

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON STAFF AND TEACHING PERFORMANCE IN SMP NEGERI 7 MENGWI

I Nyoman Andika Permana¹, I Gusti Ayu Imbayani², I Made Surya Prayoga³

Fakultas Ekonomi dan Bisnia Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail: edobali885@gmail.com

Assets of the organization and have strategic roles within the organization, namely thinkers, planners, and control of organizational activities. Good performance is also apart from the cooperation between superiors and subordinates in establishing working relationships and often provides motivation to create a harmonious working atmosphere and besides that the leadership of superiors in a company organization is also one of the factors for the success of an organization

. This study aims to analyze the influence of leadership, work motivation, and work environment on the performance of staff and teaching staff at SMP Negeri 7 Mengwi.

This research was conducted at SMP Negeri 7 Mengwi with staff and teaching staff as respondents. The type of data used in this study is quantitative data. While the source uses primary data and secondary data. The number of samples taken is 32 respondents with saturated sampling method. This data is collected by means of questionnaires and documentation. These data were analyzed using multiple linear regression analysis assisted by the SPSS version 25 program.

The results of this study indicate that the variable work motivation has a significant positive effect on employee performance and the work environment have a significant positive effect on employee performance. While the leadership variable has no positive effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus

bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian

berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kinerja yang baik tidak terlepas juga dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan sering memberi motivasi agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan di samping itu kepemimpinan atasan di sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi (Bahagia dan Rizdwansyah, 2018).

Kinerja karyawan yang baik tidak lepas dari tingginya implementasi kepemimpinan terhadap organisasi. Kepemimpinan yang baik akan menunjukkan suatu sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga mendorong karyawan mencapai keberhasilan

dalam rentang waktu yang sangat cepat. Peran Pemimpin diperlukan untuk mengendalikan dan mengkondisikan jalannya organisasi sedemikian rupa sehingga organisasi tersebut tetap pada jalur yang benar. Menurut Gede dan Piartini (2018) dalam penelitiannya menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Hendri dan Kirana (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja. Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan

terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam penelitian Gardjito, dkk (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Adha, dkk (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Moulana (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hartati, dkk (2020) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dapat diketahui bahwa absensi kehadiran staff dan tenaga pengajar pada SMP 7 Mengwi mengalami ketidak konsistenan, dimana berdasarkan data yang dikumpulkan pada bulan Januari jumlah kehadiran sebanyak 93%, bulan Februari jumlah kehadiran sebanyak 96%, bulan Maret jumlah kehadiran sebanyak

100%, bulan April jumlah kehadiran sebanyak 95%, bulan Mei jumlah kehadiran sebanyak 90%, bulan Juni jumlah kehadiran sebanyak 100%, bulan Juli jumlah kehadiran sebanyak 89%, bulan Agustus jumlah kehadiran sebanyak 92%, bulan September jumlah kehadiran sebanyak 100% yang menyebabkan hal ini terjadi yaitu dikarenakan oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman. Hal ini yang membuat jumlah kehadiran staff dan tenaga pengajar di SMP Negeri 7 Mengwi mengalami ketidak konsistenan. Apabila hal ini terus terjadi maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan lainnya sekaligus kinerja SMP Negeri 7 Mengwi, dikarenakan staff dan tenaga pengajar yang kurang disiplin mengakibatkan terdapat pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan perbedaan hasil dari beberapa penelitian sebelumnya, sehingga membuat saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Staff Dan Tenaga Pengajar Di SMP Negeri 7 Mengwi”.

1.2 Rumusan Permasalahan

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar pada SMP Negeri 7 Mengwi ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar pada SMP Negeri 7 Mengwi ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar pada SMP Negeri 7 Mengwi ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar pada SMP Negeri 7 Mengwi.
2. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar pada SMP Negeri 7 Mengwi.
3. Untuk menganalisis dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar pada SMP Negeri 7 Mengwi.

