



G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

Laman Jurnal: jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index
ISSN : 2086-9592 (p) , 2721-5490 (e)



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung

A.K.Yohanson*, Lukmanul Hakim, Riyadini Riyan Utami, Aurelia Salsabila

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Lampung

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Artikel History: Received: October 3, 2022 Revised: November 24, 2022 Published: November 30, 2022</p> <p>Keywords: Teacher Performance, Work Environment, Work Motivation</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of work environment and work motivation towards teacher's performance at SMK Gajah Mada Bandar Lampung. This type of study is quantitative study with associative methods. Hypothesis testing have been carried out to get the results of the study related to the factors that trigger the teacher's performance of SMK Gajah Mada Bandar Lampung. It can be drawn some conclusions. The work environment has an impact on performance. Work motivation has an impact on performance and also on work environment, and then work motivation has an impact on the teachers' performance of SMK Gajah Mada Bandar Lampung</i></p>
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Diterima: 3 Oktober 2022 Direvisi: 4 November 2022 Dipublikasikan: 30 November 2022</p> <p>Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.</p>	<p>Studi ini bertujuan agar mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung. Jenis penelitian dimanfaatkan studi kuantitatif bersama metode asosiatif. Hasil studi hasil analisis data serta pengujian hipotesis sudah dijalankan menaikan penjabaran hasil studi terkait faktor – faktor memicu kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung, maka dapat ditarik berapa ringkasan yakni. Lingkungan kerja fisik berdampak terhadap kinerja. Motivasi kerja berdampak terhadap kinerja serta lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja berdampak terhadap kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung.</p>

Corresponding Author :

A.K.Yohanson
Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Lampung
*email: akayohanson@darmajaya.ac.id



PENDAHULUAN

Dinamika sekolah itu selalu merupakan pengalaman yang ramai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan komunitas yang mencari layanan yang memberikan kepuasan. Tanpa dukungan guru yang memadai baik dalam strategi dan proses pendidikan kuantitatif maupun kualitatif, sekolah tidak dapat bertahan, berkembang dan maju di masa depan. Untuk melakukan ini, Anda membutuhkan tenaga kerja yang terampil untuk mendukung tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab Anda.

Oleh karena itu, sekolah perlu lebih memperhatikan kualitas pengetahuan dan keterampilan mereka serta kualifikasi mereka untuk karir mereka dalam rangka meningkatkan kinerja dan motivasi mereka. tujuan sekolah. Semua perusahaan dan institusi ingin memerankan sumber daya manusia yang berkualitas bersama arti melengkapi persyaratan kinerja yang dapat mereka gunakan dalam upaya mencapai visi dan misinya.

Untuk mencapai tujuan di sekolah harus didukung oleh kinerja guru yang unggul di lembaga terkait. Kinerja guru yakni hasil dari apa mampu melampaui oleh suatu lembaga atau individu atau kelompok bersama lembaga bersama menggunakan kekuasaan serta tanggung jawab tiap-tiap agar melampaui tujuan yang terkait. SMK Gajah Mada Bandar Lampung agar memahami apakah guru berkualitas serta mampu bekerja dengan baik, perlu dilakukan evaluasi kinerjanya.

Penilaian kinerja guru memberikan indikasi seberapa baik kinerja guru secara keseluruhan. SMK Gajah Mada Bandar Lampung merupakan salah satu sekolah dari beberapa sekolah menengah kejuruan yang ada di Bandar Lampung tepatnya di Jl. Soekarno Hatta No 1 TB (Tanjung Bahagia) yang mana secara keseluruhan memiliki total 41 guru dengan jabatan yang berbeda. Tabel 1 mampu menjabarkan total Guru mengajar SMK Gajah Mada Bandar Lampung berjumlah total 41 Guru yang terbagi bersama beragam bidang studi yang ditepatinya. Sedangkan, tabel 2 merupakan sejumlah indikator agar mengukur kinerja guru yang ditetapkan selama tahun 2021, kinerja guru cukup baik. Hal ini terlihat dari hasil indeks kinerja guru untuk seluruh guru pada objek diatas. Sangat cocok bersama kategorinya. Artinya kinerja guru belum mencapai standar kerja yang ditetapkan oleh SMK Gajah Mada yang berada di kota Bandar Lampung.

