

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK ASSALAM DEPOK

Erin Tami Luhkita<sup>1</sup>, Parwoto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Mercu Buana

<sup>2</sup>Universitas Mercu Buana

email: 43116210051@student.mercubuana.ac.id

email: pakwoto19@gmail.co

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of the work environment and work motivation of Depok Assalam Vocational teachers. The amount of Depok Assalam Vocational teachers involved in this study were 35 people. Assalam The technique used to determine the sample is to use saturated samples, a method of collecting data using survey methods with questionnaire as the research instrument. The Data analysis methods used for this study is Statistical Product and Service Solutions. This study proves that environmental circumstances influenced the teachers' performance in a positive and significant way. In summary, work motivation gave a positive and significant influence to the teachers' performance*

**Keywords:** *work environment, work motivation, teacher performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Assalam Depok. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 Guru SMK Assalam Depok. Teknik untuk menentukan sampel adalah menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel yaitu 35 orang. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Statistical Product and Service Solutions*. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

**Kata Kunci:** *lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja guru.*

### A. PENDAHULUAN

Sebagai lembaga pendidikan, sekolah merupakan tempat pengembangan, pengetahuan, kecakapan, dan juga keterampilan. Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik formal maupun non formal merupakan unsur yang sangat penting dan dominan dalam melaksanakan kegiatan. Baik atau buruknya kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari

kualitas pendidikan. Hal ini dikarenakan kualitas pendidikan merupakan faktor penentu dari terciptanya sumber daya manusia yang baik. Seorang guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina peserta didik. Berikut ini adalah tabel penilaian kinerja guru.

SMK Assalam yang berlokasi di Jl. Raya Bogor No.25, Cisalak Ps., Kec.

Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat 16452 yang dirancang untuk membekali siswa agar menguasai ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi yang berkualitas. Program pembelajaran SMK Assalam Depok memberi perhatian khusus (ciri khas) pada penguasaan teknologi informasi dan khususnya bidang teknik komputer jaringan (TKJ), Multimedia (MM), dan Teknik jaringan tenaga listrik. Dengan menggunakan kurikulum nasional yang secara inovatif berdasarkan visi misi dan tujuan.

Berikut ini adalah tabel penilaian kinerja guru yang diberikan oleh kepala sekolah dalam menilai kinerja guru di SMK Assalam Depok sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Guru SMK Assalam Depok**

<u>Tahun</u>	<u>Penilaian kinerja guru</u>
2016/2017	75.50
2017/2018	85.05
2018/2019	80.00

(Sumber: Data internal SMK Assalam Depok)

Berdasarkan data yang diperoleh dari SMK Assalam Depok dapat ditarik kesimpulan bahwa dari tahun ketahun nilai kinerja guru masih terjadi peningkatan dan penurunan. Mencermati masalah diatas, maka dari itu kinerja menjadi suatu masalah untuk diteliti dan dicari penyebabnya. Ada beberapa faktor

yang mempengaruhi kinerja guru, peneliti membuat pra survei ke 20 guru SMK Assalam tentang gambaran fenomena penilaian kinerja guru .

Dan jawaban responden mengenai hal mempengaruhi kinerja guru di Assalam Depok, bahwa responden memilih 2 variabel yang paling mempengaruhi yaitu lingkungan kerja dan motivasi . dimana variabel lingkungan kerja sebanyak 16 orang responden yang menjawab sedangkan motivasi sebanyak 13 orang responden. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor . dan permasalahan dapat diamati pada faktor lingkungan kerja dan motivasi . Hal ini dikarenakan guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan berusaha untuk menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi peserta didik, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan serta penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip-prinsip dan

menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Terlihat bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja guru di SMK Assalam menarik perhatian untuk diteliti lebih lanjut. Dan berdasarkan hasil penelitian diatas , maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Smk Assalam”**.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kajian pustaka

#### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

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

#### b. Kinerja Guru

Menurut Kompri (2015), Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru selama melakukan aktivitas

pembelajaran.