II. TINJUAN PUSTAKA

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) pertama kali

diperkenalkan oleh Locke (1969) telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi, dimana teori tersebut mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini seorang individu dapat menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Menurut *Goal-Setting Theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Selain itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Fiedler dalam Yuli, (2005: 166) adalah seseorang yang berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengkoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta dia sebagai penanggung jawab utama. Dengan demikian, kepemimpinan

merupakan kecakapan atau kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Menurut Liang Gie (2010:281). Pamela & Oloko (2015) juga menyatakan Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Moulana (2017) menyebutkan bahwa,

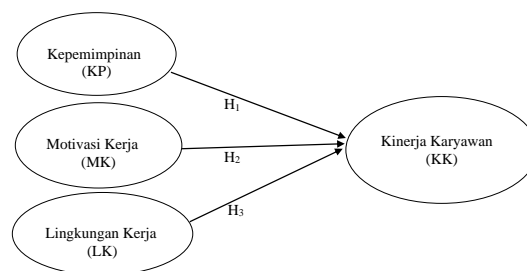
lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Hariandja (2002:194), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir



3.2 Hipotesis

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada SMP Negeri 7 Mengwi.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

pada SMP Negeri 7 Mengwi.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada SMP Negeri 7 Mengwi.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri 7 Mengwi yang beralamat Br. Kaja Kangin, Desa Cemagi, Kec. Mengwi, Kab. Badung.

4.2 Objek Penelitian

Obyek penelitian pada penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan pada SMP Negeri 7 Mengwi.

4.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 136). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di SMP Negeri 7 Mengwi yang berjumlah 32 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017: 137). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014: 118). Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 32 responden.

4.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode angket atau kuesioner dan dokumentasi.

4.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Statistik Deskriptif, Uji Validitas dan Reabilitas, Analisa Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Statistik F, Uji Koefisien Determinasi, Uji Statistik t.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan arah masing – masing variable bebas terhadap variable terikatnya. Berdasarkan persamaan tersebut,

maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien sebesar 0,626 menunjukkan bahwa nilai variable kinerja karyawan adalah sebesar 0,626 apabila kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja sama dengan nol (0).
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,020. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,020 satuan dengan asumsi variable lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,637. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,637 satuan dengan asumsi variable lain konstan
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,326. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 satuan dengan asumsi variable lain konstan.

5.2 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya Kolmogorov-Smirnov adalah 0,190 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan tidak mengandung heterokedastisitas. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikan dari variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang lebih besar dari 0,05 atau 5%.

5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji adjusted R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0.869 atau 86,9%. Hal ini menunjukkan bahwa minat kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan

lingkungan kerja sebesar 86,9%, sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.4 Hasil Uji F

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 69.480 dengan nilai sigifikansi 0,000 yang berada dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (KP), motivasi kerja (MK), dan lingkungan kerja (LK), secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (KK). Maka model regresi linear berganda fit dengan data observasi sehingga layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

5.5 Uji Statistik t

Berdasarkan hasil uji statistik t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai pada variabel Kepemimpinan (KP) menunjukkan nilai t sebesar 1,707 dengan nilai signifikansi sebesar 0,099 lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis pertama yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.
2. Nilai pada variabel Motivasi Kerja (MK) menunjukkan nilai t sebesar

4,178 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Nilai pada variabel Lingkungan Kerja (LK) menunjukkan nilai t sebesar 2,413 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Staff dan Tenaga Pengajar

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar. Hal tersebut menyatakan bahwa hipotesis pertama ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam suatu perusahaan maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staff dan Tenaga Pengajar

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dalam sekolah maka semakin baik kinerja staff dan tenaga pengajar dalam sekolah.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Staff dan Tenaga Pengajar

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam sekolah maka semakin baik kinerja staff dan tenaga pengajar.

VI. PENUTUP

6.1 SIMPULAN

Penelitian ini menguji apakah pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar di SMP Negeri 7 Mengwi. Berdasarkan

hasil analisis dan uraian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar di SMP Negeri 7 Mengwi.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar di SMP Negeri 7 Mengwi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja staff dan tenaga pengajar di SMP Negeri 7 Mengwi.

