

## **PENGARUH WORKLOAD, ORGANIZATIONAL JUSTICE, DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH PAUD, TK, DAN SD DIBAWAH NAUNGAN AL-FURQON WILAYAH GABUS**

**Ilham Nur Rafizal Akbar<sup>1</sup> Heri Prabowo<sup>2</sup> Ratih Hesty Utami P<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiwa, Universitas PGRI Semarang

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

<sup>3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

---

### ARTICLE INFO

#### *Article history:*

Received Nov 30, 2022

Revised Des 05, 2022

Accepted Des 30, 2022

---

#### *Keywords:*

*Workload,  
Organizational Justice,  
Organizational Justice  
Performance*

---

### ABSTRACT

*This study aims to explain the effect of workload, organizational justice, and work environment on teacher performance (Case Study in PAUD, Kindergarten and Elementary Schools under the Al-Furqon Shade of the Gabus Region in 2022). This type of research is quantitative. The population in this study were PAUD, TK and SD school teachers under the Al-Furqon Shade of the Gabus Region. Data retrieval using questionnaire results sheets which were distributed to 80 respondents. Data collection techniques in this study used questionnaires and interviews with Multiple Linear Regression Analysis, with the help of SPSS software. The results of this study indicate that the t test has a negative effect on the workload (X1) on teacher performance, while organizational justice (X2) has a positive influence on teacher performance and work environment (X3) does not have a significant influence on teacher performance (Y). Based on this study that has been tested, there is an R Square value of 0.120 or 12%, while the remaining 0.880 or 88% is influenced by other variables that are not studied in this study.*

*This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.*



---

#### *Corresponding Author:*

Ilham Nur Rafizal Akbar  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas PGRI Semarang  
Email: [Ilhamnurrafizalakbar123@gmail.com](mailto:Ilhamnurrafizalakbar123@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Pada zaman digital yang selalu berkembang saat ini, tentunya setiap orang tidak akan merasa asing atau tabu lagi dengan adanya internet atau teknologi. Bahkan pada era saat ini segala macam pekerjaan maupun tugas sudah berdampingan bahkan dapat di kategorikan sebagai ketergantungan dengan menggunakan teknologi canggih. Kemajuan teknologi ini dituntut untuk mengimbangi dan bisa menggunakan teknologi agar bisa menyesuaikan diri agar tidak tertinggal. Tujuannya agar dapat membangun kualitas dan pemikiran yang maju sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat dan mampu bersaing di dunia kerja.

Pendidikan merupakan kunci untuk mengembangkan suatu bangsa. Tanpa pendidikan manusia seakan berada di ruangan tertutup dan dengan pendidikan seseorang akan menemukan dirinya di sebuah ruangan dengan semua jendela terbuka terhadap dunia luar. Dalam dunia pendidikan seorang guru merupakan penentu keberhasilan atau kegagalan disuatu pendidikan dan guru pula suatu agen yang paling kuat dalam suatu perubahan. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan sehingga para pakar menyatakan di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran untuk mengembangkan kegiatan yang bertujuan untuk mengejar suatu hal yang sudah ditetapkan agar tujuan yang sudah ditetapkan bisa tercapai dengan baik melalui berbagai pembelajaran yang dilaksanakan seorang guru sesuai dengan target dan tujuan. Menurut Barnawi & Arifin (2014) bahwa kinerja guru merupakan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya pendidikan dengan penuh tanggung jawab yang sudah diberikan kepada para berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Manuaba (2014) *workload* merupakan kemampuan didalam diri seseorang dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan yang harus disesuaikan dengan berapa jumlah karyawan yang ada didalam perusahaan. Ketika guru merasakan *workload* yang dimana dihasilkan dari banyaknya tugas yang waktunya berjangka pendek hal ini menyebabkan seorang guru harus bekerja lebih untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini bisa mengakibatkan seorang guru merasakan beban dalam bekerja dan bisa jadi dalam pekerjaannya tidak maksimal dan seorang guru merasa sangat lelah. Hal ini yang akan dihindari seorang guru tidak mengalami hal tersebut.

