di SMK PGRI Telagasari. Hal ini diharapkan dapat membantu menjelaskan bagaimana lingkungan kerja memengaruhi motivasi guru.

Dari permasalahan, peneliti mengambil judul "Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMK PGRI Telagasari" didasarkan pada pemahaman penting tentang masalah yang dihadapi.

Penelitian ini mengkaji bagaimana lingkungan kerja guru SMK PGRI Telagasari memengaruhi motivasi mereka. Penelitian ini mengkaji bagaimana unsur-unsur lingkungan kerja fisik dan non-fisik memengaruhi motivasi dan dorongan para pengajar. Selain itu, peneliti ingin memahami lingkungan kerja yang ada, tantangan yang dihadapi guru untuk menyesuaikan diri dengan kondisi ini, dan bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi motivasi kerja mereka.

Studi ini menawarkan strategi pendidikan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan memotivasi guru. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja sekolah dengan memperbaiki fasilitas dan kenyamanan tempat kerja serta interaksi sosial antar guru

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara 2016) dalam jurnal (Hadi et al., 2023) Manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk menyediakan, mengembangkan, menyeimbangkan, mengintegrasikan, mempertahankan, dan memisahkan personel guna mencapai tujuan organisasi. Gary Dessler menulis dalam jurnal (Hs et al., 2024) bahwa sumber daya manusia mencakup kebijakan dan metode untuk merekrut, menyeleksi, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) dalam jurnal (Farhan, Muhammad & Indriyaningrum, 2025) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai alat, bahan, dan lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, menggunakan teknik kerja dan pengaturan kerja, baik secara mandiri maupun berkelompok. Lingkungan kerja dapat berupa fisik atau non-fisik. Lingkungan kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Diah dan Edy (2015:136) dalam jurnal (Efendi et al., 2023), mencakup semua fasilitas dan infrastruktur kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Tempat kerja, kebersihan, peralatan kerja, fasilitas, penerangan, ketenangan, dan interaksi karyawan membentuk lingkungan kerja ini.

3. Motivasi Kerja

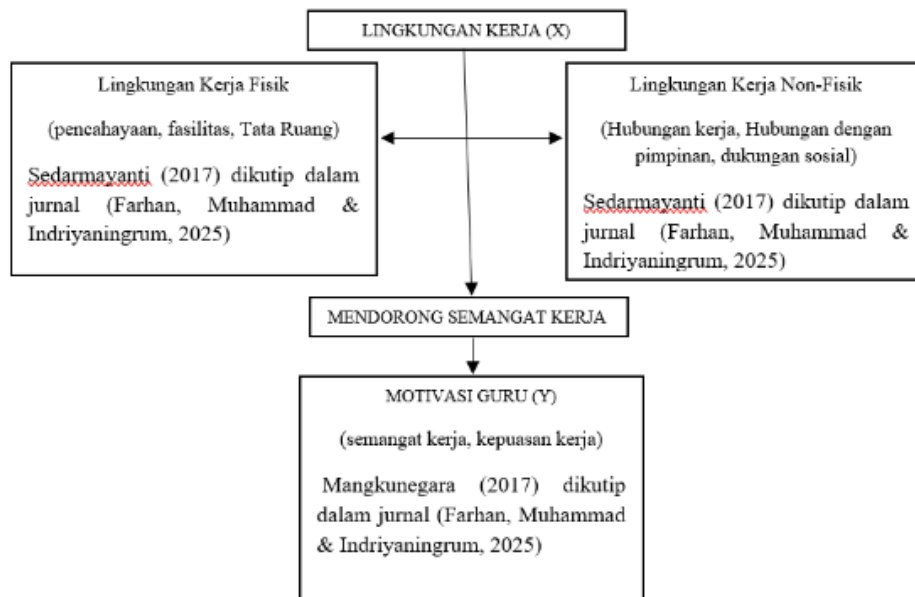
Menurut Mangkunegara (2017) dalam jurnal (Farhan, Muhammad & Indriyaningrum, 2025), motivasi adalah energi yang mendorong orang untuk bekerja secara fokus guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam jurnal (Lazuardi & Harahap, Ikhsan, 2024), Sutrisno (2013) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan dari dalam atau luar yang memotivasi seseorang untuk menyelesaikan sesuatu, mencapai tujuan, atau melakukan sesuatu yang diinginkan.

Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran ini didasarkan pada pengertian bahwa tenaga pengajar adalah sumber daya manusia pada pelaksanaan pendidikan di institusi. Keberhasilan tenaga pengajar dalam melaksanakan tugasnya sangat terkait dengan dorongan kerja, yang akhirnya mempengaruhi mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan di institusi tersebut. Dorongan kerja seorang guru tidak muncul dengan sendirinya; ada berbagai faktor yang memengaruhi yaitu kondisi tempat kerja.

