

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 8 KOTA PROBOLINGGO**

Nur Sulastri

Inung_prob@gmail.com

SMP Negeri 8 Kota Probolinggo

C. Sri Hartati

Soenarmi

Universitas Wijaya Putra

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine: 1. Partially work motivation and work environment on the performance of teachers of SMP Negeri 8 Probolinggo City. 2. To find out the simultaneous influence of work motivation and work environment on the performance of teachers of SMP Negeri 8 Probolinggo City. This study uses a descriptive analysis method with a quantitative approach, data collection techniques using a questionnaire distributed throughout the population. Analysis of the data used in this study are: multiple linear regression analysis, t test (partial) and F test (simultaneous). Conclusion Based on data analysis: it is explained that: 1. Work motivation and work environment have a partial effect on the performance of teachers of SMP Negeri 8 Probolinggo City, proven by t-test (partially) 2. Based on the results of the calculated F value (simultaneously) work motivation and the work environment has a positive and significant effect on the performance of Probolinggo City 8 Junior High School teachers. Based on the t test results it is known that the work environment has a dominant influence on the performance of teachers of SMP Negeri 8 Probolinggo City.

Keywords: *work motivation, work environment and performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1. secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. 2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Penelitian ini Menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar keseluruh populasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: analisis regresi linier berganda, uji t (parsial) dan uji F (simultan). Kesimpulan Berdasarkan analisis data: dijelaskan bahwa: 1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, 2. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Berdasarkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo.

Kata Kunci: *motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja*

PENDAHULUAN

Berkaitan dengan perkembangan kesadaran dan pengetahuan masyarakat dalam era globalisasi, salah satu elemen pokok dalam meningkatkan kinerja guru adalah kesediaan dan kemauan para guru untuk melakukan pekerjaan secara nyata dalam sistem kerjasama dalam bekerja. Konsep ini memfokuskan perhatian pada memotivasi guru untuk bekerja secara manusiawi dan nalurnya. Hubungan manusiawi yang menekankan pada **motivasi kerja** guru itu sendiri, dan menekankan pada suatu **lingkungan kerja** yang menyenangkan untuk bekerja sebagai guru yang dalam hal ini diharapkan akan meningkatkan **kinerjanya**. Kinerja yang baik merupakan satu langkah awal untuk menuju tercapainya visi misi sekolah tersebut.

Karena itu ketiga komponen tersebut diatas harus saling menunjang dan saling mendukung sehingga dengan adanya koordinasi yang baik maka akan tercapai kinerja yang baik pula. Namun kenyataannya yang terjadi pada sumber daya manusia belum menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini mungkin disebabkan oleh motivasi kerja yang masih kurang sehingga kurang terjalannya komunikasi yang bagus dalam bekerja, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung peningkatan kinerja guru sebagai abdi negara.

Melihat kenyataan ini maka peneliti ingin mengadakan suatu penelitian dengan harapan mengetahui faktor-faktor penghambat dan penunjang dari meningkan kinerja guru, khususnya dalam hal motivasi kerja dan lingkungan kerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, jelaslah bahwa motivasi kerja serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dan hal ini harus dikondisikan oleh kepala sekolah dalam rangka peningkatan kinerja guru untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah secara maksimal.

Kinerja guru yang terlihat pada SMP Negeri 8 Kota Probolinggo masih kurang karena motivasi kerja mereka masih rendah. Karena motivasi kerja merupakan faktor utama dalam peningkatan kinerja seorang guru yang akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya, harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang akan mendorong para guru lebih semangat bekerja.

Mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardland, Herry (2016) menjelaskan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, disisi lain hasil penelitian yang dilakukan Eliyanto (2018) menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan Hardland (2016) dan Eliyanto (2018) menunjukkan adanya *gap research* yang selanjutnya dijadikan dasar untuk dilakukan penelitian ini yang mengkaji tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo".

