

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD 01
CICADAS GUNUNG PUTRI BOGOR**

SKRISI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen**



Oleh :

Nining Toyibah

NIM: 2016511136

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

JAKARTA

2020

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Nining Toyibah

NIM : 2016511136

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program sarjana ini ataupun pada program lain, karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya ada di pundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia di tinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 20 Agustus 2020

Nining Toyibah

2016511136

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nining Toyibah
NIM : 2016511136
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SD 01 CICADAS GUNUNG PUTRI, BOGOR

Bogor, 24-Agustus 2020

Dosen Pembimbing

Drs. Muhammad As'ari, MM

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SD 01 CICADAS GUNUNG
PUTRI BOGOR**



Nining Toyibah

NIM: 2016511136

Telah di pertahankan di depan Dewan Penguji

Pada hari Rabu tanggal 2 September 2020

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
skripsi program sarjana Manajemen-Program studi Manajemen

1.

Drs. Muhammad As'ari, MM Tanggal 2 September 2020

2.

Dr. Heru Mulyanto SE, MM Tanggal 2 September 2020

3.

Rasipan SH, MM Tanggal 2 September 2020

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA Jakarta

Program Sarjana- Program Studi Manajemen

Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti,SE,MM

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah SD 01 Cicadas Gunung Putri Bogor. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru sekolah SD 01 Cicadas Gunung Putri Bogor.. Pengambilan data menggunakan purposive sampling yang didistribusikan kepada 40 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan Analisis Regresi Linier Berganda, dengan bantuan software SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Nilai adjusted R-square sebesar 0,654, artinya kontribusi motivasi dan lingkungan kerja adalah 65,4%. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci : motivasi, lingkungan kerja, kinerja guru

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain the effect of motivation and work environment on the performance of school teachers SD 01 Cicadas Gunung Putri Bogor. This type of research is quantitative. The population in this research is the school teachers of SD 01 Cicadas Gunung Putri Bogor.. The data collection using purposive sampling is distributed to 40 respondents. Data collection techniques in this study are questionnaires and documentation with Multiple Linear Regression Analysis, with the help of SPSS 24 software. The results of this study indicate that motivation and work environment have significant effect simultaneously on teacher performance. Adjusted R-square value of 0.654, meaning that the contribution of motivation and work environment is 65.4%. Partially, motivation has a significant effect on teacher performance, while work environment has no significant effect on teacher performance.

Keywords : motivation, work environment, teacher performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan anugerahNya yang telah di limpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD 01 CICADAS GUNUNG PUTRI, BOGOR” sesuai waktu yang di tentukan. Shalawat serta salam senantiasa curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan proposal skripsi.

1. Drs. Muhammad As'ari, MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Suyanto, SE, MM, M. Akse selaku ketua STIE IPWIJA
3. Bapak Mad Toha S.Pd selaku kepala sekolah SDN 01 Cicadas Gunung Putri, Bogor
4. Orang tuadan Suami yang selalu memberikan dukungandan do'a
5. Semuapihak yang telah membantu memberikan masukan dan semangat kepada penulis

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini
jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap kritik dan saran
dari
ke semua skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

Bogor, 24 Agustus 2020

Penulis

Nining Toyibah

2016511136

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSIS.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakang.....	1
1.2 RumusanMasalah	5
1.3 TujuanPenulisan.....	6
1.4 Manfaatpenelitian.....	6
1.5 SistematikaPenulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 LandasanTeori.....	8
2.1.1. ManajemenSumberDayaManusia	8

2.1.2. Motivasi.....	9
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	17
2.1.4. Kinerja.....	24
2.2 Penelitian Terdahulu.....	32
2.3 Kerangka Pemikiran	35
2.4 Hipotesis.....	36
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN.....	37
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.2 Desain Penelitian.....	38
3.3 Populasi, Sample, dan Metode sampling.....	41
3.3.1. Populasi.....	41
3.3.2 Sampel dan Metode Sampling	41
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	42
3.5 Instrumen Variabel penelitian.....	43
3.6 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	43
3.4.1 Uji Validitas	43
3.4.2 Uji Reliabilitas	44
3.4.3 Analisis Regresi Linier Ganda	44
3.4.4 Pengujian Hipotesis	47
BAB 4 Analisis dan Pembahasan	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1. Gambaran Umum SD 01 Cicadas Gunung Putri, Bogor.....	48

