

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP STRADA BUDI LUHUR BEKASI

Natasha Queenta Mugiani¹, Dian sudianti², Bintang Narpati³

^{1,2,3}Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas bhayangkara jakarta raya

Email: queentanatasha@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :20-01-2025

Revised :07-02-2025

Accepted :12-02-2025

Keywords: Training, Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of training, work environment, and work motivation on the performance of teachers at SMP Strada Budi Luhur. The type of research used is quantitative research with a saturated sample, which involves using the entire population as the sample, consisting of 50 teachers at SMP Strada Budi Luhur. The data analysis method used SEM-PLS and the data were processed using SmartPLS 4.0. The results of this study indicate that (1) Training has a positive and significant effect on teacher performance at SMP Strada Budi Luhur, with t-statistic values 2.475 and p-values 0.07. (2) The work environment has a positive and significant effect on the performance of teachers at SMP Strada Budi Luhur with a t-statistic value of 0.121 and p-values 0.049. (3) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of teachers at SMP Strada Budi Luhur with a t-statistic value 3.947 and p-values 0.00. (4) Training, work environment, and work motivation simultaneously affect the performance of teachers at SMP Strada Budi Luhur.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampel jenuh yang dimana menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 50 guru di SMP Strada Budi Luhur. Metode analisis

data menggunakan SEM-PLS dan data diolah menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur dengan hasil nilai t-statistik 2.475 dan p-values 0.07 (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur dengan hasil nilai t-statistik sebesar 1.653 dan p-values 0.049 (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur dengan hasil nilai t-statistik sebesar 3.947 dan nilai p-values 0.00 dan (4) Pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusianya, baik di bidang manufaktur, perdagangan, maupun jasa. Pembangunan dan pertumbuhan ekonomi suatu negara dapat terhambat oleh kualitas sumber daya manusianya. Guru dan pendidik sangat penting bagi keberhasilan organisasi yang berorientasi pada layanan, terutama lembaga pendidikan, dan keberlanjutan lembaga-lembaga ini sangat bergantung pada kontribusi karyawannya. Tanpa keterlibatan manusia, organisasi-organisasi ini tidak dapat berfungsi atau berkembang karena bahkan teknologi yang paling maju pun tetap memerlukan masukan manusia agar dapat diimplementasikan secara efektif.

Salah satu bidang industri yang berperan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah pendidikan. Pendidikan ingin menghasilkan insan yang bertalenta, bermoral, dan berdaya saing melalui penerapan pendidikan di era perubahan yang cepat. Guru merupakan aspek penting dalam sumber daya manusia karena mereka pandai mengajar dan memberi nasihat. Mereka diharapkan dapat memberikan instruksi dan bimbingan yang membangun guna menghasilkan insan yang bermutu tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan memberikan informasi, keterampilan, pengalaman, dan wawasan yang sejalan dengan terobosan ilmiah dan teknologi. Untuk mendorong perluasan bisnis, organisasi harus menilai kinerja karyawan secara cermat. Perusahaan harus berkonsentrasi pada pemberian pelatihan yang berorientasi pada kinerja, mendorong motivasi.

Di era globalisasi yang cepat berubah ini, di mana institusi pendidikan semakin berkembang dan institusi pendidikan saling bersaing untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik khususnya institusi pendidikan swasta, maka seorang pendidik atau guru harus memiliki integritas dan kinerja tinggi untuk meningkatkan daya saing dan mencapai kesuksesan di lembaga pendidikan. Untuk dapat bekerja secara profesional, guru harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang diperlukan.

Setiap karyawan harus mampu bekerja dengan baik agar dapat melaksanakan tugas (Jumawan 2021). Motivasi kerja yang tinggi dan pelatihan yang tepat sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Mengikuti program pelatihan sangat

penting bagi para pendidik karena dapat meningkatkan motivasi, kompetensi, dan pengetahuan mereka. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk lebih banyak menggunakan imajinasi saat mengajar anak-anak. Guru akan lebih menghargai tempat kerja mereka jika mereka merasa senang dengan pekerjaan mereka. Pekerjaan yang menyenangkan dan penuh semangat akan menghasilkan hasil yang lebih baik dan menjamin bahwa tugas akan selesai sesuai rencana. Demi kebaikan guru dan murid, lingkungan kerja guru harus ditata dengan baik dan dibuat nyaman mungkin. Kegiatan belajar mengajar yang lancar akan didukung oleh lingkungan yang mendukung, yang juga membuat guru merasa puas, terinspirasi, dan nyaman di kelas.