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Robbins (2012) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Pendapat didukung oleh Prawirosentono (2012), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar

hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok yang sesuai dengan apa yang telah dijadikan ketetapan perusahaan dalam melakukan penilainnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dikemukakan oleh para ahli, yaitu :

1. Menurut Muhyadi (1989) persepsi yang terbentuk sekurang-kurangnya dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu :

- a. Orang yang membentuk persepsi itu sendiri.
- b. Stimulus yang berupa objek maupun peristiwa tertentu.
- c. Situasi dimana pembentukan persepsi itu terjadi.

2. Menurut Mitchell (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang anggota organisasi adalah :

- a. Faktor kemampuan, secara umum terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*skill*).
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi seharusnya sudah terbentuk dari awal, bukan karena keterpaksaan, kebetulan ataupun desakan

Indikator Kinerja

Bernardin dan Russell (1998:243) mengemukakan enam kriteria utama kinerja :

- 1) Kualitas: tingkat dimana proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal/sesuai atau menyelesaikan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan;
- 2) Kuantitas: besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan;
- 3) Ketepatan waktu: tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan, dengan waktu lebih cepat dari yang ditetapkan dan

menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain;

- 4) Efektivitas biaya: tingkat dimana biaya ada dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 5) Kebutuhan pengawasan : tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawasan dari pimpinan atau dari pengawas guna menghindari hasil yang tidak diinginkan;
- 6) Pengaruh interpersonal :tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan harga diri, kemauan baik dan bekerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin, yakni *mevere*, yang berarti "menggerakkan" (to move). Winardi (2002: 1). Menurut Bafadal (1992:70) motivasi adalah kemauan (*willingnes*) untuk mengerjakan sesuatu. Berdasarkan penegasan ini, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah kemauan guru untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Konsisten dengan konsep motivasi dan teorinya maka seorang guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila ia merasa bahwa segala kebutuhannya terpenuhi melalui kerjanya.

Menurut Anoraga (1998:35) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi ataupun individual. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk menggerakkan seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis seseorang yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya didorong oleh motivasi. Telah banyak teoritis psikologi yang telah mengemukakan teori-teorinya tentang kebutuhan dasar manusia. Teori-teori ini didasarkan pada hasil-hasil penelitian yang dilakukan selama bertahun-tahun. Teori kebutuhan yang sangat dikenal adalah teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy of need theory*) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Bafadal (1992: 64)

Kimbal Willes dalam Bafadal (2004: 101-102) menegaskan sehubungan dengan kebutuhan-kebutuhan yang mendorong guru bekerja atau apa saja yang diinginkan guru melalui kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Rasa aman dan hidup layak
Hidup layak bukan berarti hidup mewah, tetapi adanya jaminan ketercukupan akan makan, pakaian, dan perumahan bagi guru maupun keluarganya, sehingga mereka bisa hidup sebagaimana orang lain hidup secara layak, sedangkan rasa aman berkenaan dengan rasa bebas dari tekanan-tekanan batin, rasa takut akan masa depannya, serta adanya jaminan kesehatan.
2. Kondisi kerja yang menyenangkan.
Suasana kerja meliputi tempat kerja, perlengkapan kerja, dan kepemimpinan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan, misalnya tempat kerja yang menarik, bersih, rapi, perlengkapan yang cukup, serta adanya bimbingan. Oleh karena itu, walaupun gedungnya sederhana hendaknya selalu dibersihkan dan diatur rapi sehingga membuat orang senang bekerja didalamnya.
3. Rasa diikutsertakan
Sebagai manusia apapun jabatannya baik sebagai guru, pegawai tata usaha maupun lainnya, semuanya ingin merasa dirinya termasuk dalam anggota kelompoknya dimanapun

mereka bekerja dan hasrat untuk bergabung untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memberi kesempatan kepada anggotanya untuk memperbaiki serta menjalin hubungan sosial dengan rekan-rekan kerjanya.