4.1.2. Visi	48
4.1.3. Misi	48
4.1.4. Tujuan	48
4.1.5. Analisis dan Pembahasan	50
4.1.6. Uji Kualitas Data	54
BAB 5 Kesimpulan dan Saran	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1 Gedung SDN 01 Cicadas	48
Gambar 4.2 Kurva Normal P-Plot	62
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ukuran Ruang Guru	3
Tabel 1.2 Penunjang Lingkungan Kerja.....	3
Tabel 1.3 Fasilitas Kerja.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Rencana Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Desain Penelitian.....	39
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4.2 Usia Responden.....	52
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	52
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	53
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Motivasi.....	54
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.9 Deskriptif Motivasi.....	59
Tabel 4.10 Deskriptif Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.11 Deskriptif Kinerja Guru.....	61
Tabel 4.12 Tabel 4.12 Coefficients ^a	63
Tabel 4.13 Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	66

Tabel 4.14 Tabel 4.14 ANOVA ^b	68
Tabel 4.15 HasilUji t	69
Tabel 4.16 Tabel 4.16 HasilUji R2	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran 4 Diskripsi Variabel Penelitian

Lampiran 5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Berganda

Lampiran 7 Nilai Resudial

Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi zaman digital yang terus berkembang dalam segala bidang, bangsa Indonesia memiliki tantangan yang cukup berat. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dunia yang begitu pesat, memaksa semua sumber daya manusia untuk mampu mengimbangi dan menyesuaikan diri agar tidak tertinggal. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, perlu adanya pendidikan yang bermutu. Keberhasilan pendidikan sangat tergantung kepada kualitas tenaga pendidik atau kemampuan kerja guru dalam proses pembelajaran. Kemampuan guru untuk mendidik dengan baik seluruh generasi penerus bangsa akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan diharapkan mampu bersaing dengan seluruh masyarakat dunia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam sebuah organisasi. SDM perlu dikelola sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2015:2) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan,

dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM harus dilakukan dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi

organisasi. Menurut Hasibuan (2015:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengelolaan SDM bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua pegawai atau karyawan yang berkerja di suatu organisasi. Agar mencapai kinerja terbaik yang dimiliki oleh pegawai diperlukan perhatian khusus terhadap segala faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah faktor lingkungan dan motivasi. Menurut Mathis dan Jackson (2009:113) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (bakat, minat, kepribadian), usaha (motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas), dan dukungan organisasi (pelatihan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen, rekan kerja)

Dalam dunia kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016:118) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dalam kaitan ini, masalah tentang faktor lingkungan kerja dan motivasi menjadi fenomena tersendiri di SD 01 Cicadas Gunung Putri, Bogor Berkaitan dengan lingkungan kerja, setelah melakukan wawancara ke beberapa guru, mereka mengeluhkan tentang kondisi ruang kerja yang dirasa cukup sempit di mana letak meja antar guru terlalu berdekatan sehingga ruang gerak menjadi terbatas, dan tak ada ruang untuk privasi di karenakan tak ada penghalang antar meja guru. Banyaknya

jumlah guru dalam satu ruangan juga menyebabkan kegaduhan dan suara berisik sehingga menyebabkan beberapa guru kurang merasa nyaman di tempat kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Ukuran Ruang Guru

UKURAN RUANG GURU			
LUAS RUANGAN	LUAS RUANGAN	JUMLAH GURU	LUAS RUANG PER GURU
SATU	8m x 7 m = 56 m²	9	1,4 m²
DUA		7	
TIGA		6	
EMPAT		6	
LIMA		6	
ENAM		6	
TOTAL GURU		40	

Sumber: Data Pribadi

Ruang guru di SD 01 Cicadas Gunung Putri, Bogor memiliki luas 8 x 7 meter atau 56 m². dengan total jumlah guru sebanyak 40 orang, yang berarti setiap guru memiliki ruang sebanyak 1,4 m². Alasan guru merasa sempit di ruang kerjanya dapat dibenarkan karena memang standar minimum luas ruang guru berdasarkan Permendiknas RI No.24 tahun 2007 adalah 72 m² atau 4 m²/pendidik.

Tabel 1.2 Penunjang Lingkungan Kerja

PENUNJANG LINGKUNGAN KERJA		
Fasilitas	Jumlah	Kondisi
PENDINGIN RUANGAN	4	baik
LAMPU	6	baik
PEWANGI RUANGAN	4	baik
VENTILASI	21 lubang angin	baik

Sumber: Data Pribadi

Penunjang lingkungan kerja seperti pendingin ruangan dan ventilasi mempunyai kondisi yang cukup baik dikarenakan sering dilakukan perawatan dengan cara dibersihkan secara berkala. Dan untuk lampu dan pengharum elektronik di tempat kerja juga dalam kondisi yang baik dikarenakan apabila terjadi kerusakan pada lampu dan pengharum ruangan habis akan langsung digantikan dengan yang baru agar tidak mengganggu proses kerja guru.