Pencapaian tujuan organisasi sangat erat kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja. Lingkungan kerja seseorang berperan penting dalam membentuk motivasinya dan secara langsung memengaruhi hasil yang dicapainya.

Instrumen penilaian yang digunakan oleh SMP Strada Budi Luhur untuk memberikan penilaian kinerja kepada gurunya antara lain ialah melaksanakan pembelajaran menggunakan media elektronik (laptop, LCD, internet, audio), menggunakan sistem aplikasi e-learning sokrates untuk mengupload materi pembelajaran dan pelaksanaan ujian serta jumlah murid yang berhasil mencapai KBM (Kompetensi Belajar Minimum) pada akhir tahun ajaran diatas 50% dari jumlah murid yang diampu. Penilaian diberikan dengan cara menilai guru secara langsung oleh kepala sekolah ketika kegiatan belajar menyampaikan materi serta nilai akhir murid yang diampu di akhir tahun pelajaran.

Kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur Bekasi mengalami ketidakstabilan selama 3 tahun terakhir sehingga tidak berhasil mencapai tingkat kinerja "Sangat Baik" ataupun "Istimewa". Terdapat kenaikan serta penurunan nilai kinerja tiap tahunnya.

Peningkatan prestasi akademik siswa, yang merupakan ukuran utama seberapa baik proses pengajaran berjalan, dapat digunakan untuk melihat bagaimana kinerja guru telah meningkat. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai elemen, seperti kapasitas mereka untuk merencanakan dan menyampaikan pelajaran, melibatkan siswa, dan mengevaluasi tujuan pembelajaran. Perkembangan akademik siswa sangat terpengaruh ketika guru berhasil meningkatkan metode pengajaran mereka dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Selain keahlian mereka dalam mata pelajaran, guru yang efektif dievaluasi berdasarkan seberapa baik mereka membimbing, mendukung, dan memotivasi siswa mereka untuk mewujudkan potensi penuh mereka. Pencapaian tujuan pendidikan yang ditetapkan oleh sekolah atau lembaga ditunjukkan oleh peningkatan kinerja akademik maupun non-akademik siswa.

Prestasi yang diperoleh oleh peserta didik diukur melalui lomba-lomba yang diikuti oleh peserta didik baik lomba tingkat nasional maupun lomba tingkat internasional dan jenis lomba akademik maupun lomba non akademis. Prestasi yang diraih oleh peserta didik baik prestasi akademik maupun prestasi non akademik nasional maupun secara internasional memiliki perubahan yang fluktuatif dari tahun ke tahun dimana prestasi peserta didik memiliki keterkaitan dengan hasil kinerja pendidik atas pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pendidik serta motivasi pendidik untuk mencapai target pembelajaran.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan bersama tiga guru SMP Strada Budi Luhur, diketahui bahwa pelatihan yang diberikan kepada guru tidak sesuai dengan kebutuhan guru untuk meningkatkan motivasi serta kinerja para guru sehingga dibutuhkan pelatihan-pelatihan yang lebih sesuai.

Elemen penting lain yang memengaruhi penurunan mutu kinerja guru adalah tempat kerja yang tidak nyaman. Lingkungan kerja merupakan komponen penting dari sebuah organisasi yang memiliki dampak signifikan pada perilaku individu dan kinerja secara keseluruhan. Tempat kerja memiliki komponen yang nyata dan tidak nyata. (Handayani, 2019).

Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan sebagai fisik atau non-fisik. desain tempat kerja, musik latar, dan tindakan pencegahan keselamatan semuanya termasuk dalam lingkungan kerja fisik. Sebaliknya, interaksi dan hubungan sosial yang terjadi di tempat kerja termasuk antara rekan kerja dan supervisor disebut sebagai lingkungan kerja non-fisik. (Handayani, 2019)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis terhadap tiga guru di SMP Strada Budi Luhur, permasalahan lingkungan kerja yang terdapat di SMP Strada Budi Luhur ialah terdapat proyektor di ruang kelas yang kurang berfungsi dengan baik, internet LAN di ruang kelas ataupun ruang guru sering bermasalah, mesin *printer* atau mesin *fotocopy* yang terkadang tidak dapat digunakan, suasana yang berisik dari luar ruangan, pendingin ruangan (AC) yang tidak berfungsi dengan baik, penataan ruang kantor yang kurang rapih serta toilet yang kurang bersih dan gelap, ruang kelas yang berantakan dan bau jika posisi ruang kelas bersebelahan dengan toilet serta kurangnya prasarana untuk menunjang pembelajaran seperti alat praktik laboratorium. Berikut ini Gambaran lingkungan kerja di SMP Strada Budi Luhur :

Gambar 1 Keadaan Lingkungan Kerja Fisik



Sumber : Data primer yang diolah penulis tahun 2024

Guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan memanfaatkan lingkungan kerja untuk melaksanakan tugasnya secara efisien. Sesuai dengan visi dan misinya, sekolah dapat berhasil jika memiliki lingkungan kerja yang mendukung. Pada dasarnya, guru menjadi lebih bersemangat dan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya jika tuntutan profesionalnya terpenuhi.