4. Perlakuan wajar dan jujur
Seorang pemimpin bertugas membina persatuan antara anggotanya. Perlakukan setiap anggota dengan wajar dan adil. Janganlah sekali-kali pilih kasih, dimana hanya anggota tertentu saja yang mendapatkan perhatian. Jika kelompok merasa bahwa hanya anggota kelompok tertentu saja yang mendapat perhatian, maka akan mengurangi semangat kerja kelompok.
5. Rasa aman
Setiap anggota kelompok menginginkan agar prestasi mereka diakui oleh pemimpin. Dalam hal ini pemimpin mengakui bahwa setiap anggota kelompok mampu menunaikan tugasnya dan mengakui setiap anggota kelompoknya memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam mencapai tujuan kelompok.
6. Pengakuan dan penghargaan atas sumbangan
Setiap orang yang bekerja ingin diakui oleh orang lain. Begitu pula setiap guru menginginkan agar segala jerih payahnya yang ia lakukan demi kesuksesan sekolah diakui oleh kepala sekolah maupun guru-guru lainnya.
7. Ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah
Semua guru ingin ikut ambil bagian dalam membuat kebijakan sekolah. Hasrat ini merupakan hak asasi manusia. Pengalaman membuktikan bahwa jika tujuan ditetapkan bersama oleh kelompok, maka semua anggota kelompok ikut tanggung jawab atas pelaksanaannya.
8. Kesempatan mengembangkan
Berilah kesempatan merencanakan bersama, jangan banyak diperintah,

tetapi sebaliknya memberikan rangsangan serta menunjukkan harapan yang positif.

Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan berbagai teori tentang motivasi di atas, ada beberapa indikator motivasi kerja:

1. Kerjasama
2. Disiplin
3. Kepuasan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi guru atau karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan (Budiyanto dan Oetomo, 2011). Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat guru lebih betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam sekolah sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai (Cahyadi, 2013).

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan sistem kerja, hal ini dikarenakan pola lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang meliputi kinerja dan produktivitas, absenteisme dan perputaran, serta keanggotaan organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

diembankan (Hendri, 2015). Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor.

Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: Struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (*reward system*) (Widodo, 2010). Marbun (2003) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial dan jaringan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan. Menurut Rahayu (2009), lingkungan kerja merupakan suatu situasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu dalam proses pencapaian tujuan dalam organisasi. Saydam (1997) juga mengemukakan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di sekitar tempat bekerjanya seorang pegawai atau karyawan dalam suatu kantor atau perusahaan. Lingkungan ini tidak hanya berupa tempat fisik yang terdiri dari meja kursi, almari serta peralatan kerja saja, tetapi mencakup hal yang lebih luas lagi.

Di dalam lingkungan kerja juga terdapat hubungan kerja antara orang-orang yang ada dalam ruangan itu, baik antara rekan sekerja, antara bawahan dan atasan, bahkan juga sistem dan prosedur

serta tata aturan yang berlaku di tempat tersebut, semuanya ikut mempengaruhi lingkungan kerja. Oleh sebab itu, bila manajemen ingin menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, maka penataan itu akan meliputi ruang secara fisik, peralatan kerja, juga sistem, tata aturan dan prosedur kerja harus ditetapkan sehingga dapat menimbulkan gairah kerja bagi karyawan. Sartain dalam Purwanto (2007) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan adalah semua kondisi dalam dunia ini yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku kita, perkembangan atau *life processes* kita kecuali gen-gen.

Berdasarkan definisi-definisi diatas peneliti mensintesisakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik fisik maupun psikis dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam lingkungan kerja suatu perusahaan. Lingkungan kerja menunjuk hal-hal yang berkaitan dengan struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, prasarana, dan imbalan (*reward system*). Kalau hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi kerja guru di tempat tugas. Pada gilirannya, guru akan meningkatkan kinerjanya.

Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, bahwa semangat kerja guru meningkat, kohesivitas kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi. Kustiningsih dan Suryani dalam Widodo (2010) memberikan bukti bahwa lingkungan kerja yang efektif dan efisien berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, lingkungan di sekitar sangat penting untuk

diperhatikan, dalam hal ini khususnya lingkungan tempat kita bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam sebuah tempat termasuk di sekolah.

Indikator Lingkungan Kerja

Dari uraian di atas, disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator, yaitu :

1. Fasilitas kerja tata ruang,
2. Kenyamanan,
3. Hubungan dengan teman sejawat, dan
4. Kebebasan berkreasi.

Lingkungan kerja secara tidak langsung berperan dalam pencapaian kinerja guru, karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Menurut Sofyan (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan, penelitian *eksplanatory* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian (variabel bebas dan variabel terikat) melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2009). Pendekatan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dilengkapi metode deskriptif.

Definisi Operasional Variabel

Hatch dan Farhady dalam Widoyoko (2015:1) berpendapat bahwa secara teoritis variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai "variasi" antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.

Dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu: a) variabel bebas (*independent variabel*) dengan symbol X dan b) variabel terikat (*dependent variabel*) dengan symbol Y. Selanjutnya variabel bebas (X) ini terdiri dari Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Guru. Adapun secara operasional dapat didefinisikan sebagai berikut :

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan, yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan. Atau dengan kata lain, merupakan kesediaan, dorongan dan upaya seseorang yang mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan (Budiyanto dan Oetomo, 2011). Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu sekolah. Dimensi yang digunakan dalam pengukuran variabel kinerja guru dalam penelitian ini yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran.

Populasi penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo yang berjumlah 35 orang, Sampel dalam penelitian ini diambil

dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012:124) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Untuk sampel dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo yang berjumlah 35 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: teknik *sensus sampling*. Teknik sensus sampling adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu (Sugiyono, 2012). Hal ini dilakukan karena jumlah populasinya kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian ini diambil seluruh populasi berjumlah 35 orang.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen penelitian menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas tiap butir dalam instrumen penelitian digunakan analisis item. Menurut Sugiyono (2000:106) bahwa, “Analisis item yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total atau jumlah total skor tiap butir “. Korelasi disini dihitung dengan persamaan Product Moment yaitu :

$$r_{xy} = \frac{(n \sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
- $\sum XY$: Total hasil kali variabel X dan Y
- $\sum X^2$: Total kuadrat variabel X
- $\sum Y^2$: Total kuadrat variabel Y

Selanjutnya hasil Pengujian dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian:

Jika probabilitas $< 0,05$ atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan valid.

Jika probabilitas $> 0,05$ atau nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur apakah suatu alat ukur sudah cukup akurat, stabil, dan konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Salah satu alat ukur dapat dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam waktu berbeda, namun tetap menunjukkan hasil yang relatif tetap. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan rumus Alpha (Arikunto, 1998:193) :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum r_b^2}{\alpha^2 t} \right)$$

Dimana :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum r_b^2$ = Jumlah varians butir

$\alpha^2 t$ = Varians total

Koefisien bervariasi dari 0 hingga 1 dan nilai 0,6 secara umum mengindikasikan reliabilitas konsistensi/kehandalan interval yang tidak memuaskan, sehingga dapat disimpulkan bahwa suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka item dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik daerah penelitian responden dan distribusi item masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan, diolah dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan data dalam angka dan persentase.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap sebuah variabel terikat. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang diduga ada pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh di antara variabel lain. Analisis regresi digunakan menganalisis pengaruh, maka model yang dipergunakan adalah Regresi Linier Berganda, yang dirumuskan sebagai berikut (Santoso : 2001). Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan kerja

ε = error

α = Intercept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo dengan jumlah 35 orang. Selanjutnya dapat disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan dan pangkat golongan sebagai berikut:

Diketahui bahwa guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48.57% (17 orang), sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 51.43% (18 orang), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin wanita sebanyak 51.43% (18 orang).