Kamran (2013) mengemukakan bahwa *organizational justice* sebagai kondisi pekerjaan yang mengarahkan individu atau kelompok pada suatu keyakinan bahwa akan diperlakukan secara adil atau tidak adil oleh organisasinya. Mojgan et al, (2014) mengutarakan bahwa *organizational justice* merupakan suatu motivator yang sangat penting dalam suatu lingkungan pekerjaan karena sektor ini akan mempengaruhi suatu organisasi yang akan merasakan keadilan dalam suatu organisasi yang dinaungin. Moosa et al (2014) juga menjelaskan bahwa pemimpin harus mempertimbangkan suatu kondisi dimana individu memiliki hak masing-masing dan pemimpin harus memperlihatkan suatu keadilan saat membuat keputusan karena setiap anggota organisasi memiliki kepekaan yang kuat terhadap keadilan.

Siyami (2013) menjelaskan bahwa *work environment* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. *Work environment* menjadi salah satu variabel stimulus yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu mengajar. *Work environment* memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi suatu kinerja guru yaitu memiliki ruangan yang layak dengan fasilitas yang memadai dalam pembelajaran, komunikasi antara guru satu sama yang lain baik dalam

pembelajaran dan cuaca, hal tersebut berperan penting dalam menentukan kedisiplinan dan prestasi ditempat kerjanya sehingga dapat mempengaruhi kinerja pada guru Syamsul Bahri (2011). Seorang guru mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan mencapai target yang sudah direncanakan apabila dapat dukungan dari *work environment* yang mendukung. Sebuah kondisi *work environment* bisa dikatakan baik jika seorang guru dapat bekerja secara optimal dan sehat sehingga dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang, fenomena, dan *research* tersebut perlu adanya peningkatan kinerja guru agar bisa mencapai target, rasa kepedulian pada murid-murid dan pelayanan yang terbaik dalam sekolah PAUD, TK dan SD dibawah Naungan Al-Furqon Wilayah Gabus yaitu melalui konsep pengaruh *Workload*, *organizational justice*, dan *work environment*. Peneliti mengambil judul pengaruh *workload*, *organizational justice* dan *work environment* kerja terhadap kinerja guru sekolah PAUD, TK dan SD dibawah Naungan Al-Furqon Wilayah Gabus.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif yaitu penelitian dengan hubungan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Pada jenis penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi) Sugiyono (2015). Populasi adalah suatu subjek penelitian. Populasi merupakan kumpulan elemen-elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang sama dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sampel merupakan bagian dari suatu populasi Umar (2013). Populasi yang diambil dalam penelitian ini meliputi semua guru di lingkungan Sekolah PAUD, TK dan SD dibawah Naungan Al-Furqon Wilayah Gabus sejumlah 92 guru.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2017). Penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*. *Non-Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Jumlah sampel penelitian ini adalah guru Sekolah PAUD, TK dan SD dibawah Naungan Al-Furqon Wilayah Gabus.

### **Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Data Primer adalah suatu sumber data yang diperoleh secara langsung dari subyek yang berhubungan dengan penelitian. Sugiyono (2016) menyebutkan bahwa Data primer merupakan data yang langsung yang diberikan pada responden dan responden mengisi secara langsung dan diberikan langsung kepada peneliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari hasil observasi dan data hasil pengisian keusioner oleh responden yang dituju.

