

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dana Bantuan Operasional Sekolah terhadap Motivasi Serta Dampaknya Kepada Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kuala Tungkal

Muhammad Said, M. Zahari, MS, Fakhrol Rozi Yamali

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Correspondence: muhammadsaid@gmail.com

ABSTRACT

The research object was all teachers at the PHI Private Islamic School (MAS) in Kuala Tungkal, West Tanjung Jabung Regency. The total population is 40 teachers and all of them are used as samples. The analytical method uses the Path Analysis tool, and tests the hypothesis with the F test and t test. Data processing using SPSS V.22 software. The results of the study show: 1) The working environment conditions are in the good category and compensation, motivation and performance are included in the high category; 2) Work environment and alarms have a direct and indirect effect on motivation. Likewise with simultaneous hypothesis testing and part of the work environment and significant influence on motivation; 3) Work environment and alarms directly and indirectly affect performance. Likewise with simultaneous hypothesis testing and part of the work environment and significant influencers on performance; 4) Motivation has a significant effect on performance; and 5) The work and protective environment through motivation influences the performance of teachers at the PHI Private Madrasah Aliyah in Kuala Tungkal.

Keywords: *Work Environment, Compensation, Motivation, and Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu asset yang sangat penting dalam organisasi/instansi, yang sekaligus juga merupakan mitra organisasi/instansi dalam menjalankan aktivitas organisasi/instansi karena mereka yang menghasilkan dan melaksanakan pekerjaan.

Pentingnya kualitas sumber daya manusia tersebut karena peranannya sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu *condition sine qua non*, atau sesuatu yang tidak dapat dihindarkan yang harus terus dilakukan, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas itu tidak dapat maju dan berkembang.

Menghadapi tantangan globalisasi ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang diwarnai dengan persaingan yang semakin ketat, maka harus dipersiapkan sumber daya manusia yang tangguh serta berkualitas untuk mengantisipasi segala perubahan yang akan terjadi. Sumber daya manusia adalah salah satu asset yang sangat penting dalam lembaga, yang sekaligus juga merupakan mitra lembaga dalam menjalankan aktivitas lembaga. Untuk itu peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting karena peranannya sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan dan harus terus dilakukan, sebab bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas itu tidak dapat maju dan berkembang sehubungan dengan peranan manusia yang sangat penting dan strategis dalam organisasi perlu perhatian lingkungan kerja pegawai dengan menyediakan fasilitas dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, tenteram dan kondusif. Disamping itu, tentu diimbangi pula dengan adanya pemberian imbal jasa berupa kompensasi dana bantuan operasional sekolah (BOS) untuk memberi motivasi bagi pegawai/guru agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya, sehingga pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi, termasuk Lembaga Pendidikan.

Madrasah Aliyah Swasta Perguruan Hidayatul Islamiyah (PHI) di Kuala Tungkal, merupakan salah satu lembaga pendidikan tertua yang ada di Kabupaten Tanjung Barat didirikan pada 28 Februari 1971, yang terus berbenah diri untuk mencapai suatu pelayanan akademik yang lebih baik bagi masyarakat (siswa) guna mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Untuk itu peran guru sangat diperlukan dalam mendidik siswa agar menjadi orang yang memiliki ilmu pengetahuan dan menguasai teknologi (IPTEK). Untuk itu, penyelenggara Pendidikan termasuk guru agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2016). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001).

Selain faktor lingkungan kerja, setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu organisasi tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya (Masturin, 2008).

Bentuk apresiasi instansi/organisasi dapat berupa pemberian kompensasi agar dapat mendorong pelaksanaan tugas-tugas yang lebih produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja. Maka semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja. Kompensasi akan memotivasi pegawai/guru dalam menyelesaikan tanggung jawab yang di berikan oleh instansi/organisasi. Pemberian kompensasi bagi suatu Lembaga Pendidikan di antaranya berupa Bantuan Operasional Sekolah (BOS).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yang lainnya adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan suatu yang penting untuk peningkatan kinerja (Zahari et al, 2019). Engkoswara dan Komariah (2012) menjelaskan bahwa motivasi diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Banyak upaya motivasi yang dapat dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kegairahan, disiplin, kesejahteraan, prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap tugas-tugas, produktivitas dan efisiensi pegawai.

Motivasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai dalam pencapaian tujuan dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja (Zahari et al, 2019). Menurut Siagian (2011) bahwa motivasi adalah daya dorong yang dimiliki seseorang yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Menurut Rivai dan Basri (2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu: 1) kemampuan dan minat seorang karyawan, 2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan 3) peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini yaitu “gambaran Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kuala Tungkal, serta mengetahui pengaruh Lingkungan

Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Guru baik secara parsial maupun secara simultan.”

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Nitisemitro (2016), mengartikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedarmayanti (2011) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selanjutnya, Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan–pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Nawawi (2011). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi merupakan sejumlah uang yang di terima sebagai balas jasa dari prestasi kerja termasuk juga berbagai macam layanan dan tunjangan dari perusahaan kepada pegawainya. (Robbins, 2001). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Rivai (2010) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004). Kompensasi (*compensation*) meliputi kompensasi finansial dan non finansial. Dimana pada kompensasi finansial terdapat kompensasi finansial langsung (*direct financial compentation*) yaitu berbentuk gaji atau upah dan kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) atau disebut juga dengan tunjangan. Sedangkan untuk kompensasi non financial meliputi insentif, tunjangan dan fasilitas. Untuk sistem kompensasi dibedakan oleh waktu, hasil (*output*) dan borongan.

Motivasi

Winardi (2002) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni movere, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Peran motivasi sangat penting dalam kaitanya guna menumbuhkan suatu semangat dalam bekerja. Dengan memiliki motivasi dalam bekerja, dapat membuat seseorang karyawan memiliki gairah dalam melaksanakan tugas dari bidang pekerjaanya. Menurut Hasibuan (2018) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Handoko (2002) motivasi adalah suatu tenaga atau factor yang terdapat didalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2013), mendefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas,

dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan.

Suwatno (2011) menyatakan motivasi berasal dari kata latin *moreve* berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Rivai dan Sagala (2011) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan. Kemudian Sutrisno (2016) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Nurlaila, (2010) *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Lain halnya dengan pendapat Amstrong (2001) Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Dapat kita simpulkan bahwa pengertian kinerja adalah pencapaian kerja pegawai yang di berikan oleh perusahaan dan di selesaikan dengan baik secara kualitas dan kuantitas.

Kerangka Pemikiran

Penelitian Muhamad Ekhsan (2019) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, yaitu hasil penelitian disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012), meneliti dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Hasil penelitian menunjukkan, disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Noer Istiqomah dan Suhartini (2015) dengan judul penelitian *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi.

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Nitisemito 2012). Lingkungan kerja yang memusat bagi karyawan/pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Robbins, 2007).