Diketahui bahwa karakteristik responden guru SMPN 8 Kota Probolinggo berdasarkan tingkat usia dibawah 30 tahun sebanyak 2 orang 5.71%, usia 30 - 40 tahun sebanyak 14 orang 40% , usia 40 - 50 tahun

sebanyak 16 orang 45.71%, dan diatas 50 tahun sebanyak 3 orang 8.58%.

Diketahui bahwa tingkat pendidikan guru di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo bisa dikatakan sangat tinggi, terbukti dengan tingkat Pendidikan yang dimiliki guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, dengan perincian yang berpendidikan pascasarjana strata dua sebanyak 22.86% (8 orang), dan tingkat sarjana strata satu sebanyak 77.14% (27 orang).

Diketahui bahwa berdasarkan pangkat dan golongan, pangkat Pembina Tk. I ada 3 orang dengan prosentase 8.58% , pangkat Pembina 5 orang dengan prosentase 14.28%, Penata 14 orang dengan prosentase 40%, Penata Muda Tk.I 9 orang dengan prosentase 25.72% dan Penata Muda berjumlah 4 orang dengan prosentase 11.42%.

Analisis Data Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Data Uji Reliabilitas

| Variabel | Reliabilitas | Keterangan |
|-----------------------|--------------|------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0.763 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.802 | Reliabel |
| Kinerja Guru (Y) | 0.761 | Reliabel |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Hasil pengujian reliabilitas seperti tertera pada tabel 1 di atas dapat dinyatakan bahwa semua variabel yang diteliti dinyatakan reliable karena nilainya lebih besar dari 0,6.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan mempergunakan program bantu SPSS, diperoleh persamaan regresi seperti dalam tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.034 | 1.327 | | 0.779 | 0.441 |
| | Motivasi Kerja | 0.894 | 0.125 | 0.426 | 7.169 | .000 |
| | Lingkungan kerja | 1573 | 0.154 | 0.608 | 10.230 | .000 |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 2 diatas yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,034 + 0,894 X_1 + 1,573 X_2$$

Di mana :

- Y = Kinerja Guru
- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = Lingkungan kerja
- e = Variabel

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 1,034. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila motivasi kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y) adalah 1,034.
2. Angka 0,894 X₁ mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan motivasi kerja (X₁) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo sebesar 0,894 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu lingkungan kerja (X₂) adalah konstan.

Persamaan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, yaitu bahwa apabila ada peningkatan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru. Berarti apabila ada upaya peningkatan motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru. Besarnya perubahan kinerja guru yang disebabkan oleh peningkatan motivasi kerja sebesar 0,894 satuan untuk setiap perubahan satu satuan motivasi kerja yang bersifat positif.

3. Angka 1,573 X_2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan kemampuan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo sebesar 1,573 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu motivasi kerja (X_1) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan pada lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja guru. Berarti apabila ada upaya peningkatan pada lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru. Adapun besarnya perubahan kinerja guru yang disebabkan oleh peningkatan lingkungan kerja adalah 1,573 satuan untuk setiap perubahan satu satuan lingkungan kerja yang bersifat positif.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R). Jika (R) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lebih pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila nilai t_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil analisis uji t

| Model | t | Sig. |
|-------|------------------|--------|
| 1 | (Constant) | .779 |
| | Motivasi Kerja | 7.169 |
| | Lingkungan Kerja | 10.230 |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Langkah pertama yang dilakukan dengan melakukan uji parsial atau uji t. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai t hitung dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya.

Berdasarkan Tabel 3 di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja (X_1) sebesar 7,169 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja (X_2) sebesar 10,230 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan: motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan pada perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_1) adalah 7,169, nilai t_{hitung}

lingkungan kerja (X_2) adalah 10,230, sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai t_{hitung} paling besar adalah lingkungan kerja (X_2). Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah lingkungan kerja (X_2). Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Apabila nilai F_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil analisis uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1540.660 | 2 | 770.330 | 346.089 | .000 ^b |
| | Residual | 71.226 | 32 | 2.226 | | |
| | Total | 1611.886 | 34 | | | |

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa lingkungan kerja dan Komitmen kerja mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai F_{hitung} dengan melihat nilai probabilitas/ signifikansinya.