Kondisi tempat kerja guru di SMK PGRI Telagasari dipahami sebagai keseluruhan faktor yang mengelilingi guru saat menjalankan tugasnya, meliputi aspek fisik dan nonfisik. Aspek fisik mencakup keadaan ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, tersedianya fasilitas seperti ruang guru dan pendingin udara. di samping aspek fisik, kondisi nonfisik juga sangat penting. Lingkungan nonfisik terdiri dari relasi antara guru, komunikasi internal di sekolah, dukungan dari atasan, serta kerja sama dan atmosfer keseluruhan di tempat kerja.

Motivasi guru bergantung pada lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang sesuai. Guru yang termotivasi akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan efektif dalam pengajaran. Dengan demikian, kinerja guru dan kualitas pendidikan di SMK PGRI Telagasari mendapat manfaat dari lingkungan kerja yang baik.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber: Hasil olah penulis (2026)

X : Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua keadaan yang memengaruhi kenyamanan, antusiasme, dan motivasi guru dalam mendidik. Tempat kerja meliputi faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, gangguan, tata ruang, dan fasilitas pembelajaran, serta faktor non-fisik seperti hubungan antar pendidik, komunikasi, dukungan kepemimpinan, budaya kerja, dan keamanan serta kenyamanan sekolah.

Y : Motivasi

Motivasi guru berasal dari dalam dan luar diri, menumbuhkan antusiasme, keinginan, dan kemauan untuk melaksanakan kewajiban mengajar dan belajar mereka. Dengan demikian, guru-guru SMK PGRI Telagasari akan termotivasi oleh lingkungan kerja yang menyenangkan.

Proposisi :

1. P1: Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan terorganisir dengan baik akan meningkatkan motivasi guru di SMK PGRI Telagasari.
2. P2: Lingkungan kerja non fisik yang saling mendukung dan terbuka untuk komunikasi akan mendorong motivasi guru di SMK PGRI Telagasari.
3. P3: Semakin baik kondisi kerja secara menyeluruh, termasuk aspek fisik dan non-fisik, maka semakin besar dorongan motivasi guru dalam menjalankan tugas di SMK PGRI Telagasari.

METODOLOGI

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dan deskriptif. Strategi ini dipilih karena peneliti ingin memahami secara menyeluruh bagaimana lingkungan kerja memengaruhi motivasi guru untuk bekerja di SMK PGRI Telagasari. Dengan mengutamakan pemahaman makna dari sudut pandang guru, pendekatan penelitian

ini berfokus pada menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan secara alamiah. Studi ini diharapkan dapat mengungkap hubungan antara kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik, motivasi guru untuk bekerja, dan upaya sekolah dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif.

2. Sumber Data

Penelitian memakai sumber data primer ialah wawancara langsung dengan empat guru (guru dengan masa kerja yang berbeda) dan Wakil Kepala Sekolah SMK PGRI Telagasari. Sumber data sekunder terdiri dari jurnal atau referensi yang relevan dengan topik penelitian, seperti teori lingkungan kerja maupun motivasi guru bekerja.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. **Wawancara**, Wawancara mendalam pada guru dan anggota sekolah untuk mengetahui pengalaman, perspektif, dan perasaan mereka tentang lingkungan kerja dan motivasi.
- b. **Observasi**, Observasi langsung kondisi fisik lingkungan sekolah, seperti interaksi antar guru.
- c. **Dokumentasi**, Dokumentasi dilakukan untuk melengkapi data wawancara dan observasi dengan bahan tertulis atau visual.

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan teknologi untuk memvalidasi data. Informasi dari instruktur dan wakil kepala sekolah di SMK PGRI Telagasari dibandingkan untuk melakukan triangulasi sumber. Untuk memverifikasi keselarasan dan konsistensi data, triangulasi teknologi membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Melalui wawancara dengan empat guru maupun satu wakil kepala sekolah di SMK PGRI Telagasari, diperoleh pemahaman tentang kondisi tempat kerja dan dampaknya terhadap motivasi guru.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Dalam aspek keadaan fisik di lingkungan kerja, sebagian guru menyatakan bahwa fasilitas belajar di sekolah sudah cukup baik, meskipun distribusinya belum merata. Beberapa ruang kelas dilengkapi dengan televisi, Wakasek menyatakan yang sering dikeluhkan guru yaitu “masih ada sebagian ruangan yang belum ber AC dan sebagian masih menggunakan kipas angin”, guru merasa fasilitas yang ada masih belum mencukupi, terutama terkait dengan kenyamanan ruang belajar yang terasa panas. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksamaan fasilitas antar kelas. Selain itu, akses internet yang digunakan guru juga tersedia dan sangat mendukung kegiatan pembelajaran.



