

## PERSEPSI GURU TERHADAP KONDISI LINGKUNGAN KERJA PADA SMA NEGERI 20 BONE

DANIAL RAHMAN\*<sup>1</sup>, RISKA JAYANTI<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Al-Chaeriyah Mamuju, Sulawesi Barat, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

\*Corresponding Email: [daniel.rahmaan@gmail.com](mailto:daniel.rahmaan@gmail.com)

### **Abstract: Teacher Perceptions of Working Environment Conditions at SMA Negeri 20 Bone**

*This article aims to analyze environmental conditions based on teacher perceptions at SMA Negeri 20 Bone. The research was conducted using field research through a quantitative approach. Respondents in this study were 28 teachers who were taken as a whole. The research instrument used was numbers which were distributed to all respondents then the data was collected and then analyzed using descriptive statistics. The results of this study indicate that the work environment based on teacher perceptions at SMA Negeri 20 Bone is conducive with a proportion level of 90.25%. The high level of this proportion indicates that the work environment felt by the teacher is already conducive so that it needs to be maintained and maintained so that it remains conducive so that they can feel comfortable at work. Conditions of a conducive work environment will have an impact on various aspects, especially on the human resources who work in it, both in profit organizations and non-profit organizations. Therefore, the management organization must pay attention to the creation of a conducive work environment so that people can feel comfortable and motivated in carrying out various activities so that they are directed towards optimal results or goals as expected.*

**Keywords:** School Environment, Work Environment, Organizational Climate

### **Abstrak: Persepsi Guru terhadap Kondisi Lingkungan Kerja pada SMA Negeri 20 Bone**

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis kondisi lingkungan kerja berdasarkan persepsi guru di SMA Negeri 20 Bone. Penelitian dilakukan dengan menggunakan *field research* melalui pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini sebanyak 28 orang guru yang diambil secara keseluruhan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket yang disebar kepada semua responden kemudian data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdasarkan persepsi guru di SMA Negeri 20 Bone sudah kondusif dengan tingkat persentase sebesar 90,25%. Tingginya tingkat persentase tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru sudah kondusif sehingga hal tersebut perlu dijaga dan dipertahankan agar tetap kondusif sehingga dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada berbagai aspek, terutama terhadap sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, baik pada organisasi

profit maupun organisasi nonprofit. Oleh karena itu, pengelola organisasi harus memberikan perhatian terhadap terciptanya lingkungan kerja yang kondusif agar orang-orang dapat merasa nyaman dan termotivasi dalam mengerjakan berbagai aktivitas sehingga mengarah pada pencapaian hasil atau tujuan yang optimal sesuai yang diharapkan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Sekolah, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi

---

---

## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan dan dapat memengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja dalam suatu lembaga pendidikan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Nitisemito dalam Sunarsi (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Iklim sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Supardi (2015) mengemukakan bahwa hubungan yang mesra pada iklim kerja di sekolah disebabkan karena terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah dan guru, dan di antara guru dan peserta didik. Salah satu aspek yang penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran adalah iklim sekolah. Iklim sekolah yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. Untuk itu perlu dipahami beberapa hal yang mempunyai peran penting dalam penciptaan iklim sekolah yang kondusif, yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya, ketiga aspek tersebut dalam proses pembelajaran haruslah saling mendukung. Lebih lanjut, Danial et al., (2019) mengemukakan bahwa iklim sekolah dari segi fisik maupun iklim sosial akan memberikan suasana yang mendukung sehingga orang-orang dalam sekolah tersebut merasa nyaman untuk bekerja.

Schultz dan Schultz mengemukakan sebagaimana yang dikutip oleh Sunarsi (2020) bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan

produktivitas kerja. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Dalam konteks lingkungan kerja, Sunarsi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan merasa nyaman serta. Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepadanya.

Atwool sebagaimana yang dikutip oleh Sari (2013) mengemukakan bahwa lingkungan pembelajaran sekolah, di mana siswa mempunyai kesempatan untuk melakukan hubungan yang bermakna di dalam lingkungan sekolah, dan sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan belajar siswa, memfasilitasi siswa untuk bertingkah laku yang sopan, serta berpotensi untuk membantu siswa dalam menghadapi masalah yang dibawa dari rumah. Lebih lanjut, Sari (2013) Sari mengemukakan bahwa ada tiga aspek lingkungan organisasi yang menentukan kinerja pegawai. Ketiga aspek tersebut adalah tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja, terhadap keinginan pegawai, serta hubungan yang baik dengan sesama pegawai. Lingkungan kerja dalam lembaga pendidikan mempunyai peran yang penting dalam kelancaran proses-proses yang dilakukan oleh seorang guru dengan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta kepuasan kerja guru.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan sekolah yang terdiri dari faktor nonfisik, misalnya kurangnya alat kerja, ruangan kerja yang pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang kurang jelas. Kemudian faktor fisik, misalnya penerangan, suhu, udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain (Laoli, 2015). Dalam urusan pekerjaan pelaksanaannya akan berjalan dengan lancar apabila kepala sekolah memperhatikan kebutuhan tenaga kerja terhadap lingkungan kerja, dengan menangani berbagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, dan juga harus menjaga hal-hal yang menjadi ancaman agar menjadi seimbang dan terbina kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan warga sekolah khususnya guru sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman. Lebih lanjut, Rahman & Husain (2020) mengutip pendapat Tagiuri bahwa lingkungan kerja ditinjau dari aspek ekologi atau fisik, meliputi kebersihan, keamanan, keindahan, penggunaan sumber daya, dan kenyamanan. Adapun ditinjau dari unsur milieu atau aspek sosial, meliputi saling menghormati, tanggung jawab, sama, kebersamaan, kebanggaan, keadilan, kesetiaan, kegembiraan, dan sebagainya.

Lingkungan organisasi merupakan segala sesuatu yang dapat memengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan yang menyangkut organisasi, baik dari dalam maupun dari luar (Asfiadi *et al.*, 2019). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman akan melahirkan suasana yang kondusif sehingga orang-orang yang berada di dalamnya dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Danial *et al.* (2019a) bahwa iklim atau suasana yang tercipta secara kondusif dalam suatu sekolah dapat berhubungan dengan motivasi kerja guru. Lebih lanjut, Rahman & Husain (2020) juga mengemukakan hal yang serupa bahwa motivasi kerja guru dapat meningkat jika iklim yang tercipta dalam suatu sekolah kondusif. Dengan demikian, kondusifnya suasana di lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Berbagai pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan seseorang dalam bekerja (Akilah & Rahman, 2020).

Fenomena yang terjadi di lapangan seringkali tidak memerhatikan aspek lingkungan kerja. Hal tersebut dapat berdampak pada kurang kondusifnya lingkungan tempat bekerja sehingga sumber daya yang bekerja di dalamnya dapat merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengelaborasi kondisi lingkungan kerja berdasarkan persepsi guru di SMA Negeri 20 Bone. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pentingnya memerhatikan lingkungan kerja agar tercipta iklim yang kondusif sehingga berdampak pada berbagai aspek dalam lembaga, khususnya pada lembaga pendidikan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 20 Bone yang terletak di Desa Bulu Laju (Waempubue) Kecamatan Amali, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. Syamsudduha, *et al.* (2020) mengemukakan bahwa kegiatan penelitian merupakan suatu proses pengumpulan data yang sistematis dan analisis yang logis terhadap informasi (data) untuk tujuan tertentu. Jenis penelitian ini adalah field research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada SMA Negeri 20 Bone yang berjumlah 28 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena jumlah populasi relatif kecil sehingga semua populasi tersebut dijadikan sebagai sampel. Hal ini sesuai pendapat Arikunto (2012) bahwa jika populasinya di bawah 100, sampel sebaiknya diambil secara keseluruhan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner dengan menyebarkannya kepada semua guru yang menjadi responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mendeskripsikan realitas kondisi lingkungan kerja