Data Sekunder Sugiyono (2016) menyebutkan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen. Data penunjang penelitian didapat dari dokumen-dokumen, perusahaan yang berkaitan dengan penelitian tersebut

## HASIL DAN PEMBAHASAN (14 PT, Bold, Times New Roman)

### 1. Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Penguji ini dengan menggunakan metode uji Person Correlation, metode uji ini digunakan untuk mengetahui suatu data dinyatakan valid atau tidak valid. Kriteria data ini dikatakan valid apabila nilai signifikansi tidak lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat diartikan bahwa data tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil pengujiannya

**Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Independen (Workload)**

Variabel	Item Pernyataan	Sig (-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
<i>Workload (X1)</i>	X1.1	0,01	0,681	Valid
	X1.2	0,01	0,709	Valid
	X1.3	0,01	0,500	Valid
	X1.4	0,01	0,704	Valid
	X1.5	0,01	0,615	Valid
	X1.6	0,01	0,658	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa 6 item pernyataan dari variabel independen workload dapat dikatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari 6 item pernyataan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 dan melebihi r-tabel.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Independen (Organizational Justice)**

Variabel	Item Pernyataan	Sig (-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
<i>Organizational Justice (X2)</i>	X2.1	0,01	0,816	Valid
	X2.2	0,01	0,803	Valid
	X2.3	0,01	0,821	Valid
	X2.4	0,01	0,706	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa 4 item pernyataan dari variabel independen *organizational justice* dapat dikatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari 4 item pernyataan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Independen (Work Environment)**

Variabel	Item Pernyataan	Sig (-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
<i>WorkEnvironment (X3)</i>	X3.1	0,01	0,708	Valid
	X3.2	0,01	0,755	Valid
	X3.3	0,01	0,629	Valid
	X3.4	0,01	0,763	Valid
	X3.5	0,01	0,583	Valid
	X3.6	0,01	0,625	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa 6 item pernyataan dari variabel independen *Work Environment* dapat dikatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari 6 item pernyataan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Independen (Kinerja Guru)**

Variabel	Item Pernyataan	Sig (-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y1	0,01	0,559	Valid
	Y2	0,01	0,479	Valid
	Y3	0,01	0,691	Valid
	Y4	0,01	0,654	Valid
	Y5	0,01	0,653	Valid
	Y6	0,01	0,595	Valid
	Y7	0,01	0,548	Valid
	Y8	0,01	0,615	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa 8 item pernyataan dari variabel independen kinerja guru dapat dikatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari 8 item pernyataan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah instrument peneliti yang digunakan dapat diujikan berkali-kalidalam waktu yang berbeda. Instrument dapat dikatakan reliabel jika :

- Instrumen dikatakan *reliable* bila nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* > 0,6.
- Instrumen dapat dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* < 0,6. Adapun hasil pengujian instrumen penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5 Data Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach' s Alpha on Standardized Items</i>	Keterangan
<i>Workload</i>	716	Reliabel
<i>Organizational justice</i>	792	Reliabel
<i>Work Environment</i>	765	Reliabel
Kinerja Guru	749	Reliabel

Sumber : Data yang diolah SPSS Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel pada kuesioner menunjukkan hasil yang reliabel untuk digunakan pada penelitian selanjutnya. Hal ini bisa dilihat bahwa *Workload* pada kolom *Cronbach' s Alpha on Standardized Items* menunjukkan hasil > 0,6 dengan nilai 0,717. *Organizational justice* pada kolom *Cronbach' s Alpha on Standardized Items* menunjukkan hasil > 0,6 dengan nilai 0,792. *Work environment* pada kolom *Cronbach' s Alpha on Standardized Items* menunjukkan hasil >0,6 dengan nilai 0,765. Dan yang terakhir variabel kinerja pada kolom *Cronbach' s Alpha on Standardized Items* menunjukkan hasil > 0,6 dengan nilai 0,749. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *workload*,

*organizational justice*, *work environment* dan kinerja guru merupakan reliabel atau dapat dipercaya (handal) untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

## 2. Uji Hipotesis Pengujian Regresi

Persamaan Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengukur seberapa pengaruh variabel *workload* (X1), *organizational justice* (X2) dan *work environment* (X3) terhadap kinerja guru (Y1). Berikut merupakan hasil uji regresi:

**Tabel 4.6 Data Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.395	5.597		4.400	<.001
<i>Workload</i>	-.257	.127	-.215	-2.023	.047
<i>Organizational Justice</i>	.596	.189	.333	3.157	.002
<i>Work environment</i>	.005	.114	.006	.046	.964

Sumber : Data yang diolah SPSS Tahun 2022

Pada kolom t, variabel *workload* (X<sub>1</sub>) memperoleh nilai -2.023 hasilnya negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa *workload* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan besarnya antara variabel sebesar 21,5%. Jika *workload* bisa diatasi dengan baik dan bisa memanfaatkan *workload* suatu kinerja pada guru bisa meningkat.