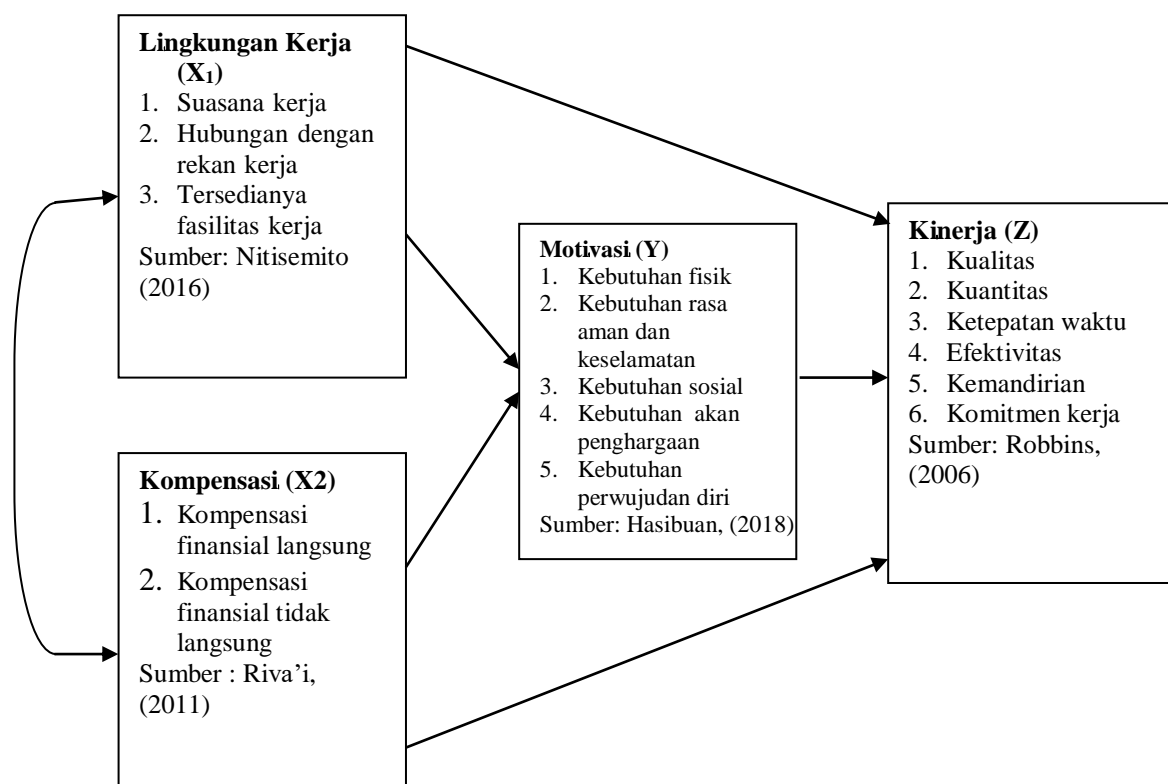
Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016) melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* pada penelitian ini didapati hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya merupakan judul penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) hasil pada penelitian ini bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja merupakan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011). Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar hasil penelitian di dapati bahwa motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Salah satu penelitian dengan judul Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013) hasil penelitian diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

Berdasarkan pemaparan teori dan kajian dari penelitian terdahulu di atas, maka untuk menjawab permasalahan penelitian dibentuk kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

- H₁** : Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi serta Kinerja Guru pada kategori baik.
- H₂** : Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi Guru Madrasah Aliyah Swasta Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kuala Tungkal.
- H₃** : Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kuala Tungkal.
- H₄** : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kuala Tungkal.
- H₅** : Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kuala Tungkal.

METODE

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data (Sudirman, Osrita dan Zahari, 2020). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) metode, yaitu *Library research* dan *Field research*. Adapun metode *Library research* dengan cara menggunakan data seperti literatur, jurnal, tesis, makalah dan penelitian terkait yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi dana BOS, dan motivasi serta kinerja guru pada Madrasah Aliyah Swasta (MAS) PHI di Kuala Tungkal.

Populasi dan Sampel

Populasi pada umumnya sering diartikan sekumpulan data/objek yang ditentukan melalui kriteria tertentu, biasanya mengidentifikasi suatu fenomena. Supangat (2007) menyatakan “Populasi yaitu sekumpulan objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian dengan ciri mempunyai karakter yang sama. Dari pengertian diatas dapat diketahui populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada Madrasah Aliyah Swasta (MAS) PHI di Kuala Tungkal, yang berjumlah 40 orang.

Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 (seratus), maka menurut Arikunto (2016) sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah populasi sekaligus sebagai sampel yang disebut penelitian sensus. Dalam penelitian ini, yang dijadikan sampel adalah seluruh Guru pada Madrasah Aliyah Swasta (MAS) PHI di Kuala Tungkal tidak termasuk kepala madrasah, yaitu berjumlah 40 orang responden.