di SMA Negeri 20 Bone. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan kerja pada penelitian ini mengacu pada ruang kerja yang terdiri dari indikator ruang kerja yang memadai, lingkungan kerja yang membuat sumber daya manusia merasa nyaman. Selain itu, kebersihan yang terdiri atas indikator ruang kerja yang tertata dengan baik, menjaga kebersihan di tempat kerja. Lebih lanjut, peralatan kantor yang terdiri atas indikator fasilitas yang disiapkan sekolah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, sekolah menyediakan komputer dalam ruang kerja. Kemudian, hubungan sesama rekan kerja yang terdiri atas indikator hubungan sesama rekan kerja terjalin sangat harmonis, tidak terjadi koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya, hubungan antara atasan dan bawahan yang terdiri atas indikator hubungan kepala sekolah dengan guru sangat harmonis, di tempat kerja kepala sekolah menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 20 Bone melalui instrumen penelitian dalam bentuk angket dari 28 responden maka diperoleh data sebagai hasil penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif melalui bantuan SPSS. Output SPSS yang diperoleh sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. *Descriptive Statistic* Kondisi Lingkungan Kerja di SMA Negeri 20 Bone

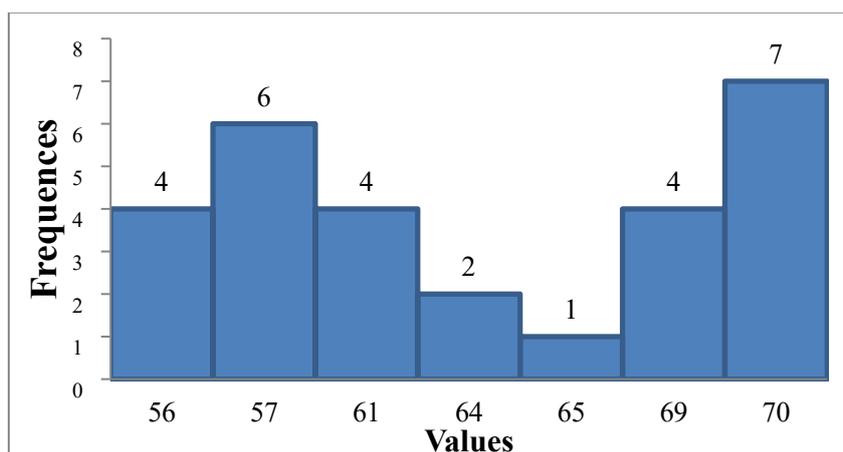
Descriptive Statistics								
Variabel	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Lingkungan Kerja Valid N (listwise)	28	14	56	70	63.18	1.103	5.838	34.078

Tabel *descriptive statistic* menunjukkan bahwa dari 28 responden dengan jumlah item pernyataan dalam angket sebanyak 14 item, diperoleh nilai *Range* 14, nilai *Minimum* 56, nilai *Maximum* 70, nilai *Mean* 63,18, nilai *Std. Deviation* 5,838, dan *Variance* 34,078. Dari deskripsi tersebut selanjutnya dapat dijadikan sebagai landasan dalam analisis selanjutnya. Data kondisi lingkungan kerja di SMA Negeri 20 Bone dapat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi seperti pada Tabel 2.

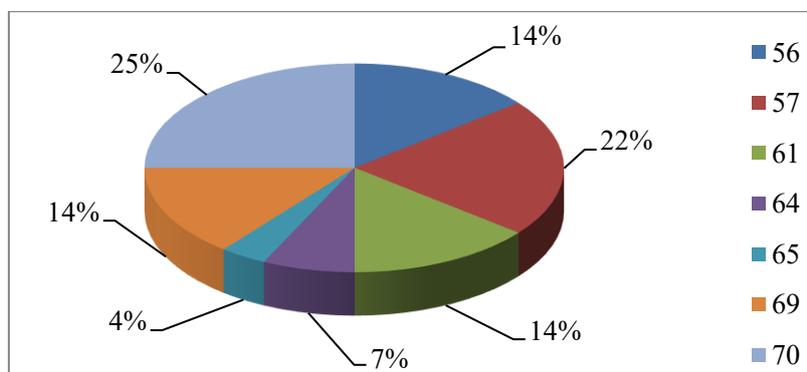
Tabel 2. Distribusi Frekuensi Kondisi Lingkungan Kerja di SMA Negeri 20 Bone

