

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA GURU**

Rahmat Setiabudi<sup>1</sup> Muhammad Alfi Alhubbuffillah<sup>2</sup>

Institut Ummul Quro Al-Islami Bogor<sup>1,2</sup>

[rahmatsetiabudi\\_febi@iuqibogor.ac.id](mailto:rahmatsetiabudi_febi@iuqibogor.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan yang ada di lingkungan sekolah seperti hubungan kerja antar guru tidak baik menyebabkan kurangnya rasa nyaman dalam bekerja, kurangnya keterampilan guru dalam meningkatkan kompetensi mengajar sehingga mempengaruhi inisiatif pekerjaan dan akan berdampak terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa: 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di SMK Korwil Kemang Kecamatan Parung. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di SMK Korwil Kemang Kecamatan Parung. 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja di SMK Korwil Kemang Kecamatan Parung. 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja yang berdampak pada kinerja guru di SMK Korwil Kemang Kecamatan Parung. Metode dalam penelitian ini berjenis asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh untuk menentukan jumlah sampel. Adapun alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan Software SPSS 23. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat nilai signifikansi adalah 0.000 lebih kecil dari 0.005 atau Sig 0,000 < 0,05. Maka dari hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa: variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y), Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y), Lingkungan Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y), dan Motivasi Kerja (Y) berdampak terhadap Kinerja Guru (Z).

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja.

**ABSTRACT**

*This research is motivated by problems that exist in the school environment such as poor working relations between teachers causing a lack of comfort at work, lack of teacher skills in improving teaching competencies so that it affects work initiatives and will have an impact on teacher performance. This study aims to analyze: 1) To determine the effect of the work environment on work motivation at SMK Korwil Kemang, Parung District. 2) To find out the effect of the work environment on work motivation at SMK Korwil Kemang, Parung District. 3) To determine the effect of the work environment and job training simultaneously on work motivation at SMK Korwil Kemang, Parung District. 4) To find out the effect of work motivation that has an impact on teacher performance at SMK Korwil Kemang, Parung District. The method in this study is associative with a quantitative descriptive approach. The population and sample in this study were 100 respondents and used a saturated sampling technique to determine the number of samples. The analysis tool uses multiple linear regression analysis and simple linear regression analysis with the help of SPSS 23 software. The results of the study show that there is a significance value of 0.000 less than 0.005*

or Sig 0.000 <0.05. So from the above results it can be concluded that: the independent variable, namely the Work Environment (X1) has an effect on Work Motivation (Y), Job Training (X2) has an effect on Work Motivation (Y), Work Environment (X1) and Job Training (X2) together have an effect on Work Motivation (Y), and Work Motivation (Y) have an impact on Teacher Performance (Z).

**Keywords:** Work Environment, Job Training, Work Motivation and Performance.

## PENDAHULUAN

Pembaharuan dan penyempurnaan di bidang pendidikan terus-menerus dilakukan, yaitu yang mencakup segi kualitas, relevansi, maupun pemerataan. Dalam proses pembangunan tersebut peranan pendidikan amatlah strategis. Pendidikan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka dari itu peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak haruslah dilakukan, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan multiplier effect (hasil pertambahan tiap pos nasional) terhadap pembangunan perekonomian. Keberhasilan pendidikan akan dicapai suatu bangsa apabila ada usaha untuk meningkatkan mutu pendidikan bangsa itu sendiri. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menumbuh kembangkan potensi sumber daya manusia (SDM).

Dengan belajar, siswa dapat mewujudkan cita-cita yang diharapkan. Namun terlepas dari semua itu tentunya kita tau bahwa garda depan dari suatu pendidikan adalah kualitas dari pendidik itu sendiri (guru), kualitas seorang pendidik menentukan maju atau tidaknya dunia pendidikan banyak faktor untuk meningkatkan para pendidik diantaranya lingkungan, pelatihan dan motivasi, yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang memuaskan.

