PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN GURU DAN PEGAWAI SEKOLAH DASAR NEGERI PETUKANGAN SELATAN 01

(Studi Kasus di Sekolah Dasar Negeri Petukangan Selatan 01 Jakarta Selatan)

Anestacia Putri Rahayu[1], Syaiful Anwar[2]
2131500247@student.budiluhur.ac.id[1], syaiful.anwar@budiluhur.ac.id[2]
Universitas Budi Luhur

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap komitmen guru dan Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan uji hipotesis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengambilan sampel menggunakan Teknik Non-probability Sampling yaitu pengambilan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 41 Pegawai . Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert yang diolah menggunakan Software Microsoft Excel 2019 dan Software SPSS versi 25. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Negeri Petukangan Selatan 01. Sedangkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen guru dan Pegwai di Sekolah Dasar Negeri Petukangan Selatan 01.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi, Komitmen Guru Dan Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment, job satisfaction, and motivation on teacher and employees commitment. The research method used is quantitative descriptive and the hypothesis test used is multiple linear regression. Sampling using Non-probability Sampling Technique, namely saturated sampling with a total of 41 employees as respondents. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale processed using Microsoft Excel 2019 Software and SPSS Software version 25. The conclusion of the study shows that Work Environment and Job Satisfaction do not have a significant effect on teacher and employees Commitment at Petukangan Selatan 01 Elementary School. While Motivation has a significant effect on teacher and employees Commitment at Petukangan Selatan 01 Elementary School.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Motivation, Commitment Of Teachers And Employees.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek krusial dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan global. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki tanggung jawab dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga mampu bersaing di tengah masyarakat. Dalam hal ini, guru memiliki peran sentral sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan. Kualitas hasil pendidikan sangat bergantung pada komitmen dan dedikasi guru dalam menjalankan peran mereka. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan tidak akan berhasil tanpa dukungan guru yang profesional, berkomitmen tinggi, dan memiliki semangat kerja yang kuat.

Komitmen guru terhadap pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Lingkungan kerja yang kondusif, dengan fasilitas memadai dan hubungan yang harmonis antar rekan serta dukungan dari pimpinan, dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan loyalitas kerja. Kepuasan kerja yang diperoleh dari pengakuan atas kinerja, sistem imbalan yang adil, dan kesempatan

pengembangan diri juga turut memperkuat komitmen tersebut. Selain itu, motivasi—baik intrinsik maupun ekstrinsik—berfungsi sebagai pendorong utama dalam meningkatkan semangat dan kinerja guru.

Namun, berdasarkan observasi awal di SD Negeri Petukangan Selatan 01 Jakarta Selatan, ditemukan beberapa gejala yang menunjukkan rendahnya tingkat komitmen guru dan pegawai. Beberapa di antaranya adalah keterlambatan hadir, ketidakhadiran dalam kegiatan sekolah, kurangnya loyalitas terhadap lembaga, serta rendahnya antusiasme dalam menjalankan tugas. Selain itu, terdapat keluhan tentang kurang terbukanya komunikasi antara pegawai dan pimpinan, yang turut menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Fenomena ini diduga berkaitan erat dengan rendahnya kualitas lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja yang belum optimal, serta lemahnya motivasi kerja para guru dan pegawai. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh sekolah.

Melihat pentingnya peran guru dalam menentukan kualitas pendidikan dan mengingat adanya permasalahan yang terjadi di sekolah tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap komitmen guru dan pegawai di SD Negeri Petukangan Selatan 01. Dengan demikian, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pihak sekolah dalam mengambil kebijakan strategis yang dapat meningkatkan komitmen tenaga pendidik dan kependidikan, sekaligus memperbaiki iklim kerja secara keseluruhan.

KAJIAN TEORI

Komitmen Guru dan Pegawai

Luthans dalam Soetrisno, (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha tinggi untuk berorganisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai- nilai dan tujuan- tujuan organisasi. Sedangkan menurut Jamal et al., (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada didalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi, komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya..

