

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA GURU PADA
SMPN 1 KANOR BOJONEGORO**

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik Dalam
Menyelesaikan Program Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

Mukhamad Ainur Rosyid Abdi Arrofi (202010160311300)

Progam Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universutas Muhamadiyah Malang
2024

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMPN NEGERI 1 KANOR BOJONEGORO**

Oleh :

Mukhamad Ainur Rosyid Abdi Arrofi
202010160311300

Diterima dan disetujui
pada tanggal 15 Juni 2024

Pembimbing I,



Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Pembimbing II,



Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMPN NEGERI 1 KANOR BOJONEGORO

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Mukhamad Ainur Rosyid Abdi Arrofi
NIM : 202010160311300
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 15 Juni 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I	: Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.	1. 
Pembimbing II	: Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.	2. 
Penguji I	: Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M.	3. 
Penguji II	: Dr. Yulist Rima Fiandari, S.P., M.M.	4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Pernyataan Orisinalitas

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Mukhamad Ainur Rosyid Abdi Arrofi

NIM : 202010160311300

Program Studi : Manajemen

Dengan ini Menyatakan:

- 1 Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan dari hasil karya orang lain.
- 2 Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan karya ilmiah yang berlaku
- 3 Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan saksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 7 Juni 2024

Yang



Mukhamad Ainur Rosyid Abdi Arrofi

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMPN 1 Kanor Bojonegoro

M Ainur Rosyid Abdi Arrofi¹, Rizky Febriani², Ratya Shafira Arifani³

Management, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

E-mail: abdiarrofi43@gmail.com

Compensation, motivation and a work environment that have positive synergy can improve employee performance at work. This research aims to analyze the factors that influence teacher performance in working at SMPN 1 KANOR BOJONEGORO. Research data was collected through questionnaires to 43 respondents. The research results show that compensation, motivation and work environment have a positive and significant effect on teacher performance at SMPN 1 KANOR BOJONEGORO, both partially and simultaneously.

ABSTARCT

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMPN 1 Kanor Bojonegoro

M Ainur Rosyid Abdi Arrofi¹, Rizky Febriani², Ratya Shafira Arifani³

Management, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

E-mail: abdiarrofi43@gmail.com

Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang bersinergi positif dapat meningkatkan kinerja guru dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja di SMPN 1 KANOR BOJONEGORO. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner kepada 43 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 KANOR BOJONEGORO baik secara parsial maupun simultan.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji dan rasa syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, yang dengan limpahan Rahmat dan petunjuk-Nya, kami berhasil menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMPN 1 ANOR BOJONEGORO.” Shalawat dan salam kami curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai teladan utama bagi umat manusia

Kami sadar bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan yang saya terima dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah turut serta kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si., Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M., Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dra. Triningsih Sri Supriiyati, M.P., Dosen Wali Manajemen F 2020 Universitas Muhammadiyah Malang.
5. Rizky Febriani, Dr, M.M Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan bantuan, bimbingan, dan arahan dengan kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ratya Shafira Afriani, S.AB., M.M. Dosen Pembimbing II yang senantiasa

memberikan bantuan, bimbingan, dan arahan dengan kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.

7. Ucapan terima kasih yang tulus saya sampaikan kepada seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang atas ilmu yang telah sangat berharga bagi kami, dari awal masuk perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini
8. Terima kasih yang tak terhingga kami haturkan kepada keluarga kami, terutama kepada Ayah Harwono dan Sri Astuti serta kepada kakak Fitriana Nur Alfaini Azhar dan adik saya M Iqbal Baihaqi yang telah memberikan dukungan dalam bentuk doa, semangat, serta bantuan materi dan lainnya yang tak terhitung banyaknya, hingga kami berhasil meraih gelar sarjana
9. Ucapan terima kasih saya disampaikan kepada teman-teman seangkatan Manajemen F Angkatan 2020 yang telah menemani perjalanan kami menuju pencapaian gelar sarjana.

Bagi semua yang telah memberikan dukungan dan bantuan, hanya ungkapan terima kasih dan doa yang tulus yang dapat saya sampaikan. Semoga segala upaya yang telah diberikan tercatat dengan indah dalam lembaran sejarah, sebagai bentuk pengabdian yang tak ternilai di hadapan Allah. Semoga setiap langkah yang diambil menuju kebaikan mendapatkan balasan yang melimpah dari-Nya. Aamiin.