Pada variabel *organizational justice* (X<sub>2</sub>). Kolom t memperoleh nilai 3.157 hasilnya positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *organizational justice* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh antara variabel sebesar 33,3%. Jika suatu *organizational justice* yang dimiliki oleh guru meningkat maka, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 33,3%.

Pada variabel *work environment* (X<sub>3</sub>). Kolom t memperoleh nilai 0,046 hasilnya positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Work environment* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh antara variabel sebesar 0,6%. Jika suatu *Work environment* memenuhi atau meningkat, maka variabel tersebut tidak akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,6%.

### Persamaan Regresi Linier Berganda

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$\hat{Y} = 32.395 - 0,257 X_1 + 0,596 X_2 + 0,005 X_3 + e$$

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Jika *organizational justice* dan *work environment* berada pada titik 0 tanpa *workload* maka kinerja guru berada pada 32.395.
- 2) Jika variabel *workload* (X<sub>1</sub>) sebesar -0,257 atau -25,7% maka setiap ada kenaikan nilai *workload* berpengaruh terhadap kenaikan kinerja guru.
- 3) Jika variabel *organizational justice* (X<sub>2</sub>) sebesar 0,596 atau 59,6% maka setiap terjadi kenaikan akan mempengaruhi kenaikan kinerja guru sebesar 59,6%.

- 4) Jika variabel *work environment* ( $X_3$ ) sebesar 0,0005 atau 0,5% maka setiap terjadi kenaikan akan mempengaruhi kenaikan kinerja guru sebesar 0,5%.

## Uji F

Pasangan hipotesis diuji untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis. Untuk melakukan uji signifikan koefisien berganda, dengan nilai signifikan 5%

**Tabel 4. 7 Data Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	103.570	3	34.524	005
	Residual	572.380	76	7.531	
	Total	675.950	79		

Sumber : Data yang dioleh SPSS Tahun 2022

Uji F digunakan untuk menguji apakah kerangka pemikiran teoritis yang dibuat adalah model yang baik atau tidak. Uji F dapat dilihat dari tabel ANOVA. Model yang baik apabila nilai signifikan dari tabel ANOVA lebih kecil dari 0,05. Dapat dilihat dalam kolom signifikan pada tabel 4.15, nilai yang diperoleh sebesar 0,005 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian merupakan model yang baik untuk dilaksanakan dalam penelitian ini.

## Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji pernyataan yang digunakan didalam hipotesis diterima atau ditolak. Pada dasarnya, Uji t menunjukkan besarnya pengaruh individual variabel bebas dalam mendeskripsikan variabel terikat. Uji t dapat dilihat dari tabel *coefficients*. Hipotesis diterima apabila nilai signifikan dari tabel *coefficients* lebih kecil dari 0,05. Sedangkan hipotesis ditolak apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Atau juga dapat dilihat pada hasil nilai t. Adapun hasil dari pengujian parsial adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Data Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.395	5.597		4.400	<,001
<i>Workload</i>	-.257	.127	-.215	-2.023	.047
<i>Organizational Justice</i>	.596	.189	.333	3.157	.002
<i>Work environment</i>	.005	.114	.006	.046	.964

Sumber : Data yang dioleh SPSS Tahun 2022

Pada kolom t, variabel *workload* ( $X_1$ ) memperoleh nilai  $-2.023$  hasilnya negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa *workload* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

guru dengan besarnya antara variabel sebesar 21,5%. Jika *workload* bisa diatasi dengan baik dan bisa memanfaatkan *workload* suatu kinerja pada guru bisa meningkat.