Metode Penelitian

Data untuk penelitian ini berjenis data kuantitatif yang akan digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yakni variabel lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, dan kinerja guru, serta hubungan-hubungan antar variabel-variabel tersebut. Untuk memperoleh data tersebut digunakan metode survey dengan menggunakan perangkat kuesioner yang ditunjukkan pada responden. Format kuesioner terdiri dari dua bagian utama, bagian pertama menyangkut pertanyaan-pertanyaan umum menyangkut karakteristik dari responden seperti data mengenai jenis kelamin, umur, dan lainnya, dan bagian kedua berisi pertanyaan mengenai masalah pokok penelitian.

Metode Analisis

Metode Deskriptif (Kualitatif)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif. Menurut Supranto (2001:38), metode deskriptif adalah metode analisis yang bertujuan untuk menguraikan sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan. Peralatan yang digunakan adalah perbandingan (tabulasi) dan perhitungan persentase. Dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran-gambaran mengenai jawaban responden tentang variabel-variabel yang diteliti. Metode analisis untuk menjawab tujuan pertanyaan hipotesis nomor 1 peneliti menggunakan alat analisis deskriptif dengan skala interval dengan teknik scoring minimum adalah 1 dan maksimum adalah 5.

Untuk menghitung frekuensi skor setiap item komponen yang diteliti, yaitu menentukan terlebih dahulu skor terendah dan skor tertinggi, dengan mengalikan nilai bobot dengan seluruh frekuensi data.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini untuk menjawab tujuan 2 sampai dengan 5 digunakan *path analysis*. Dalam analisis jalur langkah pertama yang harus dilakukan terlebih dahulu menterjemahkan hipotesis penelitian kedalam diagram jalur. Metode statistika dengan analisis jalur digunakan untuk mengukur pola hubungan yang mengisyaratkan besarnya pengaruh beberapa variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen).

Analisis jalur ini mengikuti pola struktural atau disebut model struktural. Adapun besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel eksogenus terhadap variabel endogenus tertentu, dinyatakan

oleh besarnya nilai *numeric* koefisien jalur (*path coefficient*) dari eksogenus (Ghozali 2012). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) sebagai variabel independen (*eksogenus*), dan sebagai variabel *intervening* motivasi (Y), serta Kinerja (Z) sebagai variabel dependen (*endogenus*). Sedangkan variabel lain yang tidak diukur atau diteliti dan berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja disebut sebagai variabel epsilon (ϵ).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

HASIL

Hasil Deskripsi Jawaban Responden Atas Variabel Penelitian

Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Dari hasil deskriptif diketahui bahwa lingkungan kerja termasuk dalam katagori “Baik” dengan total skor variabel lingkungan kerja sebesar 939, yaitu berada pada rentang skala 816 – 1007. Kondisi ini menunjukkan lingkungan kerja yang ada dapat meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tupoksi.

Deskripsi Data Variabel Kompensasi (X_2)

Dari hasil deskriptif diketahui kompensasi termasuk dalam katagori “Tinggi” dengan rata-rata skor 153,5, atau total skor sebesar 921, yaitu berada pada rentang skala 816 – 1007. Kondisi ini menunjukkan kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang ada sangat mendukung peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Deskripsi Data Variabel Motivasi (Y)

Dari hasil deskriptif diketahui bahwa motivasi termasuk dalam katagori “Tinggi” dengan rata-rata skor 152,2 atau nilai skor total sebesar 1522 berada pada rentang skala 1360 – 1679. Kondisi ini menunjukkan disiplin yang diberikan kepada pegawai yang ada, sangat mendukung peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Deskripsi Data Variabel Kinerja (Z)