Gambar 2. Dokumentasi Kondisi Ruang Kelas

Sumber : SMK PGRI Telagasari (2025)

Mengenai pencahayaan dan kebersihan, sebagian besar guru berpandangan bahwa kondisi tersebut sudah memadai dan mendukung proses belajar. Ruang guru biasanya terjaga kebersihannya, sedangkan kelas masih memerlukan kesadaran lebih dari siswa untuk menjaga kebersihan. Beberapa area seperti toilet laki-laki, lapangan, dan daerah tertentu di sekolah masih menjadi perhatian dalam hal kebersihan. Sekolah telah melakukan berbagai upaya seperti penetapan jadwal piket, memberikan teguran, dan membudayakan siswa untuk menjaga kebersihan sebelum dan sesudah belajar.



Gambar 3. Dokumentasi Ruang Guru

Sumber : SMK PGRI Telagasari (2025)

Untuk sarana dan prasarana, terdapat perbedaan pandangan di antara guru. Beberapa guru menganggap masih ada kekurangan fasilitas yang memengaruhi proses belajar, seperti minimnya pendingin udara yang menyebabkan ketidaknyamanan. Namun, ada juga yang merasa bahwa fasilitas yang ada sudah cukup dan tidak menghambat kegiatan belajar mengajar. Pihak manajemen sekolah menginformasikan bahwa peningkatan fasilitas dilakukan secara bertahap setiap tahun.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Dalam aspek lingkungan kerja non-fisik, guru sependapat bahwa hubungan antar guru terjalin baik, harmonis, dan didasari rasa kekeluargaan. Akan tetapi masih terdapat guru yang cenderung kurang aktif dalam berinteraksi dengan rekan kerja. Meskipun demikian, kondisi tersebut tidak menghambat komunikasi secara keseluruhan di lingkungan sekolah. Para guru memiliki hubungan yang baik dengan kepala sekolah, yang membimbing, mendukung, dan memuji mereka. Dukungan sosial dari rekan kerja sangat kuat, meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja para pengajar.

3. Motivasi Guru

Berkenaan dengan motivasi kerja, para guru memiliki berbagai sumber motivasi. (Guru 1) mengungkapkan “motivasi muncul dari kepercayaan dan rasa syukur saat menjalankan profesi sebagai pendidik”. (Guru 2) juga merasa “kepuasan dalam pekerjaan berasal dari keberhasilan siswa, baik di bidang akademis maupun dalam perkembangan pribadi”. (Guru 3) menyatakan “faktor internal seperti kecintaan terhadap pekerjaan dan keinginan untuk membantu siswa juga menjadi motivator utama”. (Guru 4) mengungkapkan bahwa “Motivasi kerja guru berasal dari rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan profesinya sebagai pendidik, serta keinginan untuk menjadi teladan dan memberikan contoh positif bagi rekan-rekan guru lainnya”.

4. Kepuasan Kerja

Kepala sekolah membimbing, membantu, dan memuji para guru. Kesejahteraan dan moral guru meningkat berkat dukungan rekan kerja yang sangat baik. Meskipun demikian, beberapa guru mengakui bahwa semangat kerja terkadang menurun. Hal ini disebabkan oleh rutinitas yang berulang, kebijakan yang tidak tepat, serta respons siswa yang tidak sesuai harapan. Namun, kondisi ini biasanya dapat diatasi dengan menjaga komunikasi, meningkatkan tanggung jawab, dan menerapkan variasi dalam metode pembelajaran.

5. Dukungan Pimpinan

Dari sudut pandang dukungan pimpinan, semua guru menyatakan bahwa pengaruh kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru sangat signifikan. Kepala sekolah dianggap tanggap terhadap keluhan, memberikan arahan secara teratur, serta mendorong peningkatan kompetensi guru melalui program pelatihan.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi kerja fisik dan non-fisik mempengaruhi motivasi kerja guru di SMK PGRI Telagasari. Syamsiah dkk. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, meningkatkan

motivasi. Di SMK PGRI Telagasari, hubungan sosial dan komunikasi yang baik meningkatkan semangat kerja guru.

Mengenai lingkungan kerja fisik, meskipun sarana yang ada sudah cukup baik, terdapat ketidakseimbangan dalam distribusinya. Hal ini dapat berdampak kenyamanan maupun efektivitas proses belajar, terutama terkait dengan suhu ruangan dan ketersediaan alat belajar. Temuan ini menunjukkan perlunya perhatian terhadap peningkatan sarana secara merata agar semua guru dapat bekerja secara optimal. Selain itu, kebersihan lingkungan yang belum sepenuhnya terjaga di beberapa area menunjukkan pentingnya meningkatkan kesadaran bersama dan pengawasan yang lebih ketat.