Table 1.3 Fasilitas kerja

FASILITAS KERJA		
NAMA BARANG	JUMLAH	KONDISI
KOMPUTER	6	baik
PRINTER	6	baik
INFOKUS	1	baik
LEMARI	10	baik
TELFON	1	baik
DISPANSER WATER	3	baik

Sumber: Data Pribadi

Fasilitas kerja seperti komputer, printer, infocus, lemari, telepon, dan dispenser water dalam kondisi yang baik. Semua fasilitas dijaga dengan baik agar tidak rusak dan dapat memberikan kenyamanan kepada guru yang memakainya.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2015:93) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau "rangsangan" yang ada dalam diri seseorang.

Fenomena selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi adalah adanya hubungan yang kurang harmonis terhadap sesama guru. Hal ini disebabkan adanya saling ketidak-setujuan metode-metode pembelajaran serta tindakan-tindakan kedisiplinan yang dilakukan guru terhadap siswa-siswi yang melakukan tindakan tidak disiplin. Ada beberapa guru yang memiliki perilaku yang dianggap terlalu keras terhadap siswa-siswi sehingga membuat guru lain melakukan protes. Selanjutnya yang berkaitan dengan hubungan kepada pemimpin, ada guru yang menganggap bahwa pimpinan masih kurang tegas ke beberapa guru yang masih sering terlambat datang kerja. Hal ini menimbulkan rasa kekesalan terhadap guru yang selalu berusaha datang kerja tepat waktu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di SD 01 Cicadas Gunung Putri, Bogor maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD 01 CICADAS GUNUNG PUTRI, BOGOR”**

1.2 . Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, di antaranya :

1. Apakah motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi secara parsial terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis. Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas tentang pengaruh motivasi dan lingkungan terhadap kinerja guru.
2. Bagi organisasi. Diharapkan bisa menjadi masukan kepada organisasi tentang bagaimana memahami dan meningkatkan motivasi dan lingkungan kepada para pegawainya.
3. Bagi akademisi. Untuk dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan penelitian manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi, lingkungan, dan kinerja.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu :

BAB 1 PENDAHULUAN

Yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Yang memaparkan konsep berupa kajian teoritik manajemen dan motivasi serta hasil penelitian yang terdahulu, kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan metodologi yang membahas tentang tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variable, populasi.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2015:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas dapat dikatakan bahwa MSDM adalah kegiatan yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:14) peranan MSDM adalah untuk mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis
- 7) Memonitor kemandirian teknik dan perkembangan serikat buruh
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

2.1.2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2015:93) motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012:312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Berdasarkan definisi motivasi menurut para ahli di atas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dan mencapai tujuan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2017:177) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

1) Faktor pendukung

Faktor ini disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

a) Prestasi yang diraih (Achievement)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk serta energi yang dimilikinya demi mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan

b) Tanggung jawab (Responsibility)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

c) Kepuasan kerja itu sendiri (The Work It Self)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (the stady-state theory of job statisfation) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2) Faktor penghambat

Faktor ini disebut dengan disastisfier atau extrinsic motivation. Faktor ini juga disebut dengan hygiene faktor merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintrik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaanannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut disastisfier (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

a) Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan kerja akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

b) Kondisi kerja yang tidak kondusif

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja yang kondusif akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

c) Hubungan interpersonal

Diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis. Dengan demikian apabila karyawan tidak memiliki hubungan yang baik kepada anggota organisasi lainnya akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

c. Strategi Pimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Guru

- 1) Memberikan reward atau penghargaan kepada guru berupa kenaikan pangkat dan kenaikan upah.
- 2) Memberikan bantuan biaya pendidikan bagi guru yang ingin melanjutkan studi
- 3) Memberikan hukuman bagi guru-guru yang melanggar peraturan berupa teguran, penundaan kenaikan pangkat, dan pemberhentian

d. Teori Motivasi

1) Teori Hierarki Maslow

Teori Hierarki ini dikemukakan oleh seorang psikolog yang bernama Abraham Maslow pada tahun 1943. Teori ini mengemukakan 5 kebutuhan hidup manusia berdasarkan

Hierarkinya yaitu mulai dari kebutuhan yang mendasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ini kemudian dikenal dengan Teori Maslow atau Teori Hierarki Kebutuhan. Hierarki kelima Kebutuhan tersebut diantaranya adalah :

- a. Kebutuhan Fisiologis yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
- b. Kebutuhan Keamanan yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.
- c. Kebutuhan Sosial yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, Setiap orang yang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman.
- d. Kebutuhan Penghargaan Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan Fisiologis, Keamanan dan Sosial, orang

tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.

