



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru

Lalu Iwan Eko Jakandar¹, Asfa Fikriah²

lalujakandar46@gmail.com, asfa.fikriah@gmail.com

^{1,2} Manajemen Pendidikan Islam, STIT Islamiyah NTB, Lombok Utara, Indonesia

Abstract

A comfortable working environment is the most important thing for teachers, because a clean and comfortable working environment will increase their work morale. This work spirit is what the school really needs, so that the school's goals can be achieved. This research aims to determine the influence of the work environment on teacher morale at SMPI Baussalam, North Lombok. The type of research used in this research is quantitative research. This research was conducted on all teaching and educational staff through distributing questionnaires. To find out whether there is a significant influence of work environment variables on teacher morale at SMPI Babussalam North Lombok. The method used to obtain data in this research is the questionnaire method as the main method and documentation as the supporting method. Meanwhile, the data analysis used is statistical analysis using the product moment formula. The results of data analysis obtained in this study were 0.746, while the t table was 0.514, indicating $(0.746 > 0.514)$ at a significance level of 5%. So (H_a) the alternative hypothesis is accepted and (H_0) the null hypothesis is rejected. The conclusion of this research is: There is a significant influence of the work environment on teacher morale at SMPI Babussalam North Lombok.

Keywords: Work Environment, Teacher Work Morale

Abstrak

Kenyamanan lingkungan Kerja merupakan bagian terpenting bagi Guru, karena bersih dan nyamannya lingkungan kerja akan meningkatkan semangat kerja mereka. Semangat kerja inilah yang sangat diperlukan oleh sekolah, sehingga tujuan sekolah bisa tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru pada SMPI Baussalam Lombok Utara. Jenis penelitian digunakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada semua tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui penyebaran kuesioner. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru pada SMPI Babussalam Lombok Utara. Metode yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah metode angket sebagai metode pokok dan dokumentasi sebagai metode penunjang. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan rumus product moment. Hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,746 sedangkan t tabel sebesar 0,514 yang menunjukkan $(0,746 > 0,514)$ pada taraf signifikansi 5%. Jadi (H_a) hipotesis alternatif diterima dan (H_0) hipotesis nol ditolak. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru pada SMPI Babussalam Lombok Utara adalah Signifikan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses pembinaan dan pengembangan diri manusia agar mampu menghadapi segala kesulitan yang terjadi pada manusia itu sendiri (Uwais, 2015). Selain itu, pendidikan terkadang dilihat sebagai usaha seseorang untuk mengembangkan kepribadiannya sejalan dengan cita-cita dalam masyarakat dan budaya. Masalah pendidikan di Indonesia masih memerlukan perhatian ekstra, baik ditinjau dari segi kebijakan pemerintah maupun persoalan internal di tingkat sekolah (Sujana, 2019). Kebijakan pembelajaran mandiri di Indonesia baru-baru ini bertujuan untuk menciptakan manusia berkualitas yang dapat bersaing di berbagai bidang kehidupan. Pendidikan adalah diantara satu pilar mendasar dalam pembangunan suatu bangsa. Guru sebagai agen utama dalam penyelenggaraan proses pendidikan memiliki peran krusial dalam membentuk generasi penerus yang berkualitas.

Pada era globalisasi saat ini, setiap sekolah diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen sekolah yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas sekolah (Zhang, 2023). Efektivitas suatu sekolah dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan sekolah lainnya. Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu sekolah agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para guru mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga guru dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan guru itu baik maka akan mempengaruhi kinerja guru itu baik pula karena dapat membuat para guru merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan guru buruk maka kinerja dari guru tersebut juga akan berkurang (Daimy, 2023).

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para guru yang memiliki berbagai karakter melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat berdampak positif dan negatif bagi guru dalam mencapai tingkat keberhasilan tiap guru (Justiawal, 2023). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari sesuatu yang dinamakan manajemen, dimana dalam mengelola lingkungan kerja agar menjadi nyaman bagi para setiap guru. Namun demikian lingkungan kerja tidak melaksanakan

proses produksi dalam suatu sekolah, akan tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para guru yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi gurunya dapat menghasilkan semangat kerja yang baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memberikan hasil semangat kerja yang kurang baik (Basrowi, 2022).

Tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan, khususnya dalam arti psikologis, yang menjadikannya salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kesuksesan profesional. Namun hal tersebut juga dapat menyebabkan kegagalan pekerjaan (Muntasir, 2023). Namun pengaruhnya sendiri dapat menimbulkan dampak yang menguntungkan dan juga berdampak buruk. Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Mardiana, 2005). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para guru untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja yang nyaman adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala 2 macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat guru untuk bekerja secara optimal (Muntasir, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan guru bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pegawai bekerja. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan kerja adalah tempat kerja, namun juga dapat menyebabkan kegagalan kerja karena dampaknya terhadap karyawan, khususnya dalam arti psikologis (Justiawal, 2023). Adapun pengaruhnya sendiri bisa menimbulkan dampak yang menguntungkan dan juga berdampak buruk.

Semangat kerja adalah salah satu perilaku guru yang merupakan salah satu dorongan yang menjadikan seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Pratama, 2017). Lebih baik yang dimaksudkan dalam pekerjaan adalah lebih produktif yang dapat dilihat dari segi efektivitas dan efisiensi. Semangat kerja diperlukan bagi guru karena akan mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Guru yang melakukan pekerjaan dengan bersemangat, maka akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien (Ratnasari, 2017). Semangat kerja adalah keadaan spiritual

atau perilaku yang ditunjukkan oleh individu dan kelompok yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih tekun dan terus menerus menuju tujuan organisasi.

Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong guru untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Madjidu, 2022). Jadi semangat kerja diartikan sebagai lingkungan internal dan profesional positif yang mendorong orang untuk melakukan tugasnya dengan lebih bersemangat dan antusias dengan harapan dapat menyelesaikannya lebih cepat dan mencapai standar yang lebih tinggi.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi semangat guru adalah lingkungan kerja. Dengan membina lingkungan kerja yang positif maka organisasi dapat mendorong suasana kerja yang positif, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan motivasi kerja untuk mencapai tingkat produktivitas (Siagian, 2009).

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerja guru. Semangat kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada kualitas pengajaran dan pembelajaran di kelas.

Namun, pada kenyataannya, masih terdapat tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal di sejumlah lembaga pendidikan, termasuk SMPI Babussalam. Perubahan lingkungan kerja yang cepat dan kompleks, beban kerja yang meningkat, dan faktor-faktor lainnya dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja guru. Sekolah SMPI Babussalam Lombok Utara yang letak Geografisnya berdekatan dengan persawahan tentunya memiliki suasana alam yang lebih asri. Keadaan Lingkungan Sekolah sangat berpengaruh terhadap Semangat Kerja Guru-Guru demi mencapai tujuan sekolah yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru menjadi sangat relevan untuk dilakukan.

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif merupakan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik (Arikunto, 2017). Penelitian yang menggunakan angka-angka (*numerik*) untuk mengumpulkan dan menganalisis data guna mengantisipasi, menjelaskan, dan mengendalikan fenomena yang relevan disebut penelitian kuantitatif. Fokus penelitian kuantitatif adalah pada pengolahan statistik analisis data numerik. Pentingnya hubungan antar variabel akan ditentukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh data yang dapat diukur secara statistik dan memberikan gambaran umum mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua kuesioner terpisah. Pertama, kuesioner mengenai lingkungan kerja guru, yang mencakup aspek-aspek seperti fasilitas, hubungan interpersonal, dukungan pimpinan, dan kebijakan sekolah. Kedua, kuesioner mengenai semangat kerja guru, yang mencakup motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap sekolah. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan uji validitas konten dan uji reliabilitas dengan alfa Cronbach. Uji coba instrumen dilakukan sebelum penelitian utama untuk memastikan bahwa instrumen dapat mengukur variabel yang diteliti dengan baik.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah dipilih. Sebelumnya, peneliti akan memberikan penjelasan kepada para responden mengenai tujuan penelitian dan cara pengisian kuesioner. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik, seperti analisis regresi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru. Selain itu, analisis statistik deskriptif juga akan digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan variabel penelitian. Penggunaan Statistik Parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan lebih dulu dilakukan pengujian normalitas data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu instrumen cukup andal untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena cukup dari segi kualitas disebut reliabilitas. Instrument dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika member nilai *cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 1. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Lingkungan kerja	0,887	0,60	Reliabel
Semangat kerja	0,772	0,60	Reliabel