Lingkungan kerja guru membantu mereka melakukan pekerjaannya dengan baik. Guru yang sangat termotivasi biasanya melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat dan sebaliknya, kurangnya motivasi akan menyebabkan kurangnya kinerja.

Untuk meningkatkan prestasi dan kinerja guru, dibutuhkan motivasi yang tinggi. Dengan motivasi yang tinggi, seorang guru dapat melakukan tugasnya lebih aktif dan juga lebih produktif.

Tabel 1 Presentase Kehadiran Guru

Periode Tahun	Presentase Kehadiran Tepat Waktu 100%	Presentase Kehadiran Tepat Waktu Kurang 100%
1 Juli 2021 – 30 Juni 2022	94%	6%
1 Juli 2022 – 30 Juni 2023	95%	5%
1 Juli 2023 – 30 Juni 2024	94%	6%

Sumber : Data primer yang diolah penulis (2024)

Berdasarkan pada tabel 3 diatas, presentase kehadiran tersebut dihitung mulai dari hari Senin sampai dengan hari Jumat dengan waktu kedatangan paling lambat pukul 06.55, hari Sabtu dan Minggu tidak masuk ke dalam perhitungan karena merupakan hari libur

Secara garis besar, dapat penulis simpulkan bahwa tingkat motivasi para pendidik untuk datang tepat waktu ke sekolah dan melakukan absensi sangat fluktuatif, namun tidak semua guru memiliki motivasi kehadiran tepat waktu, meskipun presentase tersebut tidaklah terlalu besar, namun tetap menjadi perhatian bagi instansi karena berpengaruh dalam kegiatan belajar mengajar di kelas.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang diatas, dapat diketahui beberapa masalah yang perlu diteliti lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Strada Budi Luhur”**.

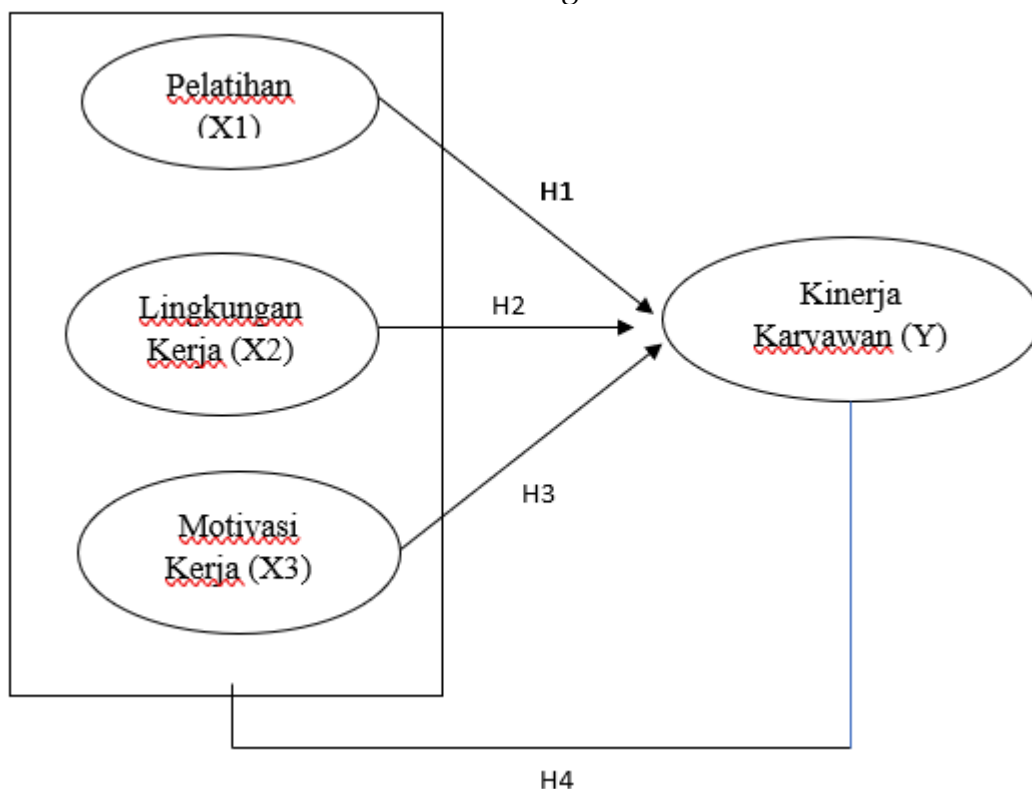
METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah teknik pendekatan explanatory research dimana metode ini menjelaskan hubungan variabel-variabel yang diteliti beserta pengaruhnya. Semua populasi dipilih sebagai sampel penelitian karena SMP Strada Budi Luhur memiliki total kurang dari 50 orang guru. Peneliti menggunakan pendekatan penelitian primer kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner berisikan pertanyaan-pertanyaan terkait pelatihan, motivasi kerja dan kinerja, dimana hasil analisisnya berupa angka numerik dengan metode deskriptif, bertujuan supaya penelitian dapat dijabarkan secara sistematis dengan menggunakan metode statistika dalam menganalisis data yang

