

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU  
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SE- KECAMATAN  
CIBITUNG.**

**SKRIPSI**

**ABDUL ROHMAT**  
**20190080021**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
SEPTEMBER 2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU  
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SE- KECAMATAN  
CIBITUNG.**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana  
S1 Manajemen*

**ABDUL ROHMAT**

**20190080021**

**Nusa Putra  
UNIVERSITY**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
SEPTEMBER 2023**

## PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SE- KECAMATAN CIBITUNG.

NAMA : ABDUL ROHMAT

NIM : 20190080021

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti- bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana S1 Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 30 Januari 2024



ABDUL ROHMAT  
Penulis

## PENGASAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SE- KECAMATAN CIBITUNG

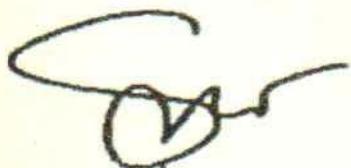
NAMA : ABDUL ROHMAT

NIM : 20190080021

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada Sidang Skripsi tanggal 4 September 2023 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana S1 Manajemen.

Sukabumi, 30 Januari 2024

Pembimbing I



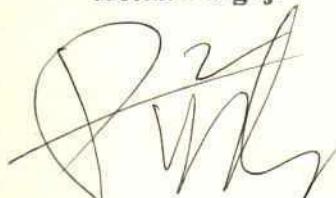
Salix Fini Maris, S.T.P., MM  
NIDN. 0409058606

Pembimbing II



Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong, S.Pd., M.M.  
NIDN. 0405119301

Ketua Pengaji



Riyand Mirdan Faris, M.Si  
NIDN. 0419069402

Ketua Program Studi Manajmen



Agung Maulana, M.A.  
NIDN. 0412089501

PLH Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

CSA Teddy Lesmana, M.H  
NIDN. 0414058705

## HALAMAN PERUNTUKAN

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian yang dilaksanakan sejak bulan Maret 2023 dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru pegawai aparatur sipil negara (ASN) se- kecamatan cibitung..

Terima kasih penulis ucapan kepada para pembimbing, Ibu Salix Fini Maris, S.T.P., MM dan Bapak Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong, S.Pd., M.M. yang telah membimbing dan banyak memberi saran. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pembimbing akademik Bapak Agung Maulana, M.A., moderator seminar, dan penguji ujian skripsi. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah dan ibu, serta seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan, doa, dan kasih sayangnya.



Semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

## ABSTRACT

*This study aims to evaluate the extent to which the work environment is conducive to ASN achievement motivation in improving teacher performance. This research can help improve working conditions and improve the quality of teaching in schools. This thesis uses a quantitative method by collecting data using a questionnaire distributed online. In this study, the sample used was 137 civil servant teacher respondents in the Cibitung sub-district. The results of this study show that the work environment and motivation have an influence on improving the performance of PNS teachers throughout Cibitung District.*

*Keywords:* Work environment, Motivation, PNS Teachers



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana lingkungan kerja yang kondusif terhadap motivasi berprestasi ASN dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini dapat membantu memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah. Skripsi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarluaskan secara daring. Dalam penelitian ini yang digunakan yaitu 230 orang atau responden guru ASN se- kecamatan cibitung. Hasil dari penelitian ini menunjukan Lingkungan Kerja dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Peningkatan Kinerja pada Guru ASN Se- Kecamatan Cibitung.