Dari hasil deskriptif diketahui bahwa kinerja guru termasuk dalam katagori “Tinggi” dengan rata-rata skor 151,42 atau total skor variabel kinerja (Z) sebesar 1817, yaitu berada pada rentang skala 1632 – 2015. Kondisi ini menunjukkan sangat mendukung peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk mendapatkan maupun melihat seberapa besar hubungan maupun pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen (*eksogenus*) terhadap variabel dependen (*endogenus*) maka digunakan analisis jalur. Berikut ini merupakan output SPSS dari pengolahan data analisis jalur (*path analysis*).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.173	.175		.991	.328
	Lingkungan Kerja	.418	.088	.381	4.768	.000
	Kompensasi	.583	.074	.626	7.833	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.200	.201		.995	.326
	Lingkungan Kerja	.371	.101	.331	3.678	.001
	Kompensasi	.626	.086	.658	7.303	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.777	1	16.777	3689.485	.000 ^b
	Residual	.173	38	.005		
	Total	16.950	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

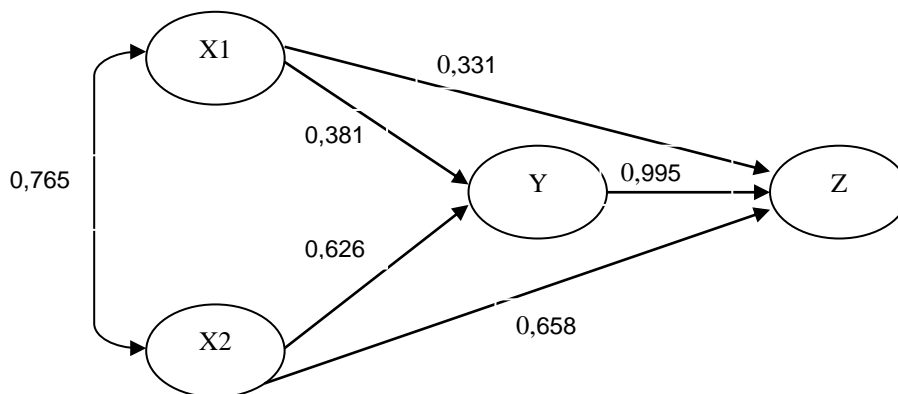
b. Predictors: (Constant), Motivasi

Correlations

		Lingkungan Kerja	Kompensasi	Motivasi	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.765**	.860**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40
Kompensasi	Pearson Correlation	.765**	1	.918**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40
Motivasi	Pearson Correlation	.860**	.918**	1	.995**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	.835**	.911**	.995**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil output diatas dimasukkan kedalam gambar persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1

Untuk menjawab hipotesis pertama digunakan hipotesis deskriptif dengan skala likert, variabel yang disajikan dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja guru Madrasah Aliyah Swasta Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kuala Tungkal. kategori masing-masing variabel sebagai berikut :

- a. Variabel lingkungan kerja memiliki skor total sebesar 939, yaitu berada pada rentang skala di antara 816 – 1007. Skor nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di kategorikan dalam kriteria baik.
- b. Variabel Kompensasi Dana BOS memiliki skor total sebesar 921, yaitu berada pada rentang skala di antara 816 – 1007. Skor nilai ini menunjukkan bahwa Kompensasi Dana BOS dalam kriteria tinggi.
- c. Variabel Motivasi memiliki skor total sebesar 1522, yaitu berada pada rentang skala di antara 1360 – 1679. Skor nilai ini menunjukkan bahwa motivasi dalam kategori tinggi.
- d. Variabel Kinerja Guru memiliki skor total sebesar 1817, yaitu berada pada rentang skala di antara 1632 – 2015. Skor nilai ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru dalam kategori tinggi.