Menurut Hasibuan (2017:94) mengemukakan bahwa kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Salah satu tugas manajer atau kepala sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru, baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya

Untuk meningkatkan kinerja guru kearah yang lebih baik, maka diperlukan lingkungan kerja yang lebih baik pula karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam menciptakan kinerja guru, dan mempunyai pengaruh langsung terhadap guru yang nantinya akan berdampak pada kinerja guru yang bersangkutan. Lingkungan kerja dalam setiap instansi mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan Kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

Dengan adanya penelitian yang dilakukan ini, diharapkan dapat menemukan solusi-solusi yang bermanfaat bagi setiap lembaga sekolah sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja dapat berjalan lebih efektif di masa yang akan datang sehingga dengan meningkatnya kualitas lingkungan kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja juga akan



meningkatkan kinerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan pada sekolah di SMK Yayasan Pengabdian Umat Islam (YPUI), SMK Sirajul Falah, dan SMK Yayasan Pendidikan Islam Annaimuniyah (YAPIA) Korwil Kemang Kecamatan Parung. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan dimulai pada bulan Agustus 2020 sampai dengan bulan Oktober 2020. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode field research (penelitian lapangan) melalui survey dengan teknik korelasional. Penyusunan rancangan penelitian, dan statistik sebagai pengolahan dan analisis data. Untuk melihat pengaruh antara variabel independen, intervening dan dependen. Variabel penelitian meliputi dua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2), variabel intervening yaitu Motivasi Kerja (Y), dan variabel dependen Kinerja (Z). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket/kuesioner dan Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat di bangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Proses pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi *software* program komputer (PC) atau *software Statistical Product and Service Solution (SPSS) 23 for Windows*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Uji Validitas***

Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas, maka dapat diketahui bahwa, seluruh instrumen Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai rhitung > rtabel 0.194 atau nilai Sig < 0,05, Pelatiahn Kerja (X2) memiliki nilai rhitung > rtabel 0.194 atau nilai Sig < 0,05, Motivasi Kerja (Y) memiliki nilai rhitung > rtabel 0,194 atau nilai Sig < 0,05, Kinerja (Z) memiliki nilai rhitung > rtabel 0.194 atau nilai Sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir instrumen Lingkungan Kerja (X1), Pelatiahn Kerja (X2), Motivasi Kerja (Y), dan Kinerja (Z) dinyatakan VALID.

### ***Uji Reliabilitas***

Uji Reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten atau tidak jika pengukuran tersebut di ulang dengan menggunakan metode uji reabilitas, dan yang sering digunakan adalah Cronbachs Alpa.



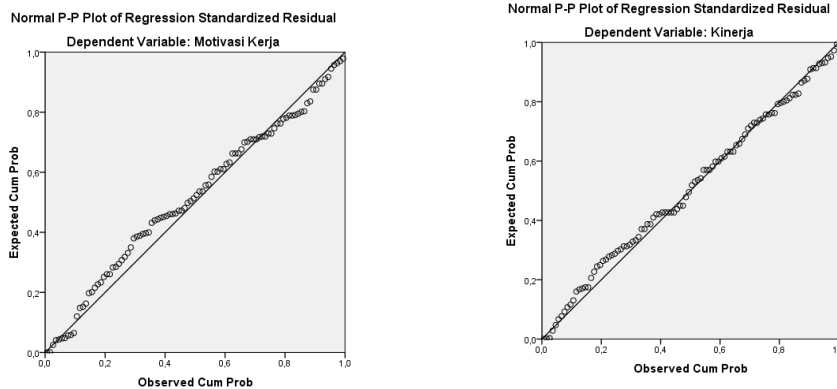
**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,761	Sangat Reliable
Pelatihan Kerja (X2)	0,696	Sangat Reliable
Motivasi Kerja (Y)	0,871	Sangat Reliable
Kinerja (Z)	0,795	Sangat Reliable

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 23 (2020)

Dari tabel output di atas menunjukkan bahwa, nilai Cronbach's Alpha Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), Motivasi Kerja (Y), dan Kinerja (Z), Sesuai dengan interpretasi koefisien reliabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), Motivasi Kerja (Y), dan Kinerja (Z) menunjukkan reliabel sangat tinggi dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian.