#### c. Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberika motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

#### d. Motivasi kerja

Menurut robbins dan judge (2015) mengemukakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

## 2. Penelitian Terdahulu

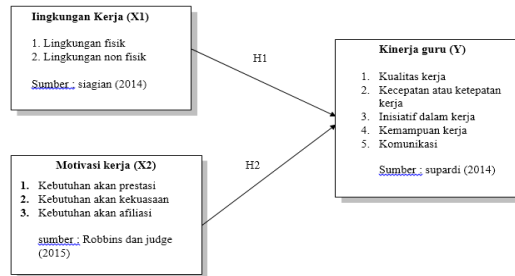
Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

NO	Nama peneliti	Judul peneliti	Hasil peneliti
1.	Elfita, Zulhaini, & Mailani (2019) . <i>Jurnal AL-HIKMAH Vol 1, No 1, Teluk Kuantan</i>	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Mts negeri sentajo filial singingi	Berdasarkan hasil analisis lanjut di atas membuktikan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja guru berpengaruh signifikan.
2.	Eliyanto (2018), <i>Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Kebumen</i>	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di kabupaten kebumen	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen
3.	Sari (2018) , <i>Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 1 Nomor 1 Tahun, Jambi</i>	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri 10 muaro jambi	menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi.

## 3. Kerangka konseptual

Dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) antara lain Lingkungan kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Guru (Y).



#### 4. Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

#### C. METODE PENELITIAN

##### 1. Waktu dan tempat penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas yaitu desain yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang bersifat hubungan

sebab akibat. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25.

##### 2. Desain Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan Variabel terikat (Y). Desain yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas yaitu desain yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang bersifat hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25.

##### 3. Populasi dan sampel penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah guru di SMK ASSALAM DEPOK yang berjumlah 35 orang. jadi, jumlah sampel yang digunakan adalah 35 responden dan teknik pengambilan sampel jenuh yang dilakukan adalah dengan cara kuisioner. Menurut sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dapat disimpulkan sampel merupakan responden yang dipilih peneliti untuk memilih data penelitian.

Teknik yang untuk menentukan sampel adalah yaitu menggunakan sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

4. Metode Pengumpulan data

Metode analisis data yang digunakan pada openelitian ini menggunakan program SPSS For Windows version 25. Tahap-tahap pengolahan data dalam penelitian ini terdiri atas; Uji Kualitas Data: Uji Validitas dan Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heterokadastisitas, dan Uji Linearitas, Uji Kesesuaian Model: Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R2) dan Uji F Anova, Analisis Regresi Berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan Uji t parsial.

**D. PEMBAHASAN**

**1. Statistik Deskripsi**

a. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KG1	35	1,0	5,0	3,74	1,039
KG2	35	1,0	5,0	3,63	0,942
KG3	35	1,0	5,0	3,69	0,867
KG4	35	1,0	5,0	3,51	1,011
KG5	35	1,0	5,0	3,71	0,957
KG6	35	1,0	5,0	3,46	0,919
KG7	35	1,0	5,0	3,94	0,968
KG8	35	1,0	5,0	3,60	0,976
KG9	35	1,0	5,0	3,46	0,780
KG10	35	1,0	5,0	3,74	0,950
KG11	35	1,0	5,0	3,54	0,886
KG12	35	1,0	5,0	3,51	0,853
KG13	35	1,0	5,0	3,63	0,942

Berdasarkan Tabel di atas, Jawaban responden untuk variabel kepuasan kinerja guru terletak antara 3,46 (setuju) sampai dengan 3,94 (setuju). Jawaban responden atas pernyataan KG9 (Saya selalu melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa setelah kegiatan belajar

mengajar) mempunyai *mean* terendah, sedangkan pernyataan KG7 (Saya memiliki kemampuan dalam memimpin kelas yang aktif) memiliki *mean* tertinggi.

b. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan kerja

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LK14	35	1	5	3,43	1,037
LK15	35	1	5	3,40	1,063
LK16	35	1	5	3,74	1,039
LK17	35	1	5	3,51	1,011
LK18	35	1	5	3,49	0,853
LK19	35	1	5	2,54	0,919
LK20	35	1	5	3,86	0,944

Berdasarkan Tabel di atas, Jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja terletak antara 3,40 (setuju) sampai dengan 3,74 (setuju). Jawaban responden atas pernyataan LK15 (Sirkulasi udara yang ada bekerja dengan baik, sehingga saya merasa nyaman ) mempunyai *mean* terendah, sedangkan pernyataan LK16 (Adanya jaminan keamanan sarana lingkungan yang diberikan pihak sekolah terhadap karyawan ) memiliki *mean* tertinggi.

c. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MK21	35	1,0	5,0	3,77	0,910
MK22	35	1,0	5,0	3,71	0,825
MK23	35	1,0	5,0	3,46	0,852
MK24	35	1,0	5,0	3,91	0,919
MK25	35	1,0	5,0	3,60	0,881
MK26	35	1,0	5,0	3,71	0,893
MK27	35	1,0	5,0	3,60	1,063

Berdasarkan Tabel di atas Jawaban responden untuk variabel Motivasi terletak antara 3,46 (setuju) sampai dengan 3,91 (setuju). Jawaban responden atas pernyataan MK23 (Saya selalu

melakukan pencapaian hasil kinerja saya dengan baik) mempunyai *mean* terendah, sedangkan pernyataan MK24 (Saya selalu melakukan tanggung jawab pekerjaan dengan baik dan benar ) memiliki *mean* tertinggi.

## 2. Hasil Uji Kualitas data

### a. Hasil dan kesimpulan Uji Validitas

Variabel Kinerja Guru		
Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
KG1	0,713	Valid
KG2	0,493	Valid
KG3	0,607	Valid
KG4	0,622	Valid
KG5	0,520	Valid
KG6	0,754	Valid
KG7	0,573	Valid
KG8	0,799	Valid
KG9	0,445	Valid
KG10	0,478	Valid
KG11	0,797	Valid
KG12	0,456	Valid
KG13	0,748	Valid
Variabel Lingkungan Kerja		
LK14	0,629	Valid
LK15	0,526	Valid
LK16	0,519	Valid
LK17	0,508	Valid
LK18	0,448	Valid
LK19	0,638	Valid
LK20	0,613	Valid
Variabel Motivasi Kerja		
MK21	0,731	Valid
MK22	0,543	Valid
MK23	0,688	Valid
MK24	0,725	Valid
MK25	0,854	Valid
MK26	0,555	Valid
MK27	0,598	Valid

Berdasarkan Tabel di atas, dari semua pernyataan kuesioner masing-masing variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel (0,3338).

### b. Hasil Uji Realibilitas

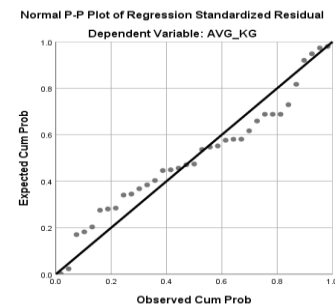
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Guru	0,865	13	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,622	7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,793	7	Reliabel

variabel Kinerja Guru, Lingkungan Kerja, Motivasi. menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60/0,70 yang artinya semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini berarti item pernyataan yang digunakan

mampu memperoleh data yang konsisten, dalam arti jika pernyataan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relatif sama.

## 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar dapat diketahui bahwa data dengan Normal P-P Plot yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal. Hal tersebut dikarenakan titik-titik pada gambar distribusi terlihat menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal.

### b. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0.632	1.582
Motivasi Kerja	0.632	1.582

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10,0. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolonieritas diantara variabel bebas dalam penelitian ini.