Hipotesis 2

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis ke-2 ini akan diuji dengan uji F (simultan) sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu “lingkungan kerja, dan kompensasi dana BOS secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi”.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%, dan nilai F_{tabel} ($df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$) diketahui sebesar 2,85. Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , atau nilai signifikansi $<$ alpha 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_1 , artinya variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} , atau alpha $>$ 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_1 , artinya variabel bebasnya (X_1 dan X_2) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan $\alpha = 5\%$, dan nilai t_{tabel} ($df = n-k-1 = 40-2-1$) diketahui sebesar 2,02619. Apabila nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} , atau nilai signifikansi $<$ alpha 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_1 , artinya variabel bebasnya (X) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, apabila nilai $t_{hitung} <$ t_{tabel} , atau nilai signifikansi $>$ alpha 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_1 . Artinya variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis 3

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis ke-3 ini akan diuji dengan uji F (simultan) sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu “lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru”.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%, dan nilai F_{tabel} ($df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$) diketahui sebesar 2,85. Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , atau nilai signifikansi $<$ alpha 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_1 , artinya variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Z). Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} , atau alpha $>$ 0,05, maka terima H_0 dan tolak H_1 , artinya variabel bebasnya (X_1 dan X_2) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Z).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan $\alpha = 5\%$, dan nilai t_{tabel} ($df = n-k-1$) diketahui sebesar 2,02619. Apabila nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel} , atau nilai signifikansi $<$ alpha 0,05, maka tolak H_0 dan terima H_1 , artinya variabel bebasnya memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila

nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau nilai signifikansi $> \alpha 0,05$, maka terima H_0 dan tolak H_1 . Artinya variabel bebasnya tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Hipotesis 4

Hipotesis ke empat dinyatakan “motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru”. Pengujian ini dilakukan dengan uji t, digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan $\alpha = 5\%$, dan nilai t_{tabel} ($df = n-k-1$) diketahui sebesar 2,02619. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau nilai signifikansi $< \alpha 0,05$, maka tolak H_0 dan terima H_1 , artinya variabel bebasnya memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau nilai signifikansi $> \alpha 0,05$, maka terima H_0 dan tolak H_1 . Artinya variabel bebasnya tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja termasuk kategori baik dan kompensasi, motivasi serta kinerja termasuk dalam kategori tinggi.
2. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Motivasi. Demikian pula dengan pengujian hipotesis secara simultan dan parsial lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
3. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja. Demikian pula dengan pengujian hipotesis secara simultan dan parsial lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Lingkungan kerja dan kompensasi melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Swasta PHI di Kuala Tungkal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, eonando dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Peatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. AGORA Vol. 1, No. 3, Tahun 2013.
- Ahyari. 2006. Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja. Bandung: Pioner Jaya.
- Amstrong, Mischa, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Andriyani, Dewi. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT Hasco Multi Kimindo Sidoarjo. Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. No. 4 Bulan November Vol 8. Hlm.971-983.
- Arifa, Shinta Nur dan Muhsin. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. Economic Education Analysis Journal (EEAJ) 7 (1) (2018). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian Suatu, *Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi II, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat Absolute. Bandung: Refika Aditama.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Volume: 13 Nomor: 1 Tahun 2019.
- Engkoswara, Aan Komariah. 2012. Administrasi Pendidikan. Alfabeta Bandung.
- Farid, Hendra Taufik, Djahmur Hamid, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai PT. PN Distribusi Jawa Timur Area Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 32 No. 1 :75 – 81, Maret 2016.
- Gabriela, Petrina dan Hendy Tannady. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. Seminar Nasional Sains & Teknoogi Informasi (SENSASI). SENSASI 2019 Juli 2019 Hal: 121 – 124
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Mutivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Muhammad Said et al., *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dana Bantuan Operasional Sekolah terhadap Motivasi Serta Dampaknya Kepada Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kuala Tungkal*