### Uji Normalitas



**Gambar 1 dan 2.** Uji Normalitas

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 23 (2020)

Hasil uji normalitas dengan normal P-P Plot menunjukkan bahwa probabilitas disekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi motivasi dan kinerja digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (Varians Inflation Faktor) melalui program SPSS. Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi



multikolinieritas.

**Tabel 2.** Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0,644	1,553
	Pelatihan Kerja	0,644	1,553

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 23 (2020)

**Tabel 3.** Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	1,000	1,000

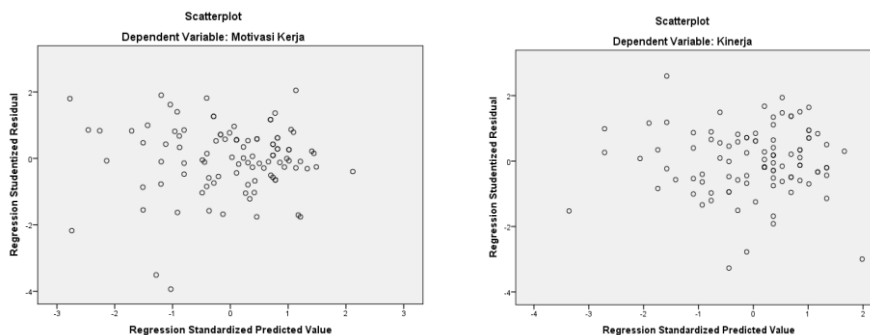
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 23 (2020)

Berdasarkan tabel 2 dan 3 dapat diketahui hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas muncul ketika varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan atas variabel penelitian. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai diagram scatterplot.



**Gambar 3 dan 4.** Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 23 (2020)



Berdasarkan gambar 3 dan 4 dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam pengujian terhadap variabel motivasi kerja, serta titik-titik menyebar ke atas dan di bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1.

### **Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 23, diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.** Regresi Linier Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	21,258	3,361	
	Lingkungan Kerja	,422	,087	,300
	Pelatihan Kerja	1,068	,100	,660
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 23 (2020)

Dari tabel 4 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,258 + 0,422X_1 + 1,068X_2$$

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 21,258 yang diartikan bahwa, jika variabel bebas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), dan Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada atau X = 0 maka nilai Motivasi Kerja (Y) adalah sebesar 21,258.
- Nilai koefisien regresi dari Lingkungan Kerja sebesar 0,422 diartikan bahwa, jika Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) ditingkatkan satu-satuan maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,422.
- Nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja sebesar 1,068 diartikan bahwa, Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>) ditingkatkan satu-satuan maka Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 1,068.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), dan Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Kerja (Y).

2.

### **Uji Regresi Linier Sederhana**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 23, diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

- Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

**Tabel 5.** Regresi Linier Sederhana

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,413	4,123	



	Lingkungan Kerja	,976	,102	,694
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 23 (2020)

Dari tabel 5 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:  
 $Y = 1,413 + 0,976X$

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa:

Regresi linier sederhana yang telah ditemukan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah  $Y = 1,413 + 0,976X$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y). Konstanta = 1,413 bermakna, tanpa adanya Lingkungan Kerja maka nilai Motivasi Kerja sebesar 1,413 satuan. koefisien regresi = 0,976 bermakna, jika Lingkungan Kerja (X1) meningkat satu-satuan maka nilai Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,976 satuan.

b. Uji Regresi Linier Sederhana Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

**Tabel 6.** Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15,743	3,513	
	Pelatihan Kerja	1,357	,089	,840
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 23 (2020)

Dari tabel 6 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:  
 $Y = 15,743 + 1,357X$

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa:

Regresi linier sederhana yang telah ditemukan antara Pelatihan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah  $Y = 15,743 + 1,357X$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara Pelatihan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y). Konstanta = 15,743 bermakna, tanpa adanya Pelatihan Kerja maka nilai Motivasi Kerja sebesar 15,743 satuan. koefisien regresi = 1,357 bermakna, jika Pelatihan Kerja (X2) meningkat satu-satuan maka nilai Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 1,357 satuan.

c. Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja (Y) Yang Berdampak Pada Kinerja (Z)

**Tabel 7.** Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	20,726	2,690	
	Motivasi Kerja	,438	,070	,532
a. Dependent Variable: Kinerja				





Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 23 (2020)

Dari tabel 4.28 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Z = 20,726 + 0,438Y$$

Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa:

Regresi linier sederhana yang telah ditemukan antara Motivasi Kerja (Y) yang berdampak pada Kinerja (Z) adalah  $Z = 20,726 + 0,438Y$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara Motivasi Kerja (Y) yang berdampak pada Kinerja (Z). Konstanta = 20,726 bermakna, tanpa adanya Motivasi Kerja (Y) maka nilai Kinerja sebesar 20,726 satuan. koefisien regresi = 0,438 bermakna, jika Motivasi Kerja (Y) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja guru akan meningkat sebesar 0,438 satuan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Budaya terhadap Kinerja Karyawan Bank Bjb Syariah Cabang Bogor adalah sebagai berikut.

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Motivasi Kerja (Y). Uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,873 > 1,660$ ), memiliki tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan lebih kecil dari pada 0,05, maka hal ini membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
- b. Pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Motivasi Kerja (Y). Uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $10,716 > 1,660$ ), memiliki tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan lebih kecil dari pada 0,05, maka hal ini membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
- c. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Motivasi Kerja (Y). Pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Motivasi Kerja (Y) berdasarkan hasil penelitian memiliki tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari pada 0,05, maka hal ini membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, ini menunjukkan bahwa, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
- d. Pengaruh Motivasi Kerja (Y) Yang Berdampak Pada Kinerja (Z). Berdasarkan uji hipotesis secara parsial antara Motivasi Kerja (Y) yang berdampak pada Kinerja (Z) berdasarkan hasil penelitian memiliki tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikan lebih kecil dari pada 0,05, maka hal ini membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, ini menunjukkan bahwa, Motivasi Kerja berdampak terhadap Kinerja Guru.





## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, Reza. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salahtiga*. Injek, Interdisciplinary Journal Of Comunication, Vol, 1, No.2, Desember : 233-236.
- Belle, N., & Cantarelli, P. (2017). Work motivation. In *Experiments in Public Management Research: Challenges and Contributions*. <https://doi.org/10.1017/9781316676912.009>
- Badawi, Achmad. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SMA di Negeri Kota Tangerang. Bandung: Kontigensi Volume2, No 1, Juni, Hal. 17-27 ISSN 2088-4877.
- Bangun, Wilson. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Elinto. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Kebupem: Jurnal Pendidikan Madrasah, Vol 3, No 1, Mei P-ISSN: 2527-4287-E2525-6794.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB). <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Cetakan ke-dua puluh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). PENGARUH MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB). <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husanah, Nikmatul. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Canduang Kabupaten AGAM". Padang: Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi, Vol 6, No 2, Oktober, Hal, 286-298. ISSN: 2301-5268 E-ISSN: 2527-9483.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan ke-dua belas, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nuraida, Ida. 2015. "Manajemen Administrasi Perkantoran Edisi Revisi". Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Nuraini, T. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pianda, D. (2018). Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah. Sukabumi: CVJejak.
- Prihantoro, A. (2019). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Prihantoro, Bambang. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi. Surakarta: E-Jurnal Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Adi Unggul Bhirawa (STIE-AUB) Surakarta Volume 6 Nomor 2.



- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*.
- Stoyanov, S. (2017). A theory of human motivation. In *A Theory of Human Motivation*. <https://doi.org/10.4324/9781912282517>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Cetakan ke-sembilan, Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D", Cetakan ke-duapuluh dua, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno. 2015. "Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Jakarta: Ekonisia.
- Tri Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *JURNAL INDUSTRI KREATIF (JIK)*. <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>
- Widoyoko, Eko Putra. 2016. "Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