Tabel 1 Data Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung

No	Jabatan	Jumlah
1	Guru Bahasa Inggris	3
2	Guru Bahasa Indonesia	3
3	Guru Matematika	3
4	Guru OTKP Saprasi	4
5	Guru AKL	1
6	Guru Komputer Jaringan	2
7	Guru Produktif Pemasaran	2
8	Guru Eko Bis/Dasar Bank/KWU	2
9	Guru Seni Budaya	1
10	Guru Perpajakan	1
11	Guru Penajskes	2
12	Guru Produktif TKJ	4
13	Guru Simdig	2
14	Guru IPA/Fisika	1
15	Guru MYOB Akuntansi	2
16	Guru BK	1
17	Guru PPKN	3
18	Guru Pendidikan Sejarah	1
19	Guru Kimia	1
20	Guru Agama Islam	2
Jumlah		41

Tabel 2. Hasil Kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung Tahun2021

Perilaku Kerja	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor
1. Tanggung Jawab	10	65	6,5
2. Kejujuran	10	70	7
3. Kerjasama	10	65	6,5
4. Disiplin	10	70	7
5. Keterampilan mengajar	20	60	12
6. Kualitas mengajar	20	70	14
7. Kuantitas mengajar	20	65	13
Jumlah			66

Sumber : SMK Gajah Mada Bandar Lampung, 2021

SMK Gajah Mada Bandar Lampung memiliki kondisi kurang baik yaitu komputer, ventilasi udara, meja dan kursi serta perpustakaan. Kondisi yang ada tersebut yang menyebabkan terhambatnya proses belajar mengajar sehingga kinerja guru kurang optimal.

Selain lingkungan kerja fisik, salah satu yang dapat mempengaruhi dalam kinerja guru ialah motivasi guru itu sendiri. Sebab motivasi yakni upaya menjabarkan intensitas, arah, serta ketekunan seorang individu agar melampaui tujuannya. Menurut Gozali, Lubis serta Syaifuddin (2020) motivasi kerja yakni suatu pendorong yang bersama diri guru untuk mau mengajar dan dapat menimbulkan gairah dalam mengajar serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 3 Sarana dan Prasarana SMK Gajah Mada Bandar Lampung

No	Sarana Dan Prasaran	Kondisi	
		Kurang Baik	Baik
1	Komputer	√	
2	Ventilasi Udara	√	
3	Pencahayaan		√
4	Papan Tulis		√
5	Meja dan Kursi	√	
6	Fasilitas Olahraga		√
7	Fasilitas Laboratorium		√
8	Perpustakaan	√	

Sumber : SMK Gajah Mada Bandar Lampung 2021

Motivasi kerja pada guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung yang dimana masih adanya masalah terhadap tanggung jawab yang dijalankan oleh guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung Bersama melakukan tugasnya hal terkait mampu dilihat dari level kehadiran guru untuk mengajar siswanya yang disebabkan kurangnya pemahaman guru terhadap teknologi yang mengharuskan guru mengkombinasikan system belajar daring dan luring di era pandemic ini, menyusutnya prestasi kerja guru, tidak adanya perluasan diri pada guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung hal terkait sebab sekolah minim menjalankan pelatihan – pelatihan kepada guru serta tidak adanya Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung tidak mampu menetapkan level antusiasme, inisiatif serta usaha agar meneruskan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Jenis studi dimanfaatkan bersama survei ini menggunakan jenis survei kuantitatif. Menurut Siyono (2016), jenis penelitian kuantitatif adalah jenis studi berlandaskan pada filosofi positivis yang dimanfaatkan agar memahami populasi atau sampel terkait, mengelompokan data Bersama memanfaatkan peralatan studi, menjabarkan data selaku kuantitatif/statistik, dan menguji hipotesis telah dinyatakan.