- e. **Kebutuhan Aktualisasi diri** Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, Kebutuhan Aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

2) Teori ERG Alderfer

Pada tahun 1969, Clayton Alderfer mempublikasikan artikel tentang kebutuhan manusia yang berjudul *An Empirical Test of a New Theory of Human Need*, Teori tersebut merupakan Teori Alternatif terhadap Teori Hirarki Maslow. Teori ini mengemukakan Tiga kebutuhan Manusia yaitu :

- a. **Kebutuhan Eksistensi** yaitu kebutuhan akan pemenuhan faktor fisiologis dan Materialistis termasuk kebutuhan akan rasa aman.
- b. **Kebutuhan Hubungan** yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan dengan orang lain.
- c. **Kebutuhan Pertumbuhan** yaitu kebutuhan atau keinginan untuk bertumbuh dan mencapai potensi diri secara maksimal.

3) Teori Kebutuhan McClelland

Seorang Psikolog Amerika Serikat yang bernama David McClelland mengemukakan hubungan antara kebutuhan pencapaian, afiliasi dan kekuasaan pada akhir 1940-an. Teori Kebutuhan McClelland diantaranya adalah :

- a. Kebutuhan akan Pencapaian yaitu dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil
- b. Kebutuhan akan Afiliasi yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Kebutuhan akan kekuasaan yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

4) Teori Motivator-Hygiene Herzberg

Frederick Herzberg adalah seorang Psikolog Amerika Serikat yang mengemukakan Teori Motivator-Hygiene Herzberg. Teori tersebut didapat dari penelitian terhadap 203 akuntan dan teknisi di area Pittsburgh, Amerika Serikat. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan dua faktor yang berbeda yaitu kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Teori Motivator-Hygiene Herzberg juga dikenal dengan Teori Dua Faktor.

Kepuasan bekerja yaitu faktor yang berkaitan dengan pengakuan, prestasi, tanggung jawab yang memberikan kepuasan positif. Faktor ini sering disebut juga dengan Faktor Motivator.

Ketidakpuasan bekerja yaitu faktor yang berkaitan dengan gaji, keamanan bekerja dan lingkungan kerja yang seringkali memberikan ketidakpuasan. Faktor ini sering disebut dengan Faktor Hygiene.

5) Teori Harapan Vroom

Seorang professor Kanada yang bernama Victor Vroom pada tahun 1964 dalam bukunya yang berjudul *Work and Motivation* mengemukakan sebuah Teori Motivasi yang beranggapan bahwa orang-orang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena menginginkan suatu hasil yang diharapkan.

e. Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi dan indikator dari teori motivasi McClelland dalam mangkunegara (2015:97) yaitu :

- 1) Kebutuhan beprestasi (need for Achivement) yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses. Ciri-ciri inividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, dan keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.
- 2) Kebutuhan Kekuasaan (need for Power) yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

3) Kebutuhan Afiliasi (need for Affiliation) yaitu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

2.1.3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan definisi lingkungan kerja menurut para ahli di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerjanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1) Faktor-faktor Pendukung Lingkungan Kerja

a) Penerangan yang baik di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Temperatur yang sejuk di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan

temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c) Kelembapan yang baik di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi yang baik di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Tidak bisingnya Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian

2) Faktor-faktor Penghambat Lingkungan Kerja

a) Bau-bauan yang tidak enak di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

b) Tata warna yang kurang baik di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

c) Dekorasi yang buruk di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

d) Musik yang bising di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

e) Keamanan yang tidak baik di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

c. Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Lingkungan Kerja:

- 1) Membangun komunikasi yang terbuka. Di mana setiap guru dapat menyuarakan pendapat mereka untuk menciptakan lingkungan yang baik

- 2) Menyatukan tujuan organisasi. Dengan adanya satu tujuan yang sama, akan menimbulkan rasa bekerjasama yang baik untuk mencapai tujuan
- 3) Memberikan fasilitas-fasilitas yang baik sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para guru

d. Teori Lingkungan Kerja

- 1) Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :
 - Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
 - Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.
- 2) Menurut Sihombing (2004) lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non

fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Berdasarkan teori-teori para ahli tentang lingkungan kerja dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kegiatan kerja seseorang.

e. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2010:31) yaitu :

- 1) Lingkungan Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator lingkungan fisik :