	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	56	4	14.3	14.3	14.3
	57	6	21.4	21.4	35.7
	61	4	14.3	14.3	50.0
	64	2	7.1	7.1	57.1
	65	1	3.6	3.6	60.7
	69	4	14.3	14.3	75.0
	70	7	25.0	25.0	100.0
Total		28	100.0	100.0	

Tabel distribusi frekuensi tersebut menunjukkan masing-masing nilai yang diperoleh disertai jumlah frekuensi dan persentasenya. Untuk lebih jelas, frekuensi dan persentase masing-masing nilai yang diperoleh tersebut dapat dideskripsikan ke dalam diagram batang dan diagram lingkaran seperti terlihat pada gambar 1 dan 2.

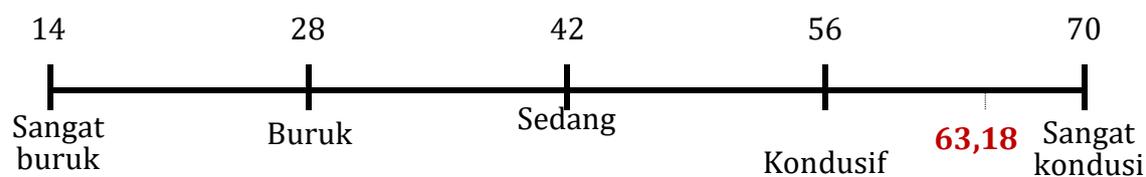


Gambar 1. Diagram Batang Frekuensi Kondisi Lingkungan Kerja di SMA Negeri 20 Bone



Gambar 2. Diagram Lingkaran Persentase Kondisi Lingkungan Kerja di SMA Negeri 20 Boone

Diagram batang pada Gambar 1 menunjukkan jumlah frekuensi masing-masing nilai yang diperoleh, sedangkan diagram lingkaran pada Gambar 2 menunjukkan persentase pada masing-masing nilai kondisi lingkungan kerja yang diperoleh pada SMA Negeri 20 Bone. Selanjutnya, interpretasi data dapat dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata atau *mean score* yang diperoleh dengan standar atau kriteria yang diharapkan. Nilai rata-rata sebesar 63,18 (Lihat Tabel 1) dapat diinterpretasikan dengan menggunakan garis kontinum pada Gambar 3.



Gambar 3. Interpretasi Kondisi Lingkungan Kerja di SMA Negeri 20 Bone

Jumlah skor maksimal tanggapan responden terhadap kondisi lingkungan kerja yang ditetapkan adalah 70 karena jumlah pernyataan sebanyak 14 item dan skor tertinggi pada setiap item pernyataan adalah 5, sehingga jumlah skor maksimal adalah  $14 \times 5 = 70$ . Jumlah skor rata-rata yang diperoleh melalui 28 responden adalah 63,18. Angka 63,18 berdasarkan garis kontinum yang ditentukan terletak pada daerah sangat kondusif sehingga realitas kondisi lingkungan kerja berdasarkan persepsi guru adalah  $63,18/70 = 0,9025$ . Dengan demikian, angka 0,9025 tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di SMA Negeri 20 Bone sebesar 90,25%. Tingginya tingkat persentase tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru sudah kondusif sehingga hal tersebut perlu dijaga dan dipertahankan agar tetap kondusif sehingga dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik merupakan faktor penting dalam lembaga pendidikan karena itu dapat berdampak pada berbagai aspek, terutama terhadap kenyamanan dalam bekerja. Kedua jenis lingkungan kerja tersebut, baik lingkungan organisasi yang bersifat fisik maupun lingkungan organisasi yang bersifat nonfisik harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Kedua lingkungan tersebut tidak bisa dipisahkan meskipun seringkali organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja tersebut, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya diperhatikan secara maksimal agar dapat menunjang pelaksanaan tugas atau pekerjaan dalam sebuah organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja di dalam organisasi mutlak untuk diperhatikan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini

sebagaimana pernyataan Nitisemito dikutip oleh Arianto (2013) bahwa lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Keadaan yang mendukung lingkungan kerja yakni suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketenteraman, dan ruangan atau tempat bekerja. Selain itu, hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang dikemukakan Muzammil sebagaimana yang dikutip Tjibrata, *et al.* (2017) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah penerangan atau cahaya, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, hubungan karyawan. Lingkungan kerja membantu meningkatkan tingkat produktivitas dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian lain sebagaimana temuan Manihuruk & Tirtayasa, (2020) menemukan bahwa faktor lain yang mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja kurang bersih, berisik, akan berdampak pada kenyamanan kerja pegawai. Hasil penelitian Kusumastuti, *et al.* (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang berjenis fisik maupun nonfisik sangat mudah mempengaruhi semangat kerja karyawan yang sekaligus berdampak pula kepada kepuasan kerja karyawan dalam memenuhi target pekerjaannya. Namun, ketika lingkungan kerja yang disediakan tidak nyaman bahkan mengganggu konsentrasi karyawan ketika bekerja, hal ini akan berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya ditambah penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan aspek penting dan juga menjadi penentu terhadap berbagai aspek lainnya. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja yang sudah kondusif di SMA Negeri 20 Bone perlu dijaga dan dipertahankan agar dapat menunjang pelaksanaan berbagai aktivitas di dalamnya.

## **PENUTUP**

Hasil penelitian terkait kondisi lingkungan kerja di SMA Negeri 20 Bone dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berdasarkan persepsi guru di SMA Negeri 20 Bone sudah kondusif dengan tingkat persentase sebesar 90,25%. Tingginya tingkat persentase tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru sudah kondusif sehingga hal tersebut perlu dijaga dan dipertahankan agar tetap kondusif sehingga dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada berbagai aspek, terutama terhadap sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, baik pada organisasi profit maupun organisasi nonprofit. Oleh karena itu, pengelola organisasi harus

memberikan perhatian terhadap terciptanya lingkungan kerja yang kondusif agar orang-orang dapat merasa nyaman dan termotivasi dalam mengerjakan berbagai aktivitas sehingga mengarah pada pencapaian hasil atau tujuan yang optimal sesuai yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.998>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asfiadi, Siraj, A., & Tahir, M. Y. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 91–99. <http://journals.ums.ac.id/index.php/jmp/article/view/8819>
- Danial, D., Damopolii, M., & Syamsudduha, S. (2019a). Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 22(1), 141–156. <https://doi.org/10.24252/lp.2019v22n1i12>
- Danial, D., Damopolii, M., & Syamsudduha, S. (2019b). Hubungan antara Iklim dan Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Sinjai Barat Kabupaten Sinjai. *Manajemen Pendidikan*, 14(1), 60–72. <https://doi.org/10.23917/jmp.v14i1.8357>
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada SP Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Laoli, M. I. (2015). Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli 2015), h. 20-21. In *Tesis (Program Pascasarjana Universitas Terbuka)*. Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Rahman, D., & Husain, A. (2020). *Motivasi Kerja Guru: Hubungan Realitas Iklim dan Budaya dengan Motivasi Kerja Guru Madrasah*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sari, F. M. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(2), 137–153.

<https://doi.org/10.30996/die.v9i2.213>

Sunarsi, D. (2020). *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*. Banten: Desanta Muliavisitama.

Supardi. (2015). *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktiknya*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

Syamsudduha, S., Yunus, A. R., & Rahman, D. (2020). Tinjauan Riset Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Alauddin Makassar (Analisis Kecenderungan dan Bidang Kajian Penelitian Mahasiswa). *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 273–289. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.17731>

Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence of Workload and Workplace of The Perfomance of An Employee of PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>