Berdasarkan tabel 4 diatas yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 346,089 dimana lebih besar dari F_{tabel} yaitu >3,28 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05.

Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja dan Komitmen kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP

Negeri 8 Kota Probolinggo, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Pembahasan

Kinerja Guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran Supriyadi (1998:45). Kinerja guru tersebut merupakan perwujudan dan hasil kerja yang menentukan keberhasilan seseorang telah bekerja lebih baik. Cara untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja guru dan lingkungan kerja, khususnya pegawai negeri sipil selaku aparat pemerintah yang mengemban *Good Governance*.

Berdasarkan penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya diketahui bahwa motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara Bersama-sama motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y). Demikian pula lingkungan kerja (X_2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05. maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik motivasi kerja dan lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, terbukti dan diterima.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,956. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo, secara Bersama sama adalah sebesar 95,6%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 95,6% kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo dipengaruhi oleh, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Gambaran motivasi kerja dan lingkungan kerja di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo kurang optimal dan tidak sesuai harapan karena kurang mampu meningkatkan kinerja guru yang ada. Maka dari itu perlunya peningkatan kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eliyanto,2018, serta memperkuat hasil penelitiannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja adalah kemauan untuk mengerjakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap

pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Gambaran motivasi kerja dan lingkungan kerja di SMP Negeri 8 Kota Probolinggo kurang optimal dan tidak sesuai harapan karena kurang mampu meningkatkan kinerja guru yang ada.

2. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri atau secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan sangat berarti dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan dan mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 8 Kota Probolinggo. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eliyanto,2018, serta memperkuat hasil penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendi, Sofian dan Tukiran. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Ondima, C. et al. 2014. *Effects of Motivation on teacher's performance in Kenyan Schools: A Survey of Nyamira District Secondary Schools in Nyamira County*. Jurnal. Nyamira Kenya. Online. Tersedia di <http://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/viewFile/16656/17030> (diakses tanggal 5-12-2018).
- Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. 2001. *Organization Behavior*. (9th ed). Upper Saddle River. New

- Jersey: Prentice Hall, International, Inc.
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siregar, S. 2014. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawal Press.
- Sudjana, Nana. 2013. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Spss Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Widoyoko, S. Eko Putro. 2015. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yamin, sofyan, Kurniawan, Heri. 2014. *Spss Complete. Teknik Analisis Statistik*. Jakarta Selatan. Salemba Infotek
- Herry, Hardland. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP PGII 1 Bandung*. Universitas Widyatama. Diterbitkan dalam Jurnal Eksekutif Volume 3 No 3, 2016, <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456>. diakses 13 Juli 2019
- Tantrawi, Rezkiawan dan Sudjatno, Armanu. 2016. *Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Sertifikasi Guru*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya. Diterbitkan dalam Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 14 No 4, 2016. Diakses 4 April 2019
- Wardhani, Diana Pramudya. 2017. *pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja profesi kepolisian dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hanafi, Bayu Dwi laksono dan Yohana, Corry. 2017. *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Life Insurance*. Universitas Negeri Jakarta. Diterbitkan dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.5 No.1 Maret 2017 E-ISSN:23022663
<http://doi.org/10.21009/JPEB>.
Diakses 22 April 2019
- Eliyanto, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen. Diterbitkan dalam Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018 P-ISSN: 2527-4287 - E-ISSN: 2527-6794
dokoreliyanto@gmail.com
- Nurjanah, Siti dan Ariyanto, Eny. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT BRI, Tbk Wilayah Jakarta*. (Siti Nurjanah, dkk.) Volume 15, Nomor 2, Desember 2014. IProgram Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana
e-mail: eny_ariyanto@yahoo.com