- Penerangan
 - Suhu udara
 - Suara bising
 - Penggunaan warna
 - Ruang gerak
 - Keamanan
- 2) Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator lingkungan non-fisik :

- Hubungan karyawan dengan atasan
- Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja
- Hubungan karyawan dengan bawahan

2.1.4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang berupa kualitas dan kuantitas.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson (2001:82) dalam mengetahui tingkat kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, yaitu :

1) Faktor-faktor pendukung kinerja

a) Kemampuan yang baik

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.

b) Motivasi yang tinggi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c) Dukungan yang diterima

Dukungan yang diterima oleh lingkungan sekitar seperti keluarga, saudara, dan teman ikut memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

2) Faktor-faktor penghambat kinerja

a) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan yang tidak sesuai

Faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah keberadaan pekerjaan atau fasilitas yang tidak memadai dan tidak sesuai yang perlukan oleh karyawan tersebut.

b) Hubungan dengan organisasi yang tidak baik

Faktor lainnya yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hubungan karyawan tersebut dengan organisasi seperti hubungan yang tidak baik kepada karyawan lainnya, atasannya, bahkan dengan bawahannya.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi pegawai atau kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Mangkunegara, 2008:69).

Menurut Ilyas (2002:87) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberika umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka.

d. Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja

Para manajer lini dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mereka dapat mengambil tindakan berdasarkan sebab-sebab

kekurangan yang teridentifikasi kecuali kemampuan. Jika tidak adanya kemampuan merupakan sebab maka diperlukan pelatihan. Menurut Randall dan Jackson (1999:64) strategi untuk meningkatkan kinerja sebagai berikut :

1) Dorongan positif

Sistem dorongan yang positif dapat dirancang berdasarkan prinsip-prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini berprinsip pada dua prinsip fundamental yaitu:

- a) orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka,
- b) dengan memberikan penghargaan yang semestinya.

Suatu dorongan yang positif dibangun dengan empat tahap yaitu:

- a) Lakukan audit kinerja
- b) Tetapkan standar dan tujuan kinerja
- c) Berikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerjanya,
- d) Beri karyawan pujian atau imbalan lain yang berkaitan langsung dengan kinerja.

2) Program disiplin positif

Beberapa organisasi memperbaiki kinerja melalui penggunaan disiplin positif atau disiplin yang tidak menghukum. program ini memberi tanggungjawab perilaku karyawan di tangan karyawan sendiri. Bagaimanapun program ini memberitahui karyawan bahwa perusahaan

peduli dan akan tetap memperkerjakan karyawan selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

3) Program bantuan karyawan

Program bantuan karyawan menolong karyawan mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang menghambat kinerja dan kehadiran mereka di tempat kerja.

Program bantuan karyawan yang berhasil mempunyai sifat-sifat berikut:

- a) Dukungan manajemen puncak,
- b) Dukungan karyawan atau serikat pekerja,
- c) Kerahasiaan,
- d) Akses yang mudah,
- e) Penyedia yang terlatih,
- f) Pengurus serikat pekerja yang terlatih, jika berada di lingkungan serikat pekerja,
- g) Asuransi,
- h) Ketersediaan banyak layanan untuk bantuan dan referensi,
- i) Kepemimpinan profesional yang terampil,
- j) Sistem untuk memantau, menilai dan merevisi.

4) Manajemen pribadi

Manajemen pribadi adalah suatu pendekatan yang relatif masih baru untuk mengatasi ketidaksesuaian kinerja. Hal ini mengajari orang

bahwa mampu menjalankan kendali terhadap perilakunya sendiri. Manajemen pribadi dimulai ketika orang menilai permasalahannya sendiri dan menetapkan tujuan yang tinggi dan spesifik (tetapi individual) dalam kaitannya dengan permasalahan itu. Bekerja jarak jauh dan bentuk-bentuk lainnya menunjukkan meningkatkan produktifitas.

5) Hukuman

Meskipun sebagian besar karyawan ingin menjalankan pekerjaannya sendiri dengan cara yang bisa diterima oleh organisasi dan rekan kerjanya, masalah absensi, kinerja dan pelanggaran terhadap peraturan semakin meningkat. Ketika diskusi informal atau pengarahan gagal menetralsir perilaku menyimpang ini diperlukan tindakan disiplin formal. Sasaran hukuman adalah mengurangi frekuensi perilaku yang tidak diinginkan. Hukuman bisa meliputi konsekuensi material, seperti pemotongan gaji, skorsing disipliner tanpa gaji, penurunan jabatan atau akhirnya pemberhentian. Hukuman yang lebih umum bersifat interpersonal dan mencakup teguran lisan dan petunjuk-petunjuk nonverbal, seperti kerut di dahi dan bahasa tubuh agresif

e. Teori Kinerja

- 1) Menurut Mathis dan Jackson (2006:382) penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan

seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

- 2) Menurut Rivai (2005:66) penilaian Kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai didalam waktu yang singkat ataupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena sistem yang dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan kearah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui dengan para penyelia mereka.