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, Martin. 2012. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta: Kanisius.
- Harie, M. 2012. Pengaruh Disipin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 10 Nomor 4 Desember 2012. Terakreditasi Sk Dirjen DIKTI NO. 66b/DIKTI/KEP/2011. ISSN: 1693-5241.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin dan Beby Silvy. 2019. Pengaruh Disipin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SEMINAR NASIONAL MULTIDISPIN ILMU Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revousi Industri 4.0* Vol. 2 No. 1 Tahun 2019.
- Hermawan, Dafid, Modhakomala, dan Suryadi. 2018. Pengaruh Supervisi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disipin Guru PNS Gugus I Sawangan Di Kecamatan Sawangan Kota Depok. *Jurnal Pendidikan* Vol. 02, No. 03, Oktober 2018.
- Hidayat, Zainul dan Muchamad Taufiq. 2012. Pengaruh lingkungan Kerja dan Disipin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA* Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944.
- Hidayah, Siti dan Kukuh Pribadi. 2011. Anaisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*. Vol 18, No 31 (2011).
- Istiqomah, Siti Noer dan Suhartini. 2015. Pengaruh Disipin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIASAT BISNIS* Vol 19 No. 1, Januari 2015 Hal: 89 – 97.
- Juniantara, I Wayan dan I Gede Riana. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09 (2015): 611-628 ISSN: 2337-306.
- Kasenda, Ririvega. 2013. Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 853-859 ISSN 2303-1174.
- Lateiner, Alfred R., Levine, I. E., & Soedjono, I. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Aksara Baru, Jakarta.
- Luthans, F. 2015. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hi.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakary.
- Mathis, R.. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angeia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mufihin, H. M. 2016. *Manajemen Disipin Kerja: Perspektif Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. *Lentera Pendidikan*, 19(1), 66–75.
- Nitisemito, Alex.S. 2016. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurchayani, Ni Made dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532 ISSN: 2302-8912.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit epKhair.
- Priyo, Raditya, Taher Ahabsji dan Mohammad A Musadieg. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Stars Internasional Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 11 No. 1 Juni 2014. Universitas Brawijaya Malang.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 37 Tahun 2009 tentang Pegawai/perawat. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/4956/pp-no-37-tahun-2009>
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasiona Pendidikan. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/49369/pp-no-19-tahun-2005>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasiona Pendidikan. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/165024/pp-no-57-tahun-2021>
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/87/M.PAN/8/2005 Tentang Pedoman Peningkatan Pelaksanaan Efisiensi Penghematan dan Disipin Kerja.

Muhammad Said et al., *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dana Bantuan Operasional Sekolah terhadap Motivasi Serta Dampaknya Kepada Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kuala Tungkal*

- Rahim, Abdu, Saiyid Syekh, dan M. Zahari MS. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. J-MAS Vol.2 No.2, Oktober 2017.
- Revita, Meri. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. e-Jurnal Kataogis, Volume 3 Nomor 9, September 2015: 159-170
- Rezita, Revi. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. <https://www.semanticschoar.org/paper/Pengaruh-lingkungan-Kerja-terhadap-Motivasi-Kerja-Rezita/be6e6b2436d4841da4715237f6aa43287f934ff4>
- Riduwan & Engkos Achmad Kuncoro. 2011. Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur), Cet-3 Bandung: Alfabeta, Bandung, 2011
- Rivai, Veithza. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vethza & Basri. 2015. Peformance Appraisa: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithza dan Sagala, Ela Jauvani. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansia, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Robbins, Stephen P., 2016. Perilaku Organisasi. PT Indeks. Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sautondok, Yohanis dan Agus Supandi Soegoto. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Ha.849-862.
- Samsudin, Sadili 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sikua, Andrew E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung.
- Sudirman, Osrita Hapsara, dan M. Zahari MS. (2020). Metodologi Peneitian Kuantitatif. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- Sugiyono . 2015. Statistik Untuk Penelitian. CV.Alpabeta. Bandung.
- Supardi. 2013. Aplikasi Statistika daam Penelitian Konsep Statistika yang lebih Komprehensif. Jakarta: Change Publication.
- Supranto. J. 2011. Statistika Teori Aplikasi. Edisi Ketujuh. Erangga. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Saydam, Gouzali. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro. Jakarta : Djambaran.
- Umar, Husein. 2017. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wexey dan Yuki. 2011. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Jakarta: Rineke Cipta.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Apikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Zahari MS, M., Fakhrol Rozi Yamali, dan A. Irfani. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. Jurnal Manajemen dan Sains, 5(2): 276-284. Oktober 2020.