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Latif et al., (2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimanaguru dan pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para guru dan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi guru dan pegawai, misalnya jika Guru dan pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka guru dan pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja guru pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap Guru dan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya Indriyati, (2022).

Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja, diantaranya menurut Atmaja, (2022) kepuasan kerja didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan juga ditentukan pada lingkungan, keinginan dan kemampuan, sehingga pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka cenderung lebih mengutamakan pekerjaan itu sendiri dibandingkan dengan imbalan yang

diterima. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja bisa mempengaruhi prioritas guru dan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka Sulaimawan, (2020).

Motivasi

Beberapa para ahli menjelaskan beberapa pengertian motivasi, sebagai berikut Menurut Fitrah, (2021) motivasi kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang dapat berpengaruh untuk dapat membangkitkan, menggarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang bisa melakukan diri seseorang guru dan pegawai agar terarah serta tertuju untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada bagus atau tidaknya kinerja yang akan terjadi pada hasil akhir kerjanguru dan pegawai berasal dari organisasi yang akan dilakukan. Sedangkan menurut Rahman et al., (2021) motivasi kerja suatu gairah atau semangat bekerja yang muncul dalam diri seseorang untuk dapat bertindak sesuai dengan yang diharapkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Guru dan Pegawai

Terdapat faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja salah satunya adalah sesuatu yang dapat diciptakan melalui perencanaan lingkungan fisik kantor yang baik, dikarenakan lingkungan fisik kantor secara langsung akan bersentuhan dengan tubuh kita, melalui panca indera kemudian mengalir ke dalam hati. Kemudian dalam penelitian Kholiqul Fahroni (2024) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen Guru dan pegawai

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Guru dan Pegawai

Menurut (Khaeruman et al., 2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi perasaan emosional pegawai ketika melihat dan menilai pekerjaannya, perasaan meliputi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan. Pendapat lain mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang itu Kreitner & Kinicki, (2014) . menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen Guru dan pegawai

Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Guru dan Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Ginting & Fachrian, (2022) menyatakan bahwa terdapat adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan Komitmen karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan komitmen kerja karyawan adalah motivasi kerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh Afriadi et al., (2023) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh postif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

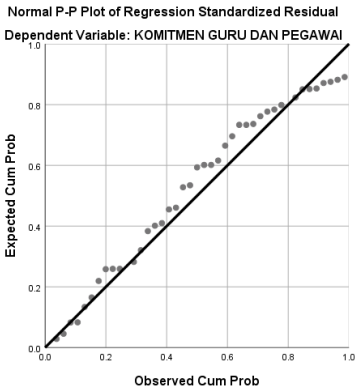
H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen Guru dan Pegawai

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan Teknik sampling yang di gunakan yaitu sampling jenuh, populasi penelitian ini di sekolah dasar negeri petukangan Selatan 01 jakarta Selatan yang berjumlah 41 pegawai terdiri dari guru kelas, tata usaha , mata Pelajaran dan staf adminitrasi. Analisis dapat dilakukan melalui serangkaian uji, dimulai uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji realibitas. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikoneritas. Kemudian untuk mengetauhi apakah terdapat

berpengaruh variabel independen terhadap dependen , dilakukan uji t selanjutnya, dilakukan analisis koefisien determinasi untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.semua data dilakukan menggunakan software SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1 Hasil Uji Nilai Grafik P-plot

Pada gambar 1 dilihat hasil output SPSS Normal P-P Plot, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Jadi data pada variabel penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika Asymp. Sig (2-tailed)> 0,05 maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika Asymp. Sig (2-tailed)< 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal

Hasil one- sample Kolmogorov-smirnov test

Tabel 1 Hasil Uji Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.83475413
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.101
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,197 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