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Hasil pengujian statistic dengan menggunakan analisis regresi berganda yang perlu dianalisis dan dibahas adalah uji kofisien determinasi (R²), uji t.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.512	.495	1.980

a. Dependent Variabel : Y

Sumber :hasil olah data SPSS 16, 2016

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,512. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang dilakukan oleh Guru SMPI Babussalam dipengaruhi oleh variabel Semangat Kerja Guru sebesar 51,2%. Selebihnya yaitu sebesar 49,5% diterangkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel dependen Semangat Kerja (Y)). Sementara itu secara parsial pengaruh dari variabel independen tersebut dapat dilihat pada Tabel:

Table. Hasil uji t

T	Sig.
---	------

.505	.000
3,287	.002
6,312	.000

a. Dependent Variabel: Y

Sumber :hasil olah data SPSS 16, 2016

Pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru pada SMPI Babussalam, dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas). Jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh dan signifikan.

Berdasarkan hasil penghitungan r_{xy} diperoleh hasil penelitian sebesar 0,746. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya penelitian ini, maka nilai r_{xy} yang diperoleh perlu diuji dalam *tabel product moment* atau tabel penerimaan Hipotesis Nol dengan N (subyek penelitian) sebanyak 15 orang, maka nilai r *product moment* tabel atau r tabel yang diperoleh dengan taraf signifikan 5% menunjukkan angka 0,514. Jadi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel atau *product moment* ($0,746 > 0,514$). Dengan demikian bahwa penelitian ini signifikan. Oleh karena itu Hipotesis nihil (H_0) yang menyatakan: "Tidak ada pengaruh antara pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru di SMPI Babussalam Lombok Utara" ditolak. Sedangkan hipotesis alternatifnya (H_a) yang berbunyi: "Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru di SMPI Babussalam Lombok Utara" diterima.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap semangat kerja guru di SMPI Babussalam Lombok Utara, semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula semangat kerja guru. Oleh karena itu, perlu kiranya pihak sekolah SMPI Babussalam untuk selalu memperhatikan lingkungan sekolah karna akan membawa pengaruh besar terhadap semangat kerja guru di SMPI Babussalam Lombok Utara.

Dari hasil penghitungan *Uji t* diperoleh angka sebesar 6,312. Untuk mengetahui pengaruh satu variabel sejenis/independen terhadap variabel dependen penelitian ini, maka nilai t yang diperoleh perlu diuji dalam *t tabel* atau tabel penerimaan Hipotesis Nol dengan N (subyek penelitian) sebanyak 15 orang, maka nilai t tabel yang diperoleh dengan taraf signifikan 5% menunjukkan angka 2,132. Jadi hasil uji t pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar

dari pada nilai t tabel ($6,312 > 2,132$). Dengan demikian bahwa uji t pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diterima atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima.

Karena angka penelitian ini berada pada nilai $t\text{-tabel} < t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ artinya nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak dengan kata lain hipotesis (H_a) yang berbunyi : “Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru pada SMPI Babussalam Lombok Utara” diterima.

Lingkungan kerja yang nyaman adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala 2 macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat guru untuk bekerja secara optimal (Muntasir, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan guru bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pegawai bekerja. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan kerja adalah tempat kerja, namun juga dapat menyebabkan kegagalan kerja karena dampaknya terhadap karyawan, khususnya dalam arti psikologis (Justiawal, 2023). Adapun pengaruhnya sendiri bisa menimbulkan dampak yang menguntungkan dan juga berdampak buruk.