**Kata Kunci :** *Lingkungan kerja, Motivasi, Guru ASN*



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Rohmat

NIM : 20190080021

Program Studi : Manajemen

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty- Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) Se- Kecamatan Cibitung.”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 30 Januari 2024



Abdul Rohmat

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN PENULIS</b> .....	ii
<b>PENGASAAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERUNTUKAN</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	4
1.3    Batasan Masalah .....	5
1.4    Tujuan Penelitian.....	5
1.5    Manfaat Penelitian.....	5
1.6    Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II</b> .....	7
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1    Penelitian Terkait.....	7
2.2    Kajian Teori.....	14
2.2.1    Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2.2    Aparatur Sipil Negara (ASN) .....	16
2.2.3    Lingkungan Kerja .....	17
2.2.4    Motivasi Kerja.....	19
2.2.5    Peningkatan Kinerja .....	20
2.3    Model Penelitian.....	36
2.4    Hipotesis .....	37
<b>BAB III</b> .....	34
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	34
3.1 Jenis Penelitian dan Definisi Operasional .....	34

3.1.1	Jenis Penelitian .....	34
3.1.2	Definisi Operasional .....	34
3.2	Lokasi dan Tempat Penelitian .....	35
3.3	Populasi .....	36
3.3.1	Populasi Penelitian .....	36
3.4	Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data .....	37
3.5	Metode Analisis Data .....	39
3.5.1	Metode Pengolahan Data .....	39
3.5.2	Metode Penyajian Data .....	40
3.5.3	Analisis Statistik Data .....	40
3.6	Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV</b>	.....	43
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	.....	43
4.1	Karakteristik Responden .....	43
4.2	Asumsi Dasar Model Struktural Pengujian Instrumen .....	44
4.3	Measurement Model (Outer Model) .....	46
4.4	Analisis Inner Model .....	51
4.5	Uji Hipotesis Pengaruh Langsung .....	54
<b>BAB V</b>	.....	47
<b>PENUTUP</b>	.....	47
5.1	Kesimpulan .....	47
5.2	Saran .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	49
<b>LAMPIRAN</b>	.....	52

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>24</b>
<b>Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 3. 2 Sekolah Yang Diteliti.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Guru PNS.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4. 2 Usia Responden .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4. 3 Loading Faktor I.....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 4. 4 Loading Factor II.....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel 4. 5 Kriteria Fornell-Larcker Cristerion.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4. 6 Composite Reliability.....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4. 7 Model Fit.....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4. 8 R-Square .....</b>	<b>53</b>
<b>Tabel 4. 9 Direct Effect X1 .....</b>	<b>55</b>
<b>Tabel 4. 10 Direct Effect X2.....</b>	<b>56</b>



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....</b>	<b>37</b>
<b>Gambar 4. 1 Hasil Pengolahan Data Tahap I.....</b>	<b>45</b>
<b>Gambar 4. 2 Hasil Pengolahan Tahap II .....</b>	<b>47</b>
<b>Gambar 4. 3 Pengujian Hipotesis (Bootstrapping) .....</b>	<b>54</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Lembaga pendidikan memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menjadikan negara berdaya saing di era globalisasi. Saat ini, ada kebutuhan untuk menciptakan sumber daya manusia sadar peluang untuk menjadikannya kekuatan yang kompeten. Meningkatkan kualitas dan pekerjaan. Lembaga pendidikan harus memiliki sikap dan peran yang benar-benar dinamis dan proaktif, artinya pendidikan harus mampu dengan cepat mengatasi hambatan dan menanggung segala resiko untuk mempercepat terwujudnya upaya tersebut. Dalam hal ini guru memegang peranan yang sangat penting, pemahaman yang komprehensif tentang keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Penelitian ini mencakup berbagai aspek seperti lingkungan kerja, motivasi seorang guru, karakter pribadi, keterampilan komunikasi dan hubungan interpersonal dengan siswa. Penelitian ini sangat penting karena seorang guru memiliki peran penting dalam proses pendidikan. Guru tidak hanya bertanggung jawab untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada siswa, tetapi mereka juga bertanggung jawab untuk membentuk, mendukung dan memotivasi karakter dan etika siswa. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan guru dapat membantu pihak-pihak terkait, seperti sekolah dan pemerintah, meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, kajian guru yang mendalam juga dapat membantu guru meningkatkan pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik yang efektif dan profesional.