Namun, suasana kerja non-fisik tampaknya baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan membutuhkan ikatan sosial yang baik, komunikasi yang efektif, dan dukungan sosial yang kuat. Bahkan dengan sumber daya minimal, lingkungan ini meningkatkan moral guru. Ini membuktikan bahwa faktor psikososial di tempat kerja memotivasi karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa karakteristik intrinsik seperti tanggung jawab, kegembiraan bekerja, dan prestasi siswa memotivasi guru. Dukungan kepemimpinan, lingkungan yang menyenangkan, dan kesejahteraan juga menstabilkan motivasi kerja. Penelitian ini mendukung teori jurnal Mangkunegara (2017) (Farhan, Muhammad & Indriyaningrum, 2025) bahwa motivasi mendorong orang untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi berubah sesuai dengan keadaan, seperti yang terlihat dari penurunan moral kerja secara berkala.

Kepemimpinan meningkatkan motivasi guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat memengaruhi etika kerja guru. Menurut Sihabudin (2021), gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja karyawan. Tempat kerja yang positif dapat dihasilkan dari kepemimpinan yang responsif, komunikatif, dan suportif. Penelitian ini menemukan bahwa suasana kerja yang sehat dan kepemimpinan yang kuat dapat memotivasi guru. Oleh karena itu, sekolah harus terus meningkatkan fasilitas, membina hubungan kerja yang kuat, dan membangun kepemimpinan untuk mendorong keberhasilan guru.

SIMPULAN

Menurut studi SMK PGRI Telagasari, lingkungan kerja – fisik dan non-fisik – meningkatkan motivasi kerja guru. Meskipun pendingin ruangan dan suhu kelas yang tidak merata masih menjadi masalah, kebersihan, penerangan, dan bantuan pembelajaran yang memadai telah meningkatkan kinerja para pengajar. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta dukungan dan pujian dari pimpinan merupakan kontributor terbesar dalam meningkatkan semangat kerja, disiplin, tanggung jawab, dan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu sebagai implikasi, sekolah perlu menerapkan strategi yang komprehensif melalui peningkatan kualitas

fasilitas, perbaikan lingkungan kerja, penguatan hubungan sosial, serta pengembangan kompetensi guru guna mendukung profesionalisme dan meningkatkan kualitas pembelajaran di SMK PGRI Telagasari.

Referensi :

- Auliya, N., Akhmad, & Mellisyah. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. 5(September), 620–627.
- Azmi, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Brown Persian Petshop-Yogyakarta. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 67–76. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v15i1.4230>
- Efendi, R., Hamdun, Kusnadi, E., & Pramesthi, Ayu, R. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PG PRADJEKAN BONDOWOSO DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(3), 424–440.
- Farhan, Muhammad, R., & Indriyaningrum, K. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 2(3), 380–398. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v2i3.800>
- Hadi, W. P., Acinnadhamma, N. V., Umami, N. Z., & Doringin, F. (2023). PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEMAJUAN OPTIK. 23–28.
- Hotner, T. (2023). Pendayagunaan Keputusan dan Suasana Kerja dalam Peningkatan Daya Saing Sekolah Swasta. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(1), 277–285. <https://jipied.org/index.php/JSP>
- Hs, M. F., Us, K. A., & Shalahudin. (2024). *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan*. 2(1), 207–217. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>
- Lazuardi, B., & Harahap, Ikhsan, M. (2024). *Bayu+Lazuardi+Trending+vol2+no1+jan2024+h125-134*. 2(1).
- Muhammad Mufid Prasetyo, Hudyah Astuti Sudirman, & Asmadhini Handayani Rahmah. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 7 Samarinda. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(3), 20–32. <https://doi.org/10.55606/jimak.v4i3.4733>
- Novianti., et al. (2023). , *Elli Widia 2* . 12(November), 771–785.
- Rialdy, N., & Panjaitan, R. B. (2023). PUBLICA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat BAGAIMANA CARA UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR ANAK SEKOLAH DASAR MELALUI BIMBINGAN DUSUN BELAJAR DI DESA SAENTIS. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 65–69.
- Sihabudin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Owner*, 5(2), 701–705. <https://doi.org/10.33395/owner.v5i2.573>
- Syamsiah, Zakaria, N., Wahyudi, S., & Setiawan, A. (2023). *Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru*. 3(2), 160–173.
- Taupik, R. P., & Fitriani, Y. (2021). Jurnal basicedu. Jurnal Basicedu,. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 1525–1531. <https://journal.uir.ac.id/ajie/article/view/971>
- Tri Kumala Dewi, Nurhafizah, & Dadan Suryana. (2023). Work Discipline on Teacher Performance in Kindergarten. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Undiksha*, 11(3), 430–438.