### c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Signifikansi
Lingkungan Kerja	0,466
Motivasi Kerja	0,596

Berdasarkan Tabel dengan menggunakan metode korelasi *Spearman's rho* dapat dilihat kedua variabel bebas memiliki nilai signifikansi (*Sig. 2 Tailed*) lebih dari 0,05. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

d. Hasil Uji Linearitas

Variabel Bebas	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,206	Linier
Motivasi Kerja	0,751	Linier

Dari tabel di atas tingkat signifikansi akan dibandingkan dengan 0,05 (karena menggunakan taraf signifikansi atau  $\alpha = 5\%$ ), untuk mengambil keputusan maka menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai deviation from linearity  $sig. < \alpha$  maka tidak ada hubungan linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent
- 2) Jika nilai deviation from linearity  $sig. > \alpha$  maka ada hubungan linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.  $0,206 > 0,05$  maka ada hubungan linier secara signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dan  $0,751 > 0,05$

maka ada hubungan linier secara signifikan antara Motivasi kerja dengan kinerja guru. Karena nilai sig. lebih besar dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja guru.

4. Hasil Uji Kesesuaian Model

a. Hasil dan Kesimpulan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R Square	Adjusted R Square
0,717	0,699

Berdasarkan tabel diatas nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) adalah  $0,699 = 69,9\%$ . Artinya, besarnya pengaruh variabel kinerja guru terhadap variabel independent dalam penelitian ini adalah sebesar 69,9% dan sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

b. Hasil Uji F ANOVA

F Hitung	Signifikansi
40.543	.000 <sup>b</sup>

Berdasarkan tabel hasil uji F ANOVA diperoleh F hitung sebesar 40.543 dan nilai signifikansi 0,000. F tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2 (K= variabel x), dan df 2

(jumlah responden (n) – K) atau 35 – 2 = 33 – 1 = 32, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,29. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam uji kesesuaian model pada penelitian ini telah sesuai dan dapat digunakan untuk uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t).

### 5. Hasil dan Kesimpulan Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,269	,386		0,697	,491
Lingkungan Kerja	,351	,125	,332	2,804	,009
Motivasi Kerja	,572	,112	,603	5,102	,000

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KG = 0,332LK + 0,603MK$$

- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,332 menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,603 menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik motivasi kerja, maka

kinerja guru akan meningkat, dan sebaliknya.

### 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Bebas	t Hitung	Signifikansi
Lingkungan Kerja	2.804	0.009
Motivasi Kerja	5.102	0.000

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa:

- Hasil uji hipotesis untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,804 lebih besar dari t tabel 2,03452 dan Signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 (0,009 < 0,05), yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Assalam” berarti diterima.
- Hasil uji hipotesis untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 5,102 lebih besar dari t tabel 2,03452 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Assalam Depok” berarti diterima.



## **7. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Dari hasil uji koefisien regresi linear berganda dan uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMK Assalam Depok .

### **b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Dari hasil uji koefisien regresi linier berganda dan uji t pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Assalam Depok.

## **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Assalam Depok sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Assalam. Artinya bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja guru.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada sekolah SMK Assalam Depok.

Artinya bahwa motivasi kerja yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja guru.

## **SARAN**

### **1. Bagi Sekolah**

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- a. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru sekolah harus membuat sirkulasi yang baik, sehingga para guru dapat bekerja dengan nyaman.
- b. Untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka pimpinan sekolah harus meningkatkan pencapaian terkait hasil kinerja guru di sekolah.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Saran untuk peneliti selanjutnya, penelitian yang akan di lakukan di perusahaan atau instansi lain dengan pengembangan kembali variabel-variabel dan indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Sumber dari Jurnal/Penelitian**

- Elfita, R., Zulhaini, & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1).
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma

Muhammadiyah            Dikabupaten  
Kebumen . *Jurnal Pendidikan*  
*Madrasah*, 3(1) .

Sari, P.I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1) .

#### **Sumber dari Buku**

Hasibuan , M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Kompri (2015). *Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media .

Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sari, F. M. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto*. Die, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* .

Siagian,P.S (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta : CAPS

Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.