Pada variabel *organizational justice* ( $X_2$ ). Kolom t memperoleh nilai 3.157 hasilnya positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *organizational justice* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh antara variabel sebesar 33,3%. Jika suatu *organizational justice* yang dimiliki oleh guru meningkat maka, akan meningkatkan kinerja guru sebesar 33,3%.

Pada variabel *work environment* ( $X_3$ ). Kolom t memperoleh nilai 0,46 hasilnya positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Work environment* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh antara variabel sebesar 0,6%. Jika suatu *Work environment* memenuhi atau meningkat, maka variabel tersebut tidak akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,6%

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan sebagai penguji kemampuan variabel independen seberapa besar mempengaruhi kemampuan variabel dependen.

**Tabel 4. 6 Data Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,391	0,153	0,120	2.744

Sumber : Data yang diolah SPSS Tahun 2022

Dari tabel 4.17 dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square*, model penelitian memperoleh nilai sebesar 0,120 atau 12%. Artinya nilai  $R^2$  yang rendah membuat variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen sangat terbatas. Berdasarkan perolehan nilai pada kolom *Adjusted R Square*, maka besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hanya sebesar 12% saja. Sedangkan, 88% yang memengaruhi variabel dependen dijelaskan oleh sebab-sebab di luar model penelitian ini

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workload*, *organizational justice* dan *work environment* terhadap kinerja guru PAUD, TK dan SD Al-Furqon Wilayah Gabus. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Dapat disimpulkan bahwa dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif yaitu variabel *workload* ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y) secara persial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD, TK dan SD Al-Furqon Wilayah Gabus.
2. Terdapat pengaruh positif antara variabel bebas yaitu variabel *organizational justice* ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y) secara persial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD, TK dan SD Al-Furqon Wilayah Gabus.
3. Tidak berpengaruh antara variabel bebas yaitu variabel *work environment* ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y) secara persial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work*

DOI: <https://doi.org/10.57249/jbk>

# Jurnal Bisnis Kolega (JBK)

Vol. 8 No. 2. Desember 2022

p-ISSN: 2476-910X e- ISSN: 2621-8291

*environment* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru PAUD, TK dan SD Al-Furqon Wilayah Gabus.

## 2. SARAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian diatas. Terdapat saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan pembahasan dan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya masih banyak faktor yang harus dipelajari seperti masih ada beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru namun belum dimasukkan oleh peneliti, oleh karena itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel penelitian yang lebih beragam lagi seperti profesionalisme guru, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, tunjangan profesi dan lain sebagainya yang dapat menjadi beberapa faktor penentu dalam peningkatan kinerja guru dapat menambah referensi dan melengkapi penelitian ini
2. Direncanakan penelitian selanjutnya akan menggunakan sampel dari berbagai universitas atau instansi yang berbeda.oleh karena itu jika penelitian di lokasi yang berbeda pasti hasilnya juga berbeda.
3. Diharapkan guru agar dapat mengembangkan potensi pada dirinya seperti memberikan dan mengimplementasikan ide-ide untuk pengembangan sekolah dan mampu menggunakan metode pembelajaran yang efektif dan inovatif

## DAFTAR PUSTAKA

- Din, S. M., Ramli, R., & Bakar, A. A. (2018). A review on trust factors affecting purchase Intention on Instagram. In *2018 IEEE Conference on Application, Information and Network Security (AINS)* (pp. 49–53). IEEE.
- Hidayah, Siti dan Haryani. 2013. “Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang.
- Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (GAIKINDO). 2020. *Daftar Penjualan Mobil Indonesia*. <https://otomotif.kompas.com/read/2020/01/23/070200815/daftar-mobil-terlaris-di-indonesia-sepanjang-2019?page=all>. Kompas.com
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kamran I, 2013. Determinants of Organizational Justice and its impact on Job Satisfaction. A Pakistan Base Survey. : 48-56
- Manuaba. 2014. Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Nitisemito (2014) Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siyami (2013) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
- Umar (2013) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. Jurnal Analisis

DOI: <https://doi.org/10.57249/jbk>