Oleh karena itu, kinerja guru yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi, dan peningkatan kinerja pegawai tentunya membutuhkan waktu dan proses yang panjang. Selain meningkatkan pembinaan dan pendampingan, lembaga pendidikan juga melakukan penilaian tingkat keberhasilan guru. Dalam proses pendidikan, guru merupakan unsur yang sangat penting bagi keberhasilan siswa dan

dipadukan dengan unsur pendukung lainnya seperti program pembelajaran, metode dan tujuan, sarana dan prasarana, lingkungan dan evaluasi, penilaian hasil belajar.

Guru diidentifikasi sebagai faktor terpenting yang mampu memahami, mengkaji atau menguasai, melaksanakan dan mencapai tujuan pendidikan. Jika guru tidak mendidik dengan benar di sekolah, proses ini juga akan gagal. Hasilnya adalah krisis multidimensi dimana sebagian besar pemerhati pendidikan sepakat bahwa gurulah yang paling bertanggung jawab atas kegagalan sistem pendidikan nasional dan hanya bisa menghasilkan alumni terbaik yang kurang berkualitas. Untuk mencapai sistem pendidikan yang berkualitas, diperlukan guru yang berkualitas. Dengan demikian, guru-guru yang mumpuni di bidangnya dapat menanam benih-benih unggul untuk kelangsungan bangsa, terus mengikuti perkembangan dan mengembangkan insan terdidik dalam situasi sosial terkini untuk mengembangkan bidang kehidupan lainnya seperti kesehatan, pertanian dan kebudayaan lainnya.

Saat ini profesi guru merupakan profesi yang penting dan strategis dalam pembangunan bibit-bibit berkualitas dengan didasari pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab untuk memberikan pendidikan dan pembelajaran kepada siswa mereka sehingga mereka dapat menjadi anggota masyarakat yang berwawasan, kreatif dan mandiri. Karir guru sangat erat kaitannya dengan sejarah dunia pendidikan. Sejak zaman Yunani kuno, para filsuf seperti Plato dan Aristoteles telah memperhatikan peran penting guru dalam membentuk generasi yang baik. Di beberapa negara, pendidikan kejuruan dianggap sebagai profesi yang mulia dan dihormati. Namun kenyataannya, mengajar tidak selalu dipandang sebagai profesi yang menjanjikan dan memiliki banyak tantangan. Guru sering menghadapi beban kerja yang berat, seperti persiapan mengajar, penilaian, dan tuntutan administratif lainnya. Selain itu, gaji guru seringkali tidak sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja. Pemerintah dan masyarakat hendaknya menggalakkan penghormatan terhadap profesi guru dan memberikan dukungan yang memadai bagi guru untuk

melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan profesional. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan profesional, meningkatkan kesejahteraan guru dan mengakui peran guru sebagai pilar penting pembangunan pendidikan.

Menurut Manullang & Marihot (2001:188). Dalam Jurnal Amirul Fahmi & Misti Hariasih (Ariesta, 2016) “Kemampuan seorang guru dilatarbelakangi oleh pendidikan, pengalaman dan sifat – sifat pribadi yang dimiliki”.

Oleh karena itu semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru dan pengalaman mengajar yang dimilikinya, maka akan semakin luasnya wawasan yang di diperoleh sehingga kemampuan dalam mengajar akan semakin berinovasi, dan seseorang guru memperoleh manfaat dan nilai tambah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sehingga dapat dipahami bahwa dengan pengalaman bertambah, seorang guru akan mampu menpergunakan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya secara cepat dan tetap sesuai dengan kurikulum dan sasaran yang sudah ditentukan serta sesuai juknis pengajaran. guru sebagai bagian sentral dari pendidikan sekolah tertentu mempengaruhi proses belajar mengajar, sehingga kepuasan kerja guru menjadi faktor penting yang harus diperhatikan. Kepuasan kerja guru merupakan tujuan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Jika seseorang puas dengan pekerjaannya, maka dengan sendirinya dia akan berusaha sekutu tenaga untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam kegiatan sehari-hari, guru dapat mengalami kepuasan kerja sebagai individu. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang guru dapat mempengaruhi baik individu yang bersangkutan maupun organisasi tempat guru tersebut bekerja. Oleh karena itu, organisasi semakin perlu memahami bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga, oleh karena itu tidak dapat memperlakukan karyawan begitu saja, melainkan harus merawatnya dengan baik. Dalam dunia pendidikan, guru merupakan aset yang paling penting, sehingga sangat perlu diperhatikan.

Husaini (2006: 223) berpendapat bahwa “Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan kebutuhan atau kebutuhan yang merlatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja”. Motivasi kerja dapat berfungsi sebagai pendorong keinginan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potensi yang dimilikinya.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) (2013:756), Dari Jurnal Risma Rismawati Simarmata (Simarmata, 2014) “motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Dan dilihat secara psikologi, “motivasi merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan kerjanya”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan analisis uraian dalam latar belakang di atas, maka dapat dijelaskan bahwa Peningkatan kinerja didasarkan oleh pengaruh tertentu. Dalam hal ini pengaruh yang dijadikan topik penelitian yaitu Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap peningkatan kinerja. Dampak dari lingkungan kerja dan motivasi seorang guru yang kurang baik akan mengakibatkan pada keadaan lingkungan yang secara tidak langsung berpengaruh pada peningkatan kinerja guru tersebut.

### 1.3 Batasan Masalah

Mengingat begitu banyak permasalahan yang harus diatasi, agar penelitian ini dapat membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, penelitian ini lebih memfokuskan pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja di sekolah hanya mencakup wilayah se- kecamatan cibitung.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian tentang lingkungan kerja terhadap guru adalah untuk mengevaluasi sejauh mana lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Penelitian ini dapat membantu memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah. Beberapa tujuan khusus penelitian ini dapat meliputi:

1. Untuk mengetahui faktor lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru se- kecamatan cibitung.
2. Untuk mengetahui faktor Motivasi terhadap peningkatan kinerja guru se- kecamatan cibitung.

### 1.5 Manfaat Penelitian

1. Meningkatkan pengajaran: Penelitian tentang kepemimpinan guru dapat membantu guru memahami cara meningkatkan interaksi dan komunikasi mereka dengan siswa. Dengan cara ini, kualitas pengajaran dapat ditingkatkan dan siswa akan lebih terlibat dan terlibat dalam proses belajar mengajar.
2. Meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja: Penelitian tentang kondusivitas guru dapat membantu guru untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Dengan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana membangun hubungan yang positif dengan siswa, guru dapat mengurangi stres dan kelelahan yang dialami dalam pekerjaan mereka.

3. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengajaran: Penelitian tentang kondusivitas guru dapat membantu guru mengembangkan strategi pengajaran yang lebih efektif dan efisien. Dengan memahami cara-cara yang berbeda untuk berinteraksi dengan siswa dan mengelola kelas, guru dapat meminimalkan gangguan dan meningkatkan fokus siswa pada materi yang diajarkan

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam membaca, menganalisis dan memahami hasil penelitian, maka penulis membuat sistematika Penulisan yang terbagi dalam beberapa bab, sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini mencakup latar belakang masalah, batasan masalah dan rumusan masalah. Tujuan penelitian dan manfaat serta sistematika penelitian.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai penelitian terkait dan kerangka pemikiran yang sesuai dengan tema penelitian.

### BAB III : METODLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai tahapan penelitian yang dilakukan serta pembahasan dalam pengumpulan data untuk penelitian yang diperlukan.

### BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini berisikan tentang hasil dan pembahasan untuk menjawab pertanyaan penelitian telah dibuat.

### BAB V : PENUTUP

Dalam Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

Penelitian ini dilakukan dengan daring, yakni dengan menyebar kuesioner kepada guru- guru PNS dengan sampel 137 orang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. Untuk menganalisis hubungan antar variabel, penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.

Berdasarkan penelitian analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Peningkatan Kinerja pada Guru-Guru PNS Se- Kecamatan Cibitung. Maka penelitian ini menghasilkan pernyataan yang dimana hasil pengolahan data SEM dari pengaruh Peningkataan Kinerja (Lingkungan Kerja dan Motivasi) Guru- Guru PNS Se- Kecamatan Cibitung dapat disimpulkan bahwa faktor Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Pengingkata Kinerja, faktor Motivasi memiliki pengaruh terhadap Peningkatan Kinerja.

### **5.1 Saran**

#### **1. Bagi Mahasiswa**

peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

#### **2. Bagi Guru**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dijadikan bahan perhatian untuk Guru PNS Se- Kecamatan Cibitung yang harus diperhatikan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja, maka dari itu guru harus kreatif untuk membuat suasana lingkungan kerja tersebut

senyaman mungkin agar bisa melakukan pekerjaan dengan tenang dan menghasilkan akhir kinerja yang bagus.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achyanadia, S. (2016). Peran Teknologi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 5(1), 11–21.  
<https://doi.org/10.32832/tek.pend.v5i1.486>
- Agama, K., & Karawang, K. (2010). Jurnal Manajemen Vol.10 No.1 Oktober 2012 1038. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 1038–1046.
- Ardiana, T. E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU AKUNTANSI SMK DI KOTA MADIUN.*
- Ariesta, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140.  
<https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Bastian, D. A. (2014). Analisa Pengaruh Citra Merek (Brand Image) dan Kepercayaan Merek (Brand Trust) Terhadap Loyalitas Merek (Brand Loyalty) ADES PT. Ades Alfindo Putra Setia. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra*, 2(1), 1–9.
- Cahyani, N. M. D. M., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3193.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p22>
- Indah, U. (2018). Kinerja Pegawai Pada Sub Protokol Dan Perjalanan Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal.Untad.Ac.Id*, 6(3), 88–93.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018–1027.  
<https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061>
- Leonshen, H. (2017). *PENGARUH FAKTOR PENDIDIKAN, UMUR DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA*

(ASN) PADA DINAS PEKERJAAN UMUM PENATA RUANG, PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN KAPUAS KALIMANTAN TENGAH. 3.

Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>

Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Karwanto, Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., Hastuti, P., Sofwan, Ahdiyat, M., Desembrianita, E., & Purnomo, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue February). [https://books.google.co.id/books?id=D\\_tjEAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=D_tjEAAAQBAJ)

Nana, D., & Elin, H. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ekonologi Ilmu Manajemen*, 5(1), 288. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi/article/view/1359>

Pusparani, M. (2021). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>

Rifai, A. (2015). Partial Least Square-Structural Equation Modeling ( Pls-Sem ) Untuk Mengukur Ekspektasi Penggunaan Repository Lembaga ( Pilot Studi Di Uin Syarif Hidayatullah Jakarta ). *Al-Maktabh*, 14, 56–65.

Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>

Setyawan, I., Suparwati, Y. K., & Kusumaningtyas, M. (2018). PENGARUH MODAL INTELEKTUAL DAN PERTUMBUHAN MODAL PERUSAHAAN ( Studi pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia ). *Jurnal Magisma*, 5(2), 1–14.

Sholehati, P., & Hadijah, H. S. (2019). Determinan Kinerja Guru: Kompensasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 168. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18011>

Simarmata, R. H. (2014). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 654–831.

Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 9.

Komarudin, K., Gunistiyo, G., & Jalil, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(3), 278–287. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i3.2649>

Naizak, T., Herlambang, S., Ekonomi, F., Jakarta, U. N., Wolor, C. W., Ekonomi, F., Jakarta, U. N., Ekonomi, F., Jakarta, U. N., & Timur, J. (2023). Optimasi Pengaruh Motivasi , Kompetensi , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(2).

Budi, A. A. (2021). Strategi Motivasi Kepemimpinan Di Sdn 3 Kawo, Kecamatan Pujut, Lombok Tengah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.33701/jipsk.v6i1.1731>