Berdasarkan teori-teori para ahli tentang kinerja dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil atau pencapaian yang didapatkan seorang pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan.

f. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan Indikator Kinerja menurut Wilson Bangun (2012:34) yaitu :

- 1) Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

Indikator kuantitas:

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan target
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas

- 2) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Indikator kualitas :

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan

- 3) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Indikator ketetapan waktu :

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline
- Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal

- 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

Indikator kehadiran :

- Datang tepat waktu
 - Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja
- 5) Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Indikator kemampuan kerja sama :

- Membantu atasan dengan memberikan saran
- Menghargai rekan kerja satu sama lain
- Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lingga Ayu Putri Pratama (2018)	“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Tansasia	Analisis regresi linear berganda	(1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Transasia

		Sarana Langgeng Bogor		Sarana Langgeng Bogor (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Transasia Sarana Langgeng Bogor
2.	Ariska Pratiwi	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Jasa Logistik di PT.Indo Dharma Transport Jakarta	Uji validitas reliabilitas dan analisis regresi linear berganda	Tidak terdapat pengaruh dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Indo Dharma Transport Jakarta
3	Hengki pransisko (2018)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian proses PT.Yupi indo jelly gum gunung putri bogor	Analisis regresi linier berganda	(1) Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif (2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap

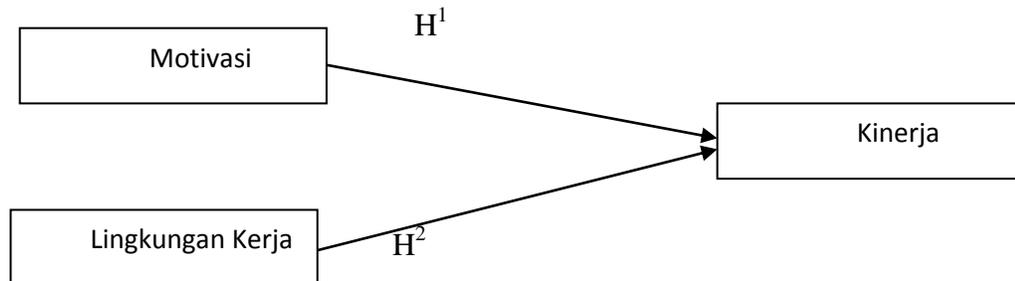
				kinerja karyawan dalam arah yang positif
4.	Mayuna hayuning prawesti (2018)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana PTSP sekecamatan Cipayung	Analisis koefisien determinan dan regresi linier ganda	Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5.	Prabasari dan netra (2013)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero)	Analisis linier berganda	Motivasi disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6.	Rahmawanti, Swasto dkk (2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama Malang utara	Uji simultan	Menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Andari (2016)	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas koperasi	Uji F dan simultan	Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

		dan UMKM provinsi Banten		
8.	Wijaya dan Andreani (2015)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Abadi Bersama	Analisis linear berganda	Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Apfia ferawati (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Indo Persada Surabaya	Analisis linear berganda	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada kinerja karyawan

2.3 . Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang membuahkan hipotesis (Sugiyono 2010:92). Dalam penelitian ini dapat di gambarkan bagaimana hubungan antara variable independen (X) dan variable dependen (Y). sementara variable independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan budaya kerja (X2). Untuk itu saya mencoba menjelaskan kerangka pikiran seperti gambar dibawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2010:38). Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H¹ : Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di SD 01 Cicadas Gunung Putri, Bogor

H² : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD 01 Cicadas Gunung Putri, Bogor

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 . Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk menghasilkan data yang akurat dalam penelitian proposal saya selaku penulis mendapatkan secara langsung dari SD 01 Cicadas Gunung Putri, Bogor yang beralamat di Jl.Raya Mercedes benz, Ds.cicadas Gn.Putri bogor. Adapun waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Rencana penelitian

KEGIATAN	MEI 2020				JUNI 2020				JULI 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■	■									
Penyusunan proposal			■	■	■							
Pengumpulan Data			■	■	■	■	■	■				
Analisis Data							■	■	■			
Penyusunan Laporan								■	■	■	■	■

3.2 . Desain Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup dalam penelitian ini adalah menguji Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD 01 Cicadas Gunung Putri, Bogor. Dalam penulisan proposal ini terdapat 2 variabel yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variable *Stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable bebas. Menurut (Sugiyono, 2009:39) Variabel bebas adalah merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat dua variable bebas (X1) Motivasi dan (X2) Lingkungan Kerja.