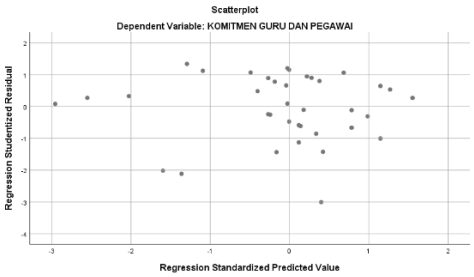
Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	1.841	2.111		.872	.389		
	LINGKUNGAN KERJA	.077	.114	.072	.679	.501	.175	5.727
	KEPUASAN KERJA	.130	.119	.141	1.099	.279	.120	8.300
	MOTIVASI	.753	.121	.766	6.200	.000	.130	7.722

a. Dependent Variable: KOMITMEN GURU DAN PEGAWAI

Sumber : SPSS V.25

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat dikatakan bahwa semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS V.25

Pada gambar 2 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	1.841	2.111		.872	.389		
	LINGKUNGAN KERJA	.077	.114	.072	.679	.501	.175	5.727
	KEPUASAN KERJA	.130	.119	.141	1.099	.279	.120	8.300
	MOTIVASI	.753	.121	.766	6.200	.000	.130	7.722

a. Dependent Variable: KOMITMEN GURU DAN PEGAWAI

a. Konstanta 1,841 artinya jika Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi 0 (tidak ada penambahan), maka Komitmen Guru dan Pegawai bernilai sebesar 1,841
b. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,077. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1% nilai akan mengakibatkan peningkatan Komitmen Guru dan Pegawai bernilai sebesar 7,7% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
c. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,130. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1% nilai akan mengakibatkan peningkatan Komitmen Guru dan Pegawai bernilai sebesar 13,0% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
d. Koefisien regresi variabel dan Motivasi sebesar 0,753. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menambahkan 1% nilai akan mengakibatkan peningkatan Komitmen Guru dan Pegawai bernilai sebesar 75,3% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinan (Adjusted R2)

Tabel 4 Uji Koefisien Determinan (Adjusted R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963[a]	.927	.921	1.908

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KOMITMEN GURU DAN PEGAWAI

Sumber : SPSS v.25

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa nilai Koefisien Determinan/Kd/Adjusted R Square menunjukan 0,921 artinya sebesar 92,1% dari nilai Komitmen guru dan Pegawai dipengaruhi variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 7,9% (100% - 92,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji T

Tabel 5 Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	1.841	2.111		.872	.389		
	LINGKUNGAN KERJA	.077	.114	.072	.679	.501	.175	5.727
	KEPUASAN KERJA	.130	.119	.141	1.099	.279	.120	8.300
	MOTIVASI	.753	.121	.766	6.200	.000	.130	7.722

a. Dependent Variable: KOMITMEN GURU DAN PEGAWAI

Hasil Uji t pada tabel :

Lingkungan Kerja (X1)

a. Thitung Lingkungan Kerja (0,679) < ttabel (1,687), maka H1 ditolak dan H0 diterima.
b. Sig. Lingkungan Kerja (0,501) > alpha (0,05), maka H1 ditolak dan H0 diterima.

Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X1), secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Guru dan Pegawai (Y).

Kepuasan Kerja (X2)

a. Thitung Kepuasan Kerja (1,099) < ttabel (1,687), H1 ditolak dan H0 diterima.
b. Sig. Kepuasan Kerja (0,279) > alpha (0,05), maka H2 ditolak dan H0 diterima.

Artinya, variabel Kepuasan Kerja (X2), secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Guru dan Pegawai (Y).

Motivasi (X3)

a. Thitung Motivasi (6,200) > ttabel (1,687), maka H3 diterima dan H0 ditolak.
b. Sig. Motivasi (0,000) < alpha (0,05), maka H3 diterima dan H0 ditolak.

Artinya, variabel Motivasi (X3), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Guru dan Pegawai (Y).