Populasi dan Sampel

Populasi bersama studi ini yakni guru SMK Gajah Mada di Kota Bandar Lampung yang mana setara dengan 41 guru. memanfaatkan nonprobabilistic sampling, yakni teknik pengambilan sampel bukan memasrahkan peluang bersamaan sejumlah elemen atau anggota populasi agar dipilih selaku sampel (Sugiyono, 2016). Dalam proses penggunaan teknik sampling jenuh, (Sugiyono, 2016) kami memanfaatkan seluruh anggota populasi selaku sampel yang terdiri dari 41 guru dalam jumlah sampel pada penelitian ini

Definisi Operasional

Definisi operasional dari suatu variabel dimaksudkan agar menggambarkan makna dari variabel yang diperiksa. Riduwan serta Kuncoro (2017) memasrahkan pemahaman terkait penjabaran, elemen bagi peneliti yang menentukan bagaimana variabel diukur. Dengan kata lain, definisi operasi adalah semacam panduan implementasi untuk mengukur variabel.

Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan Sampel Menggunakan zero sampling sebagai sampling, zero sampling digunakan sebagai pengambilan sampel dimana unsur atau anggota sampel tidak/symbol yang tidak sama untuk pengambilan sampel (Sugiyono, 2016). (Sugiyono, 2016). Jumlah studi ini memiliki responden 41 guru.

Teknik Analisis Data

Dalam bukunya Sugiyono menyatakan bahwa: Metode analisis data mengelompokkan data berlandaskan variabel serta tanggapan, menggabungkan data berlandaskan dengan variable maupun seluruh responden, untuk sejumlah variabel yang diteliti, serta menjalankan penjumlahan agar menguji hipotesis dinyatakan. (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4 memperlihatkan sejumlah item problem berhubungan terkait lingkungan kerja fisik. Hasil studi diraih yakni angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3081). Bersama demikian sejumlah item problem lingkungan kerja disampaikan valid. Tabel 5 menyampaikan sejumlah item pernyataan terkait motivasi kerja. Berlandaskan diraih yakni angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3081). Bersama demikian sejumlah item pernyataan motivasi kerja disampaikan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,603	0,3081	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,438	0,3081	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 3	0,573	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,471	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,492	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,657	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,558	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,433	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0,509	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0,530	0,3081	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,717	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,437	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,615	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,568	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,664	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,310	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,668	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,659	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0,640	0,3081	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0,717	0,3081	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Sedangkan data Reliabilitas ditunjukkan pada table 6, dimana angka cronbach's alpha total 0.710 maka varibel lingkungan kerja fisik dengan berlandaskan hasil uji reliabilitas akan berdampak level reliable yang tinggi. Kemudian angka 0,804 agar Motivasi Kerja Bersama level reliable amat tinggi serta angka 0,812 agar kinerja Guru Bersama level reliable amat tinggi.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,710	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,804	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Guru (Y)	0,812	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Uji lain dilakukan baik uji linieritas, multikolinieritas, uji t, dan uji F berturut-turut. Tabel 7 menunjukkan uji linier yakni angka signifikansi variabel lingkungan kerja fisik (X1) serta kinerja guru (Y) yakni 0,549, yang menerima H0 dan kian besar dari 0,05. berarti angka relevan. Untuk variabel (X2) serta (Y), 0,612 kian banyak dari 0,05, kemudian H0 diterima. Signifikansi semua variabel mengakibatkan semua variabel kian banyak dari angka alpha (0,05). Ini bermakna bahwa data tersebut linier melintasi populasi.

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,549	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja (X2)	0,612	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Penjumlahan toleransi menetapkan yakni tidak ada angka variabel bebas yang memerankan angka toleransi lebih besar dari 0,1 ditunjukkan pada table 8. Maknanya tidak ada korelasi antara variabel bebas Bersama angka kian besar dari 95%. Menghitung angka Variance Inflation Factor (VIF) memberikan hasil yang sama. Variabel bebas tidak memiliki $VIF < 10$. Oleh karena itu, dapat ringkasan yakni bukan multikolinearitas antara variabel independen Bersama model regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,859	1,164	Tidak Ada Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,859	1,164	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Hasil uji t terlihat pada table 9, menunjukkan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) yakni angka relevan $0,001 < 0,05$ jadi H0 ditolak. Oleh karena itu Lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh terhadap performa Guru SMK Gajah Mada di Bandar Lampung. Berlandaskan terlihat pada variabel (X2) yakni angka relevan $0,000 < 0,05$ jadi H0 ditolak. Maknanya motivasi kerja berdampak terhadap kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung.

Tabel 9. Hasil Uji t

	Signifikansi	Alpha
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,001	0,05
Motivasi Kerja (X2)	0,000	0,05

Sumber : Data diolah tahun 2022

Tabel 10 Hasil Uji F

Signifikansi	Alpha
0,000	0,05

Sumber : Data diolah tahun 2022

Tabel 10 menunjukkan angka relevan $< 0,05$ ialah $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak. Artinya (X1) serta (X2) dapatlah dimaknai berpengaruh kepada (Y) terhadap Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung.

Determinasi

Koefisien korelasi (R) total 0,937 maknanya level ikatan (X1), (X2) serta (Y) bernilai positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R-squared) total 0,879 maknanya kinerja guru (Y) berdampak oleh (X1) serta (X2) total 0,879 atau 87,9% w Sisanya 12,1% berdampak oleh faktor /variabel selain studi ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru

Hasilnya, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja guru. Ketika lingkungan kerja fisik suatu lokasi tidak lagi cocok untuk pekerjaan itu, kinerja guru tentu akan menurun. Hal terpenting yang dapat dilakukan oleh sebuah institusi adalah membuat stafnya merasa nyaman berada di dalam institusi tersebut (Sudaryanti, 2011). Penelitian sebelumnya oleh Sudarsih (2015) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berdampak relevan pada kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berlandaskan studi membuktikan yakni motivasi kerja berdampak pada kinerja guru. Menurut Hetami bersama Safitri (2013), motivasi yang ada pada diri guru mampu menaikkan kinerja bersama memasrahkan motivasi kepada guru untuk terus meningkatkan kinerjanya guna memenuhi tujuan organisasi. Ketika guru tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, organisasi menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian sebelumnya oleh Setyawan Kiki (2015) membuktikan yakni motivasi mempengaruhi performa guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja maupun lingkungan kerja fisik yang berlandaskan pada studi menunjukkan bahwa dapat berdampak pada performa seorang guru. Dalam menjalankan suatu organisasi, seorang guru sangatlah membutuhkan kondisi yang nyaman dan aman untuk meningkatkan kinerja di lembaganya, artinya motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik yang positif dapat berdampak terhadap performa guru. Jika suatu lembaga dapat menggabungkan keduanya, maka akan ada dampak positif yang dapat diberikan guru terhadap organisasi. (Webowo, 2015). Penelitian sebelumnya oleh Jeni Andriani dkk (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja berdampak kepada performa guru.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil analisis data serta pengujian hipotesis sudah dijalankan menaikan penjabaran hasil studi terkait faktor – faktor memicu kinerja maka dapat ditarik berupa ringkasan yakni. Lingkungan kerja fisik berdampak terhadap kinerja. Untuk mendongkrak performa dan/atau stabilitas guru di SMK Gajah Mada Bandar Lampung dapat merujuk pada motivasi kerja yang mana motivasi kerja ini dapat berdampak terhadap kinerja bersama lingkungan kerja fisik dan bahkan berdampak pada performa pada guru di SMK Gajah Mada Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Jeni, Sularmi, Lili dan Anggraini, Nini. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. Vol.1.No.1. Universitas Pamulang: Tangerang
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2011. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VII. pt. Rineka Cipta: Jakarta
- Canderson, Lewis dan Suprastha, Nyoman. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunrise Polybag. Vol.2.No.1. Universitas Tarumanegara: Jakarta
- Darmayanti, Yayan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 5(1):63–72.
- Desmonda, Agustin Ana. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Samarinda.” *Ejournal Administrasi Bisnis* 4(4):1179–93.
- Elfita, Rifa, Zulkaimin dan Mailani, Ikrim. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. Vol.1.No.1. Al-Hikmah

- Handayani, Wahyu Ningrum, And Shinta Wahyu Hati. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi* 21(1).
- Hartawan, D. H., & LEMİYANA, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan CV Semeru Jaya Teknik Palembang. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 17(2), 52-61.
- Hasibun, Malayu.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bumi Aksara: Jakarta
- Heller, Robert.2014.*Perilaku Dalam Organisasi*.Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Hezberg, Frederick.2011.*Hezberg Motivation – Hygyene Theory and Job Saticvaction In The Retail Sector*.University Malaysia
- Imroatin, Siti dan Sukirman.2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. Vol.5.No.1.Universitas Negeri Semarang: Semarang
- Juniantara, I wayan dan Riana, I Gede. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. Vol. 3.No1. Universitas Udayana : Bali.
- Kuncoro, Mudrajat.2017.*Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*.UPP STIM YKPN: Yogyakarta
- Leuhery, Ferdi, & Agnes Jeane Manuhutu. (2018). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan & Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan & Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah *Jurnal Manis* 2(1):11–24.
- Lupiyoadi, Rambat & Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mustafa, M.Nur dan Outhman Norashma.2010. *The Effect of Work Motivation on Teacher's Work Performance in Pekanbaru Senior High Schools, Riau Province, Indonesia*.Vol.3.No.2.Asosiasi Sarjana Pendidikan Sejarah Indonesia: Indonesia
- Nitisemito.2014.*Manajemen Personalial*.Ghalia Indonesia: Jakarta
- Novita. Sunuharjo, Bambang Siswanto. Ruhana, Ika. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang). Vol.34.No.1. Universitas Brawijaya: Malang
- Pratama, Anggi. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Penanaman Modal (BPPM) Di Kota Bontang. Vol. 3.No.2. Universitas Mulawarman: Bontang
- Ranupandojo dan Husna.2010. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara: Jakarta
- Robbins dan Couter.2014.*Manajemen*.Erlangga: Jakarta
- Robbins dan Judge.2016.*Perilaku Organisasi*.Edisi Dua Belas.Salemba Empat: Jakarta
- Sari, Pratiwi Indah.2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. Vol.1.No.1.Universitas Batanghari: Jambi
- Sedarmayanti.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima. PT. Refika Aditama: Bandung
- Setiawan, Kiki Cahya. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Vol 1.No.2. Uneveritas Islam Negeri Raden Fattah: Palembang

-
- Sudibjo, Niko dan Nasution, Rosdiana Akmal.2020. Work environment, work motivation and organizational culture in influencing teachers' performance.Vol.53.No.3.Universitas Pendidikan Ganesha: Jakarta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian. Alfabeta : Bandung
- Uno, Hamzah.2014.Teori Motivasi dan Pengukurannya.Bumi Aksara: Jakarta
- Wibasuri, Angga dan Yunada.2015. Determinan Self Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Surat Kerja Harian Lampung Post. Vol.7.No.2. Darmajaya: Bandar Lampung
- Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Yancomala, Olyvia. 2012. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai DiDinas Pemuda Dan Olahraga Sumatra Barat. Vol.2.No.1. FIP UNP: Sumatera Barat