Saya dengan rendah hati menyampaikan karya tulis ini kepada siapa pun yang membutuhkannya, dengan harapan dapat memberikan manfaat dan inspirasi. Kritik dan saran dari berbagai sudut pandang sangat saya harapkan untuk terus mengembangkan karya-karya saya di masa yang akan datang. Terima kasih atas

kerja sama dan perhatiannya. Semoga kita semua selalu diberkahi dalam setiap langkah kita

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Malang.....3 Juni 2024

Mukhamad Ainur Rosyid Abdi Arrofi



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTARCT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
Bab I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
Bab II Landasan Teori	10
2.1 Kinerja	13
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi kinerja.....	14
2.1.3 Indikator Kinerja	16
2.2 Motivasi.....	16
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	16
2.2.2 Proses Timbulnya Motivasi.....	18
2.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi	18
2.2.4 Indikator Motivasi	19

2.3	Lingkungan Kerja.....	21
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
2.3.2	Jenis-jenis lingkungan kerja	22
2.3.3	Indikator lingkungan kerja	24
2.4	Kompensasi	26
2.4.1	Pengertian Kompensasi	26
2.4.2	Jenis jenis Kompensasi.....	27
2.4.3	Tujuan Pemberian Kompensasi.....	28
2.4.4	Indikator Pengukuran Kompensasi.....	30
2.5	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja	31
2.6	Pengaruh motivasi terhadap kinerja	31
2.7	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	32
2.9	Hipotesis	34
Bab III Metode Penelitian		35
3.1	Jenis Penelitian	35
3.2	Lokasi Penelitian	35
3.3	Jenis sumber data.....	36
3.4	Populasi dan Sampel.....	37
3.5	Variabel Penelitian	37
3.5.1	Variabel Bebas (Independent Variabel)	38
3.5.2	Variable Terikat (Dependent Variable)	38
3.6	Teknik Pengumpulan Data	40
3.7	Skala Pengukuran Variabel	40
3.8	Uji Instrumen.....	41
3.8.1	Uji Validitas.....	41

3.8.2	Uji Reabilitas	42
3.9	Uji Asumsi Klasik	43
3.9.1	Uji Normalitas	43
3.9.2	Uji Heteroskedastisitas	43
3.9.3	Uji Multikolenoritas	44
3.10	Metode Analisis Data	45
3.10.1	Rntang Skala.....	45
3.10.2	Statistik Deskriptif.....	46
3.10.3	Analisis Regresi Berganda	46
3.11	Uji Hipotesis.....	47
3.11.1	Uji t.....	47
3.11.2	Uji f.....	47
3.12	Koefisien Determinasi (R ²).....	48
Bab IV	Pembahasan.....	49
4.1	Gambaran Umum SMPN 1 KANOR BOJONEGORO.....	49
4.2	Letak geografis	49
4.3	Visi misi SMPN 1 Kanor.....	50
4.4	Struktur Organisasi.....	51
4.5	Karakterisik Responden.....	51
Tabel 4. 1.	Karakteristik berdasarkan jenis kelamin.....	52
Tabel 4. 2.	Karakteristik berdasarkan usia.....	53
4.	Rentang Skala.....	55
5.	Uji instrumen.....	63
6.	Uji asumsi klasik	66
7.	Metode Analisis data	68

8.	Uji hipotesis.....	70
9.	Uji koefisien determinasi.....	72
10.	Pembahasan hasil Penelitian.....	73
4.12.1	Deskripsi kompensasi, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pada Guru SMPN 1 Kanor Bojonegoro	73
4.12.2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Kanor Bojonegoro	75
4.12.3	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada guru SMPN 1 Kanor Bojonegoro	75
4.12.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMPN 1 Kanor Bojonegoro	76
4.12.5	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada SMPN 1 Kanor Bojonegoro	77
Bab V	Penutup.....	78
5.1	Kesimpulan.....	78
5.2	Saran	79
Lampiran	81
DAFTAR PUSTAKA	98