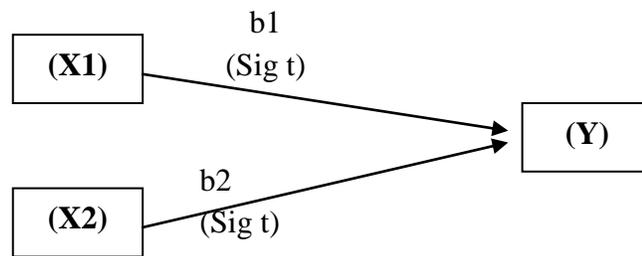
b. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variable output, criteria, konsekuen. Menurut (Sugiyono, 2009:39) Variabel terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variable dependen (y) Kinerja Guru.

Tabel 3.2
Desain Penelitian

$R^2 : (\text{sig.F})$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



Keterangan :

b_1 : variable independen pertama Motivasi dengan symbol X1 akan berpengaruh terhadap variable dependen (Y)

b_2 : variable independen kedua yaitu Lingkungan Kerja dengan symbol X2 akan berpengaruh terhadap variable dependen (Y)

Dalam penelitian ini definisi operasional variable penelitian yang merupakan indikator-indikator variabel dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2015:93)	1) Terget Kerja 2) Kualitas Kerja 3) Tanggung Jawab 4) Resiko 5) Komunikasi 6) Persahabatan 7) Pemimpin	Interval

		8) Duta Perusahaan 9) Keteladanan Menurut (Wibowo, 2011:162)	
2	lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. menurut Sutrisno (2016:118)	1) Penerangan 2) Suhu udara 3) Suara bising 4) Penggunaan warna 5) Ruang gerak 6) Keamanan 7) Hubungan guru dengan atasan 8) Hubungan guru dengan sesama rekan kerja 9) Hubungan guru dengan staf tata usaha menurut Sedarmayanti (2010:31)	Interval
3	Menurut Mangkunegara (2015:67) Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).	1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas 3) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline 4) Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal	Interval

		Menurut Wilson Bangun (2012:34)	
--	--	--	--

3.3 Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

3.3.1. Populasi

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti yang nantinya ditarik kesimpulannya (Mulyanto dan Wulandari, 2010). Populasi dalam penelitian di SD 01 Cicadas Gunung Putri, Bogor adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang.

3.3.2 Sampel dan Metode Sampling

Sampel adalah bagian (*subset*) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010). Dalam metode pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Jenis sampel ini digunakan pada populasi yang kecil (Kurang dari 100 bahkan kurang dari 30) dan sangat tepat disebut sebagai sensus.

Besarnya populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada SD 01 Cicadas Gunung Putri, Bogor yaitu sebanyak 40 orang. Adapun populasi tersebut dijadikan keseluruhannya sebagai sampel yaitu sebanyak 40 orang.

Cara pengambilan sampel ini disebut juga dengan sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Beberapa metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Interview (wawancara)

Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

2. Dokumentasi

Merupakan suatu cara mengumpulkan dokumen-dokumen, serta mencatat data-data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

3. Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan mengadakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan melalui buku-buku bacaan dan *literature* lainnya yang berhubungan dengan topic penulisan ini. Tujuan penelitian kepustakaan ini adalah untuk memperoleh data toritis guna membangun landasan teori yang kuat agar dapat mendukung penelitian yang penulis lakukan.

3.5 Instrumen Variabel Penelitian

Agar memungkinkan para responden menjawab setiap butir pertanyaan, maka digunakan skala linkert. Kebaikan dari skala *linkert* ini adalah menggambarkan keragaman skor/nilai (*variability of scorer*) sebagai akibat dari penggunaan skala yang dalam penelitian ini berkisar antara 1 sampai dengan 5 responden diminta untuk memberi respon terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu diantara lima kriteria jawaban (Sugiono, 2008 dalam Zalukhu, 2018).

Kategori yang digunakan berdasarkan Skala *Linkert* Adapun responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang ditetapkan sebagai berikut :

1. Untuk jawaban sangat setuju (ST) diberi skor : 5
2. Untuk jawaban setuju (S) diberi skor : 4
3. Untuk jawaban kurang setuju (KN) diberi skor : 3
4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi skor : 2
5. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor : 1

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, dibantu dengan *software* pengolahan data *Statistical Package for social Science (SPSS) 16.0* .