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Guru dan Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Pegawai di Sekolah Dasar Negerti Petukangan Selatan 01. Hal ini ditunjukan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output coefficient* (Uji T) dimana t_{hitung} (0,679) lebih kecil dari t_{tabel} (1,687), serta nilai signifikasi yang diperoleh sebesar 0,501 lebih besar dari nilai sig 0,05 Maka dapat dikatakan bahwa penelitian variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen Guru dan pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kholiqul Fahroni (2024) menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Guru dan Pegawai

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru dan Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Guru dan Pegawai di di Sekolah Dasar Negerti Petukangan Selatan 01. Hal ini ditunjukan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output coefficient* (Uji T) dimana t_{hitung} (1,099) lebih kecil dari t_{tabel} (1,687), serta nilai signifikasi yang diperoleh sebesar 0,279 lebih besar dari nilai sig 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa penelitian variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen Guru dan pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian & Ricky, (2025) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Guru dan Pegawai

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Komitmen Guru danPegawai

Berdasarkan hasil pengujian data dapat diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Guru dan Pegawai di Sekolah Dasar Negerti Petukangan Selatan 01. Hal ini ditunjukan dari hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output coefficient* (Uji T) dimana t_{hitung} (6,200) lebih besar dari t_{tabel} (1,687), serta nilai signifikasi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05 Maka dapat dikatakan bahwa penelitian variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen Guru dan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firman Afriadi, Dewi Nasien, Lina Warlina (2023) menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Guru dan Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, variabel yang berpengaruh signifikan yaitu Motivasi. Sedangkan variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru dan Pegawai yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Dari hasil pembahasan penulis mengajukan saran untuk di Sekolah dasar Negeri 01 Petukangan Selatan sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja dengan Komitmen Guru dan Pegawai pada dasarnya belum berpengaruh. Meskipun demikian, sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor seperti kebersihan ruang kerja, kelengkapan fasilitas, dan hubungan kerja antar guru dan pegawai. Perlu adanya komunikasi terbuka dan keterlibatan guru dan pegawai dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan suasana dan lingkungan kerja agar tercipta rasa memiliki yang lebih besar pada Sekolah Dasar Negeri Petukangan selatan 01.
b. Kepuasan Kerja dengan Komitmen Guru dan Pegawai pada dasarnya belum berpengaruh. Meskipun demikian, sekolah tetap disarankan untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja melalui sistem kerja yang adil, pembagian tugas yang

proporsional, serta evaluasi kinerja yang objektif. Kepala sekolah dapat mengadakan forum diskusi atau survei internal secara berkala untuk mengetahui aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan kurang memuaskan, agar dapat segera ditindaklanjuti.

c. Motivasi dengan Komitmen Guru dan Pegawai pada dasarnya berpengaruh. Meskipun demikian, Pihak sekolah disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja Guru dan pegawai, baik melalui motivasi intrinsik (seperti penghargaan atas dedikasi, rasa pencapaian, tanggung jawab) maupun ekstrinsik (seperti insentif, promosi sekolah , dan pengembangan karier).

DAFTAR PUSTAKA

Alfian, & Ricky. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. *YUME : Journal of Management*, *8*(1), 777–789.

Afriadi, F., Nasien, D., & Warlina, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru. AKSARA Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 09(1), 231–242. http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/1575

Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. Jumanis - Baja, 4(1), 116–131.

Fitrah. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Equiport Inti Indonesia. Jurnal Manajemen, 1(2), 76–81.

Indriyati, R. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukaan, Tata Ruang dan Pertahanan Kabupaten Tegal. Repository Universitas Pancasakti Tegal.

Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Komitmen dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL, 3(1), 38–44.

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, H. Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, H. N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & studi kasus. In Bookchapter. CV. AA. Rizky.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.

Latif, N., Ismail, A., Nurmega, & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. Kinerja, 19(2), 163–175. https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10997

Rahman, A., Santosa, J., Ariandi, F., & Arista, R. (2021). Jurnal Ekobistek. Jurnal Ekobistek, 20(3), 162–167. https://doi.org/10.35134/ekobistek.v10i3.125

Soetrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.

Sulaimawan, D. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak Pada Kinerja Pegawai. Commerce Jurnal Ilmiah Politeknik Piksi Input Serang, 7(1), 1–101.