6.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang didapat, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan, indikator ketegasan yaitu kepala sekolah saya sangat tegas dalam menekankan guru dan pegawai untuk memfokuskan pada tujuan dan hasil memiliki nilai terendah. Maka sebaiknya pemimpin harusnya mampu bersikap tegas dalam menekankan guru dan pegawai untuk memfokuskan pada tujuan dan hasil.
2. Berdasarkan hasil dari penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja, indikator kebutuhan akan

penghargaan yaitu sekolah selalu memberikan penghargaan lebih atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik memiliki nilai terendah. Maka sebaiknya sekolah dapat memberikan penghargaan lebih atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik sehingga membuat guru – guru dan pegawai merasa diapresiasi atas prestasinya.

3. Berdasarkan hasil dari penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja, indikator musik ditempat kerja yaitu musik yang diperdengarkan sesuai sehingga saya lebih nyaman saat bekerja memiliki nilai terendah. Maka sebaiknya musik yang diperdengarkan sesuai sehingga guru dan pegawai merasa lebih nyaman pada saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKAN

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62

Kuruway, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 85-92.

Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.

Arianindita, T. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. *KELOLA*, 5(2), 22-27.

Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia* (Vol. 1, No. 1, pp. 100-105).

Cantika, Yuli Sri Budi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang

- Do Rêgo, E. B., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jendral Administrasi Dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3731-3764.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(7), 2337-3067.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M. 2010. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hariandja, M. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendri, M., & Kirana, K. C. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119-128.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Kencana, P. N., & Umaeroh, D. U. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Smk Puspita Bangsa Ciputat. *Jurnal Arastirma*,

- I(1), 33-42
- Lestary, L., & Chaniago, H. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 336, 309-336
- Locke, E.A., & Latham, G.P. 2002. *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*, 57, 705-717.
- Nur Adha, R. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember).
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara.A.A Anwar Prabu 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis Robert L. dan John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPF
- Martoyo, 2015, *Pembinaan Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Ketujuh, Jakarta
- Rivai, V. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persa
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).

- Prabu, A. A. Mangkunegara.(2002).
Manajemen Sumber Daya
Manusia Perusahaan. PT.
Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono,
R., Senjaya, P., Hadi, A. H., &
Andriyani, Y. (2020).
Pengaruh Kepemimpinan
terhadap Kinerja Guru
Sekolah Dasar dengan
Keterlibatan Kerja dan
Budaya Organisasi sebagai
Mediator. *EduPsyCouns:
Journal of Education,
Psychology and
Counseling*, 2(1), 50-63.
- Putra, A., Hadi, R., & Hairudinor, H.
(2021). Pengaruh Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pt Budi Anugrah
Bersama. *Jurnal Bisnis Dan
Pembangunan*, 10(1), 1-10.
- Robbins, Stephen P 2006, Perilaku
Organisasi (Terjemahan
Benjamin Molan). Jakarta:
PT. Indeks
- Robert, S., & Melinda, T. (2018).
Pengaruh Motivasi Dan
Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan. *Media
Mahardhika*, 16(3), 456-463
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H.
(2017). Pengaruh motivasi
kerja terhadap kinerja tenaga
kependidikan fakultas
kedokteran Universitas
Padjadjaran. *Jurnal Ilmu
Administrasi: Media
Pengembangan Ilmu dan
Praktek Administrasi*, 14(1),
96-112.
- Siswanto. 2011. Pengantar
Manajemen. Bumi Aksara,
Jakarta
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh
Motivasi Kerja Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan. *JIMS*, 7(2).
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019).
Pengaruh Motivasi,
Kepemimpinan dan Disiplin
Pegawai terhadap Kinerja
Pegawai. *Journal of
Management Review*, 3(2),
321-325.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan
R&D. Bandung: Alfabeta
- _____.2016. Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan
R&D. Bandung: Alfabeta

- _____. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _____. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah. (2012). Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Wahjosumidjo, W. (2013). Kepemimpinan kepala sekolah.
- Winardi. 2011. Motivasi Pemasalahan dalam Manajemen. Jakarta: Grafindo Persada