Semangat kerja merupakan yang terjadi pada situasi dan kondisi lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau Lembaga (Pratama, 2017). Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan semangat kerja guru. Pada intinya manusia adalah makhluk yang baik hati. Satu-satunya hal yang mendorongnya untuk bekerja dengan penuh semangat adalah harapan akan masa depan, dan terwujud atau tidaknya keinginan itu. Oleh karena itu, seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Semangat kerja guru akan dapat terwujud apabila guru dalam proses menciptakan kondisi lingkungan kerja dapat melaksanakan dengan baik dan benar (Basri, 2021). Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan semangat kerja yang optimal. Sehingga terdapat Pengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja guru. Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan disekolah, maka semakin baik pula semangat kerja guru di sekolah atau lembaga.

Faktor-faktor seperti dukungan pimpinan, suasana kerja yang kondusif, dan adanya peluang pengembangan profesional memainkan peran krusial dalam

meningkatkan semangat kerja. Hal ini mencerminkan hasil kuantitatif bahwa aspek-aspek lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja guru.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting terhadap manajemen sumber daya manusia di SMPI Babussalam. Perbaikan dan penguatan lingkungan kerja, termasuk peningkatan fasilitas, program pelatihan, dan pembinaan hubungan interpersonal, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja guru. Rekomendasi praktis melibatkan *implementasi* kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan motivasi staf pengajar, serta perencanaan program pengembangan staf yang berkelanjutan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru di SMPI Babussalam tidak hanya penting untuk memahami kondisi internal sekolah tersebut, tetapi juga dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan sejenis. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru, diharapkan dapat dirumuskan strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMPI Babussalam. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan Semangat Kerja guru di SMPI Babussalam Lombok Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan model *product moment pearson*, maka dapat disimpulkan dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X) sebesar 0,746, selain itu nilai signifikan $0,746 > 0,541$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Semangat Kerja Guru pada SMPI Babussalam Lombok utara signifikan. Dengan demikian pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja Guru SMPI Babussalam Lombok utara dapat diterima.

Uji *statistic t* pada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan angka dari hasil penghitungan *Uji t* diperoleh angka sebesar 6,312. Jadi hasil uji *t* pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari pada nilai *t* tabel dengan jumlah responden 15 orang dengan tarap signifikansi 5% ($6,312 > 2,132$). Dengan demikian bahwa uji *t* pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diterima atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena angka penelitian ini berada pada nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel maka H_a diterima dan H_0

ditolak dengan kata lain hipotesis (Ha) yang berbunyi : “Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru pada SMPI Babussalam Lombok Utara” diterima.

DAFTAR REFRENSI

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daimy, Monier, Llovio. (2023). *Teacher performance: a perception from the theory. Universidad, ciencia y tecnología*, doi: 10.47460/uct.v27i118.689.
- Framz, Hardiansyah. (2022). The Implementation of School-Based Management in Improving Quality of Education in Primary School. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, doi: 10.24246/j.jk.2022.v9.i2.p148-162.
- Irina, Yurievna. (2021). *Transformation of university teachers' working and employment conditions in the period of distance learning: socio-psychological aspects and risk assessment*. doi: 10.20952/REVTEE.V14I33.16165
- Justiawal, Muh. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kelurahan Atakkae Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, doi: 10.59050/jian.v20i1.204
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444-462.
- Mardiana, (2005). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*. UNIVERSITAS MEDAN AREA: repositori.uma.ac.
- Mochamad, Saefullah., Basrowi. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, doi: 10.46306/jbbe.v15i2.183
- Muntasir, Sofwan. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Ash-Shiddiqi Jambi. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, doi: 10.33087/dikdaya.v13i1.431
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2).
- Qiuheng, Jennifer, Zhang. (2023). *Effects of the attributes of school management teams on the management of quality education: towards school effectiveness*. doi: 10.17576/ebangi.2023.2002.18
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 99-112.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Sujana, I. W. C. (2019). Fungsi dan tujuan pendidikan Indonesia. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*. Jakarta.

Sukardi. (2016). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara