



## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon**

**Fereddy Siagian**

Akademi Maritim Cirebon

Corresponding Author. Email: [fredy\\_siagian81@yahoo.com](mailto:fredy_siagian81@yahoo.com)

**Abstract:** The purpose of this study is to analyze the effect of the work environment on the performance of the educational staffs. The method used in this study was a quantitative descriptive study with a total sample of 51 respondents. The sampling technique used probability sampling method with simple random sampling technique. The instrument testing used a validity test and a reliability test. Data analysis used simple linear regression analysis with t test and coefficient of determination test. The results of the study showed that the work environment was very influential on the performance of educational staffs within the scope of the AMC office. Conducive work environment provided maximum performance of all teaching staffs.

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden, sedangkan tehnik pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan dalam ruang lingkup kantor AMC, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif maka akan memberikan kinerja yang maksimal dari semua tenaga kependidikan yang bekerja disana.

### **Article History**

Received: 04-05-2020

Revised: 12-06-2020

Published: 04-07-2020

### **Key Words:**

Work Environment,  
Education, Workforce  
Performance.

### **Sejarah Artikel**

Diterima: 04-05-2020

Direvisi: 12-06-2020

Diterbitkan: 04-07-2020

### **Kata Kunci:**

Lingkungan Kerja,  
Pendidikan, Kinerja,  
Tenaga Kependidikan

**How to Cite:** Siagian, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 6(2). doi:<https://doi.org/10.33394/jk.v6i2.2581>



<https://doi.org/10.33394/jk.v6i2.2581>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## **Pendahuluan**

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Begitu pula dalam dunia pendidikan, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang kompeten dalam bidangnya. Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting di dalam mencapai tujuan yang diharapkan suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya ikut berperan aktif dalam memperlancar kegiatan organisasi. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktifitas berbagai sektor pembangunan fisik maupun non fisik. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan formal.



Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang memfokuskan diri pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada agar diperoleh tenaga kerja yang baik demi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya (Saefullah, 2012). Divisi ini bertugas untuk memastikan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dapat mencapai tingkat efektivitas dan kinerja yang baik.

Lembaga pendidikan mendapat kepercayaan dari masyarakat dalam mempersiapkan dan mengantarkan generasi anak bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetisi global yang kian hari semakin terasa dampaknya terhadap berbagai aktifitas kehidupan bermasyarakat. Peningkatan mutu sumber daya manusia perlu dilakukan secara terus menerus agar generasi anak bangsa dapat berkompentensi. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dalam hal ini Akademi Maritim Cirebon memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh tenaga kependidikan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Gustian, 2016).

Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis, 2012; Yuniati, & Prayoga, 2019). Menurut Sedarmayanti (2011) definisi kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan dan mempunyai posisi strategis. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan tenaga kependidikan baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Berbagai kajian dan hasil penelitian yang menggambarkan tentang peran strategis dan menentukan dari seorang tenaga kependidikan yang merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan, untuk itu, dalam menunjang kegiatan, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada dalam lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon (AMC) tersebut. Karena disini kinerja para tenaga kependidikan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon (AMC) maka apabila kinerja tenaga kependidikan baik, maka kinerja suatu lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon (AMC) akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja tenaga kependidikan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja suatu lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon (AMC).

Masalah kinerja tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tenaga kependidikan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja tenaga kependidikan merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan



meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kerja yang dilakukan oleh para tenaga kependidikan.

Dan dalam lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon (AMC) diantara banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan adalah lingkungan kerja. Menurut Edi Sutrisno (2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Lingkungan kerja memiliki andil yang besar terhadap berjalannya aktivitas organisasi lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon dan memiliki pengaruh terhadap kinerja lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat erat kaitannya dengan tenaga kependidikan dimana ia bekerja. Lingkungan kerja dan tenaga kependidikan tidak bisa lepas begitu saja kaitannya dengan unsur organisasi yang saling mempengaruhi terhadap kinerja tenaga kependidikan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat tenaga kependidikan betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga tenaga kependidikan bisa bekerja maksimal. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan konsistensi dari lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon untuk menyediakan fasilitas, sarana dan prasarana yang menunjang kinerja tenaga kependidikan. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama tenaga kependidikan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat tenaga kependidikan bekerja.

Dan saat ini kondisi yang ada dalam lingkungan kerja lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon belum berjalan dengan maksimal. Hal ini terlihat dari masih adanya tenaga kependidikan yang belum dapat saling berkoordinasi dengan baik dalam lingkungan kerja. Masih belum maksimalnya fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh lembaga pendidikan Akademi Maritim Cirebon. Berdasarkan uraian di atas, maka kinerja tenaga kependidikan harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja tenaga kependidikan merupakan hasil yang dicapai oleh tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta kedisiplinan. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan di lembaga Pendidikan Akademi Maritim Cirebon menuntut untuk diperhatikan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka keberhasilan tidak akan tercapai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam kinerja seorang pegawai untuk dapat memajukan organisasinya.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lembaga Pendidikan Akademi Maritim Cirebon (AMC).

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, merupakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkat. Pendekatan kuantitatif yaitu pencarian data atau informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep atau teori yang digunakan (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di lingkup kerja lembaga pendidikan



Akademi Maritim Cirebon yang berjumlah 102 orang, yang terdiri dari tenaga kependidikan fungsional sebanyak 25 orang dan tenaga kependidikan staff sebanyak 77 orang. Namun dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%. Dari perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang tenaga kependidikan. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *probability sampling*, sementara Teknik Metode pengambilan sampelnya menggunakan sampling acak (*simple random sampling*).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *interview* (wawancara), metode kuesioner (angket), metode observasi (pengamatan), dan metode dokumentasi. Dengan skala ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, menurut (Sugiyono, 2014). Skala *likert* digunakan karena skala ini merupakan teknik pengukuran sikap yang paling luas digunakan dalam riset pemasaran.. Jawaban dari instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain: Sangat setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Ragu-ragu (RR) dengan skor 3, Tidak setuju (TS) dengan skor 2 dan Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni uji regresi sederhana dan uji hipotesis (uji t). Dan untuk mengetahui nilai t tabel dilakukan dengan cara mencari terlebih dahulu derajat bebas/df (*degree of freedom*) yaitu dengan menggunakan rumus  $df = n - k$ , dimana n yaitu sampel dan k yaitu banyaknya variabel bebas dan terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 atau 5%.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini dengan jumlah sampel sebanyak 51 orang maka didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar **0,237**. Dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. (Ghozali, 2016) Hasil uji validitas dan reliabilitas setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	No Item	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach Alpha
Lingkungan Kerja (X)	X-1	,766	0,907
	X-2	,777	
	X-3	,766	
	X-4	,876	
	X-5	,732	
	X-6	,579	
Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	Y1	,826	0,945
	Y2	,837	
	Y3	,884	
	Y4	,602	
	Y5	,874	
	Y6	,706	
	Y7	,737	
	Y8	,742	
	Y9	,800	
	Y10	,828	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas dan reliabilitas untuk semua variabel penelitian didapat hasil semua item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r_{tabel}$  0,237 Dengan demikian semua pernyataan dalam variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat dilanjut sebagai bahan data dalam penelitian ini. Dari data tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini semua menunjukkan nilai yang reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,60.

### Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan menggunakan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

**Tabel 2. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model	Koefisien		$t_{hitung}$	Sig.	$R^2$
	Nilai	Std. Kesalahan			
Konstan (a)	5,362	3,066	15,155	,000	<b>0,827</b>
Lingkungan Kerja	1,082	,071			

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai konstanta kinerja tenaga kependidikan sebesar 5,362. Hal tersebut menunjukkan kinerja yang diberikan oleh tenaga kependidikan dilembaga pendidikan AMC Kota Cirebon tanpa adanya pengaruh factor lain. Dan dari nilai koefisien regresi lingkungan kerja diketahui sebesar 1,082, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka akan memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Lembaga Pendidikan Akademi Maritim Cirebon. Atau dengan kata lain lingkungan kerja meningkat 1 % maka kinerja tenaga kependidikan pun akan meningkat.

Selain itu dari tabel diatas dapat dijelaskan hasil dari uji *Coefficients* (uji t) didapat nilai  $t_{hitung}$  dari variabel lingkungan kerja yang kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu = 0,05 dan n= jumlah sampel (51), dengan rumus  $df = n-k$ , dimana n adalah observasi sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat), maka didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar **2,011**. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel X1 sebesar 15,155  $t_{tabel}$  2,011 dengan signifikansi sebesar 0,000 sig 0,05. Dan ini artinya hipotesis **Ha diterima dan H0 ditolak**. Ini menunjukkan lingkungan kerja dalam suatu lembaga pendidikan sangat penting untuk diperhatikan, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Militya Ch. Takasenseran, Silvy L. Mandey, dan Christoffel Koyo (2014) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut.

Dan berdasarkan nilai  $R^2$  didapat hasil sebesar 0,827, ini artinya variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan sebesar 0,827 atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 82,7% sedangkan sisanya yaitu 17,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk diteliti dalam kerangka penelitian. Faktor lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja,



sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Menurut Nitisemito (2010) lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja dari pegawai. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik, atau sesuai apabila tenaga kependidikan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien (Sedarmayanti, 2011).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lembaga Pendidikan Akademi Maritim Cirebon sebesar 82,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan diperhatikannya lingkungan kerja maka hal ini akan memberikan pengaruh positif dan akan semakin meningkatkan lagi kinerja tenaga kependidikan di Lembaga Pendidikan Akademi Maritim Cirebon (AMC). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif tersebut, menimbulkan kinerja tenaga kependidikan yang baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Keberhasilan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi tenaga kependidikan dan Lembaga Pendidikan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang disampaikan yakni bagi Lembaga Pendidikan Akademi Maritim Cirebon (AMC) sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar, baik itu dari lingkungan kerja fisik maupun dari lingkungan kerja non fisik, guna untuk meningkatkan mutu kinerja pegawai yang ada di AMC Kota Cirebon. Selanjutnya, bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komunikasi internal, kerjasama tim dan kinerja pegawai.

### **Daftar Pustaka**

- Alex, S Nitisemito. (2010). Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dewi, S.(2007). Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian). Bandung: Progressio
- Galan Gustian. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Barokah Mandiri Bandung. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan BANDUNG
- Ghazali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8. Badan Penerbit Undip: Semarang.
- Kojo, Christoffel, Mandey, Silvya L, & Takasenseran, Militya Ch. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*, Vol 2, No 3. (<http://ejournal.unsrat.ac.id/index>, diakses 11 November 2016).
- Malthias, R. L. dan Jakson, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- M. Shabri, Amri, & Safitri, Husnaina Mailisa. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Gaya Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sabang. *Jurnal Manajemen*,



- Vol 2, No 1. ([www.rp2uprodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmmm/index](http://www.rp2uprodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmmm/index), diakses 11 November 2016).
- Nugrohoseno, Dwiarko & Pratiwi, Wahyu Kusuma. (2014). Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 2, No 3. (<http://id.portalgaruda.org/index>, diakses 11 November 2016).
- Umar, Husein. (2013). *Manajemen Strategik. Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Rajawali Press.
- Saefullah, K, & Tisnawati, E. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Edisi Kelima)*. Bandung: Rafika Aditama
- Sirait, R. (2014). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Pendidik di SMK Bisnis Manajemen Yayasan Perguruan Trisakti Lubuk Pakam. [skripsi]. Medan (ID): Fakultas Ekonomi dan Bisnis USU
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, dan Priansa, Donni J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, II (1), 18-23.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- West, M. (2002). *Kerjasama Yang Efektif*. Jakarta: Kanisius.
- Yasa, S. dan Utama, M. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran. *Ejurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 609-623.
- Yuniati, S., & Prayoga, S. (2019). Pengaruh Manajemen Perencanaan Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 5(2), 133-140. doi:<https://doi.org/10.33394/jk.v5i2.1811>