diperoleh. analisis data menggunakan analisis data secara statistik menggunakan metode SEM-PLS.

Kerangka Berfikir

Gambar 2 Kerangka Berfikir



Korelasi antara variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya. Kinerja karyawan (Y) merupakan satu-satunya variabel dependen, sedangkan pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) merupakan tiga faktor independen. Hal ini menunjukkan bagaimana Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Pelatihan (X1) semuanya dapat memengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengumpulkan guru atau responden dari SMP Strada Budi Luhur. Responden dibagi menjadi dua kategori: lamanya mereka bekerja, status kerja mereka sebagai guru, usia dan jenis kelamin di SMP Strada Budi Luhur.

Pembahasan

Cronbach's Alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan Composite Reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk Jogiyanto (2011). Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliable, maka nilai Cronbach's Alpha harus $> 0,60$ dan nilai Composite Reliability harus $> 0,70$ (Jogiyanto, 2011). Semua variabel dalam uji keandalan memiliki nilai lebih besar dari 0,6, dan nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,7 seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini

Tabel 1 Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Keterangan
Kinerja	0.889	0.890	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.805	0.806	Reliabel
Motivasi Kerja	0.883	0.887	Reliabel
Pelatihan	0.817	0.851	Reliabel

Sumber : Data yang diolah penulis tahun 2025

Hipotesis dapat diterima apabila nilai T statistik satu arah lebih besar dari 1,64 (Jogiyanto, 2011) dan nilai p lebih kecil dari 0,10 menurut (J. F. Hair et al., 2022) menyatakan bahwa secara umum level signifikansi ini dapat diterapkan ketika ukuran sampel penelitian relatif kecil, dimana small sample size yaitu $N < 100$. Maka pada tabel menunjukkan bahwa seluruh item signifikan secara parsial terhadap konstruksya karena nilai t-statistik > 1.64 dan nilai p-values < 0.10 .

Tabel 1 Pengukuran Signifikansi T-Statistik

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.200	0.204	0.121	1.653	0.049
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.512	0.515	0.130	3.947	0.000
Pelatihan -> Kinerja	0.286	0.288	0.116	2.475	0.007

Sumber : Data yang diolah penulis tahun 2025

Pelatihan terhadap kinerja

Menurut hipotesis pertama penelitian, kinerja guru dipengaruhi oleh pelatihan. Penelitian ini menghasilkan nilai-p sebesar $0,007 < 0,10$, dan nilai statistik-t sebesar $2,475 > 1,64$. Jadi, menurut kriteria penelitian, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa kinerja guru ditingkatkan secara signifikan oleh pelatihan yang mereka terima. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu dari

(Sihaloho & Sihotang, 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru

Lingkungan kerja terhadap kinerja

Hipotesis kedua melihat bagaimana tempat kerja memengaruhi kinerja guru. Menurut hasil analisis, nilai-p kurang dari 0,10 pada 0,049 dan nilai statistik-t adalah 1,653, sedikit di atas 1,64. Hasilnya, H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini menyiratkan bahwa peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari (Harefa, 2020) yang menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik kinerja guru di lingkungan kerja yang bersangkutan

Motivasi kerja terhadap kinerja

Menurut hipotesis ketiga, kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai p sebesar $0,07 < 0,10$, dan nilai t-statistik sebesar $3,947 > 1,64$. Akibatnya, H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja yang kuat. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu (Ponco et al., 2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Yang berarti jika motivasi kerja tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Pengaruh Bersama-sama Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis keempat melihat bagaimana pelatihan, tempat kerja, dan motivasi semuanya memengaruhi kinerja guru. Menurut hasil analisis, ketiga variabel independen memiliki nilai t-statistik lebih besar dari 1,64 dan nilai p kurang dari 0,10.

Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan, tempat kerja, dan motivasi semuanya memengaruhi kinerja guru secara signifikan. Hal ini menyiratkan bahwa ketiga elemen ini harus mendapat penekanan yang sama untuk meningkatkan kinerja guru. Motivasi yang tinggi, suasana kerja yang positif, dan pelatihan yang efisien semuanya akan berkontribusi pada kinerja guru yang lebih baik secara keseluruhan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu dari (Alkusani, 2021) bahwa variabel bebas pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja.

KESIMPULAN

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk menguji pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Strada Budi Luhur. Berdasarkan hasil dan analisis pengujian serta pembahasan maka dapat ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian kinerja guru dipengaruhi oleh pelatihan. Hasil analisis, yang mencakup nilai statistik-t sebesar 2,475 dan nilai-p sebesar 0,007, menunjukkan bahwa pelatihan guru meningkatkan kinerja. Hal ini mendukung validitas hipotesis 1.

2. Berdasarkan hasil penelitian kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja menurut nilai statistik-t sebesar 1,653 dan nilai-p sebesar 0,049. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 dapat diterima.
3. Berdasarkan hasil penelitian kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja. Guru yang bermotivasi tinggi lebih berdedikasi dan pekerja keras, menurut nilai statistik-t sebesar 3,947 dan nilai-p sebesar 0,07. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima.
4. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan memiliki pengaruh pada kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor terpisah ini saling melengkapi untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini memperkuat validitas hipotesis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah Willy, & Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (PLS) Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Farhan Saputra. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
- Alkusani, T. P. (2021). Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 251–264. <https://doi.org/10.37286/ojs.v7i2.107>
- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 151–160. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Arief, M. Y., & Afifa, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember. *Valid Jurnal Ilmiah*, 17(1), 31–39.
- Arsi, A. (2021). Langkah-Langkah Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen dengan Menggunakan SPSS. *Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad*, 1–8. <https://osf.io/preprints/osf/m3qxs>
- Audah, Z. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 10(2), 159. <https://doi.org/10.30649/japk.v10i2.81>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10 <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1(1), 71–81. <https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809>
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi,

- Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52–67.
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.677>
- Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>
- Harahap, Z. Pratama., Arwin, Arwin., Yuliana, Yuliana., Nugroho, Ngajudin., & Ivone, I. (2021). Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan Zuanda. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 507–511.
<http://prosiding.seminarid.com/index.php/sensasi/issue/archive>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *Education and Development*, 8(3), 112–117.
- Iqbal, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara. *Open Journal System*, 16(10), 7639–7646
<https://binapatria.id/index.php/MBI>
- Joen, S. (2022). KINERJA GURU Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen (Vol. 2, Issue 2)*. Magama (Anggota IKAPI) Redaksi:
- Jumawan, J. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Tunjangan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(2), 342–351. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i2.258>
- Listiani, E., Lamsah, H., & Zamilah, E. (2022). Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pelatihan.
- Malhotra, N. K., & Birks, D. F. (2006). *An Applied Approach Updated*.
www.pearson.com/uk
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
https://doi.org/10.30598/barekengvol14_iss3pp333-342
- Melianah, Nurahyani, & Missriani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4, 1950–1964.
- Miharti, I. (2022). Peranan Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Kebijakan SDM Bagi Perusahaan. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 36–43.
<https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14232>
- Millah, H., & Suryana, H. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Karyawan Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus Pada Alfamart Di Desa Karangbong Kecamatan Pajarakan). 6(2), 134–142.
- Mustofa, M. A. (2022). DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PT PITJARUS. 2(1), 27–52.
- Narpati, B., Endrawati, A., Putri, C. N., Anggraeni, E. F., Alawiyah, N., & Widadi,

- P. M. (2024). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT. BANK BCA TBK. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 3(8), 51-60.
- Novie, D., Arta, C., Tannady, H., Moridu, I., Aisyah, N., Saiful, Q., Jayanto, I., Jayapura, P. P., Nusantara, U. M., & Ratulangi, S. (2022). The Role Of Training Version Control And Work Stress On Employee Productivity In Digital Technology Companies In DKI Jakarta Peran Training Version Control Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital Di DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2696–2704. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>