3.6 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan rtabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki rhitung $>$ rtabel. Untuk mempermudah maka

beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $> 0,3$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.6.3 Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (interval atau rasio). Adapun syarat untuk melakukan pengujian hipotesis, yaitu terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas yang dimaksud yaitu terpenuhi karena analisis linier ganda merupakan analisis inferensi sehingga data penelitian seharusnya berasal dari yang berdistribusi normal.

2. Uji Asumsi Multikolinieritas

Asumsi inferensi statistik untuk regresi linier ganda adalah bahwa tidak ada korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas (tidak menjadi multikolinieritas). Pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa antara variabel bebas satu

dengan lainnya merupakan variabel yang setara. Terpenuhiya asumsi ini jika modle persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah multikoloneritas dibuktikan dengan :

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

Uji asumsu autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya korelasi antara kesalahan pengganggu suatu oservasi dengan kesalahan pengganggu yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai dl dan du pada Durbin-Watson table dengan kriteria sebagai berikut :

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak dapat disimpulkan
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

4. Uji Asumsi Heteroskedastistas

Heteroskedastistas terjadi jika gangguan muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian yang berbeda atau tidak sama. Model persamaan yang baik

adalah yang tidak memiliki masalah heteroskedastis yaitu jika titik-titik pada grafik scatter plot tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya.

4 Uji-F (Simultan)

Uji F-test digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau menjelaskan kemampuan variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan dependen. Uji-F dapat dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikan anova. Model signifikan selama kolom signifikan (%) < Alpha. Dan sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai dengan nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

5 Uji-t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, komunikasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial.

a. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

- Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Menggunakan angka probabilitas signifikan

- Apabila angka probabilitas signifikan > 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- Apabila angka probabilitas signifikan < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Pengujiann hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap masing-masing hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1) Diduga terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di SD 01 Cicadas Gunung Putri, Bogor
- 2) Diduga terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SD 01 Cicadas Gunung Putri, Bogor

DAFTAR PUSTAKA

- Andari (2016). *“Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM Provinsi Banten”*
- Apfia ferawati (2017). *“Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Cahaya Indo Persada Surabaya”*
- Ariska Pratiwi. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Jasa Logistik di PT.Indo Dharma Transport Jakarta*
- Hasibuan, Malayu S.P. *“Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.”* Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara, 2009
- Hengki pransisko (2018). *“Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian proses PT.Yupi indo jelly gum gunung putri bogor”*
- Lingga Ayu Putri Pratama (2018). *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Tansasia Sarana Langgeng Bogor”*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.”* Bandung, PT. Remaja Rosda Karya. 2011
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *“Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Jakarta, Salemba Empat. Terjemahan dari : Dian Angelia, 2006
- Mayuna hayuning prawesti (2018). *“Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana PTSP sekecamatan Cipayung”*
- Prabasari dan netra (2013). *“Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (persero)”*
- Rahmawanti, Swasto dkk (2014). *“Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama Malang utara”*
- Rivai, Veitzal. *“Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.”* Jakarta, Rajawali Pers, 2006
- Rivai, Veitzal. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.”* Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2009

- Robbins, Stephen P. *“Perilaku Organisasi”* Edisi Kesepuluh, alih bahasa. Jakarta, PT. Indeks kelompok Gramedia, 2006
- Robbins SP, dan Judge. *“Perilaku Organisasi.”* Jakarta, Salemba, 2007
- Saydam, Gouzali. *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro.”* Jakarta, Djanbatan, 2000
- Sedarmayanti. *“Good Governance : Pemerintahan yang Baik.”* Edisi Revisi. Bandung, CV Mandar Maju, 2012
- Sedarmayanti. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”* (cetakan kelima). Bandung, PT Refika, 2011
- Sihombing, Umberto. *“Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi. Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja.”*, 2004, <http://www.dupdiknas.go.id>
- Stoner, James A.F. *“Management.”* Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, Inc, 2006
- Sugiyono. *“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.”* Bandung, Alfabeta, 2012
- Suharso. *“Metode Penelitian Kuantitatif Bisnis.”* Jakarta, Permata, 2009
- Thoha, Miftah. *“Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya.”* Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2012
- Watung, Rannie dkk. *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Dompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon.”* Jurnal EMBA, 2016
- Winardi, J. *“Manajemen Perilaku Organisasi.”* Jakarta: Kencana, 2007
- Wijaya dan Andreani (2015). *“Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Abadi Bersama”*