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Nusa Media.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap peningkatan kualitas pelayanan di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Jurnal Professional FIS UNIVED*, 6(1), 42–60.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Interdisciplinary Journal of Communication*, 1(2), 223–236.
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99–108.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Penerbit Widina.
- Barnawi, & Arifin, M. (2017). *Kinerja guru profesional*. ArRuzz Media.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- Danang, S. (2012). *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. CAPS.
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Kinerja*, 18(2), 248–252.
- Dicky, A. (2021). *Pengaruh gaya hidup, persepsi harga, dan promosi terhadap keputusan pembelian smartphone Samsung (Studi kasus di wilayah Kecamatan Tanjung Priok)*.
- Elfita, R., Zulhaini, & Mailani, I. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1), 37–55.
- Erica, D. (2012). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (Studi kasus SMP Bina Kusuma Jakarta). *Widya Cipta*, 3(1), 31–43.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35–44.
- Gujarati, D. N. (2006). *Ekonometrika dasar*. Penerbit Erlangga.
- Haedar, & et al. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Barru*.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heryani, I., Endah, B., & Minggu, E. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMPN 12 Kota Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 15(2), 31–41.
- Indri, F. Z., & Putra, G. H. (2022). Pengaruh Ukuran perusahaan dan konsentrasi pasar terhadap kualitas laporan keuangan pada perusahaan sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(2), 1–17.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kompri. (2016). *Motivasi pembelajaran perspektif guru dan siswa*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Latan, H., & Temalagi, S. (2013). *Analisis multivariate teknik dan aplikasi menggunakan program IBM SPSS 20.0*. Alfabeta.
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 38–55.
- Lestari, M. (2020). *Pengaruh rasio tingkat kesehatan bank terhadap profitabilitas bank umum syariah dengan pengungkapan islamic social responsibility sebagai variabel moderating (Bank umum syariah di Indonesia tahun 2014-2018)*.
- Logahan, J. M., & et al. (2012). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV MUM Indonesia. *Binus Business Review*, 13(1), 573–586.

- Lukas S. Musianto. (2021). *Pengertian pendekatan dan jenis-jenis pendekatan penelitian*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(2), 229–244.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Buku Kedua.
- Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021). Pengaruh kualitas produk dan pelayanan terhadap kepuasan konsumen pada restoran ayam goreng Kalasan Cabang Iskandar Muda Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 63–76.
- Panggabean. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Pitri, A. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 2(1), 1–11.
- Pramatamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Progress Coference*, 430–438.
- Pramesti, M. W. (2017). Motivasi: Pengertian, proses dan arti penting dalam organisasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak*, 19–38.
- Prayitno, & Hadi, R. (2010). Peranan analisa laporan keuangan dalam mengukur kinerja keuangan perusahaan (Studi kasus pada PT. X). *Jurnal Manajemen*, 2(1), 7–8.
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan penggunaan software SPSS dalam pengolahan regresi linear berganda untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun di masa pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abadi*, 5(2), 202–208.
- Purnama, S. D. R. (2022). Analisis pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap hasil kerja karyawan (Studi literatur). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(3), 263–272.
- Pusparini, P. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup Provinsi DKI Jakarta*. 14–31.

- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), 77–86.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–9.
- Robbins, S. P. (2003). *Essentials of organizational behavior* (7th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Prentice Hall.
- Salam. (2003). *Otonomi daerah dalam perspektif lingkungan*. Nilai dan Sumber Daya Djambatan.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis faktor-faktor keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439.
- Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Aktiva: Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 21–30.
- Sari, T. N. (2019). Bagaimana kompensasi mempengaruhi motivasi dan kinerja guru. *Accumulated Journal*, 1(1), 48–57.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia (Human resources management)*. Djambatan.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
- Sinaga, D. (2014). *Buku ajar statistik dasar*. UKI Press.
- Slamet, S. (2014). *Stasistika ekonomi plus aplikasi SPSS*. Umpo Press.
- Sugiharto, & Sitingjak. (2006). *Lisrel*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.

- Sunyoto. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Buku Seru.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Walpole, R. E., & Myers, R. H. (1995). *Ilmu peluang dan statistika untuk insinyur dan ilmuawan* (4th ed.). Penerbit ITB.
- Wardana, L. W. (2008). Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surakarta. In *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. Unimas.
- Widjaja, W. (2021). Analisis kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya: Studi kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40.
- Yusvenda, A., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 8(1), 81–92.
- Zain, M. F., & Saragih, R. (2023). Pengaruh program pelatihan dan motivasi terhadap prestasi karyawan pada PT. Mubarakfood Kudus. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 757–762. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1004>



Lembaga Informasi dan Publikasi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang

Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 8/7/2024

Kode : 2396739301
Nama : Mukhamad Ainur Rosyid Abdi Arrofi
NIM : 202010160311300
Prodi : Manajemen
Naskah publikasi : LULUS
Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP



Kenny Roz, S.Kom., M.M

