

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMK PGRI 1
KECAMATAN MAKASAR JAKARTA TIMUR**

Christine Indah Vanessa¹, Vera Sylvia Saragi Sitio²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

^{1,2}Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹christineindahvanessa@gmail.com, ²vera.sssitio@gmail.com

Abstrak

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mengajar, membimbing dan mengevaluasi peserta didik di sekolah. Keberhasilan proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, dimana kinerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan profesinya baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Kinerja guru di dalam sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif kausal dengan metode survei melalui aplikasi SPSS versi 26. Jumlah populasi 47 dan sampel 47 berdasarkan Teknik *purposive Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar Jakarta Timur. Selain itu dalam penelitian ini Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja menjelaskan kinerja 63,6% dan 36,4% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kegiatan yang dilakukan masyarakat untuk memelihara kelangsungan hidup kebudayaan dan peradaban. Feni (2014:13) menjelaskan bahwa pendidikan adalah bimbingan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak untuk mencapai kedewasaan agar anak mandiri dalam menjalani kehidupannya. Peningkatan kualitas pendidikan menjadi fokus utama dalam agenda pendidikan di Indonesia.

Sekolah adalah sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa atau murid di bawah pengawasan pendidik atau guru. Selain itu, sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia di sekolah yang memiliki peranan yang sangat penting. Menurut Djamarah (2015:1) Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Agar dapat tercapainya tujuan,

sekolah harus memiliki guru yang profesional, seorang guru yang profesional diindikasikan dengan kinerja atau hasil kerja yang baik.

Menurut Utari dan Rasto (2019:239) Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh guru yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan profesinya yang tercermin dalam pelaksanaan proses pembelajaran baik di dalam kelas maupun di luar kelas, administrasi sekolah, serta bimbingan, dan layanan pada para siswa. Kinerja guru salah satunya dapat dilihat dari evaluasi penyajian program pembelajaran yang diberikan oleh guru. Perencanaan pembelajaran yang dituangkan ke dalam Silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau beberapa istilah lain seperti desain pembelajaran, skenario pembelajaran. RPP memuat indikator yang akan dicapai, materi yang akan dipelajari, langkah pembelajaran, media pembelajaran, dan sumber belajar serta penilaian (Susetya 2017:134).

Tabel 1.1
Evaluasi Kinerja Guru SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar Jakarta Timur
Periode Semester Ganjil & Genap
Tahun Ajaran 2021/2022

NO.	Indikator	Jumlah Guru	Mampu	Terkendala	Presentase
Evaluasi penyajian Silabus dan RPP					
1.	Semester Ganjil 2021	47 guru	47 guru	-	0%
	Semester Genap 2022	47 guru	47 guru	-	0%
Evaluasi Kevariansian Model Pembelajaran					
2.	Semester Ganjil 2021	47 guru	47 guru	-	0%
	Semester Genap 2022	47 guru	47 guru	-	0%
Evaluasi Penggunaan Media Pembelajaran					
3.	Semester Ganjil 2021	47 guru	33 guru	13 guru	28%
	Semester Genap 2022	47 guru	34 guru	14 guru	30%
Evaluasi Pembuatan Soal Memperhatikan Kisi-Kisi dan Indikator					
4.	Semester Ganjil 2021	47 guru	43 guru	4 guru	9%
	Semester Genap 2022	47 guru	44 guru	3 guru	6%

Sumber: SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar, Jakarta Timur.

Dari hasil data di atas, jelas terdapat masalah kinerja yang diindikasikan oleh beberapa indikator bahwa masih banyak guru yang mengalami kendala dalam melakukan proses belajar mengajar dikarenakan kurang mendukungnya peralatan kerja yang tersedia di sekitar guru.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menjelaskan bahwa lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang terdapat di sekeliling guru yang dapat dilihat dan

dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan.

Menurut Fahmi (2016:65) disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh guru yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan profesinya yang tercermin dalam pelaksanaan proses pembelajaran baik di dalam kelas maupun di luar kelas, administrasi sekolah, serta bimbingan, dan layanan pada para siswa (Utari dan Rasto, 2019:239). Sedangkan, Ahmad (2017:134) mendefinisikan kinerja guru sebagai hasil dari evaluasi prestasi kerja serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya berdasarkan standar kompetensi guru sebagai suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkeelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikannya.

Selain itu, menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017:14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Selain itu, menurut Nitisemito (dalam Surajiyo, 2020:51) menyebutkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di

sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Disiplin Kerja

Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016:102) disiplin guru adalah sesuatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa pelanggaran – pelanggaran yang merugikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, siswanya, teman sejawatnya, dan terhadap sekolah serta masyarakat secara keseluruhan. Sedangkan, menurut Sutrisno (2016:89) mengemukakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, Menurut Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Metode pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2016:8) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuisioner. Sedangkan penelitian asosiatif atau korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan dan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:11).

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar, Jakarta Timur terletak di Jalan Plk II No.25, RT.11/RW.1, Kecamatan Makasar, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13510. Waktu proses penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan April 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar Jakarta Timur dengan jumlah 47 orang guru. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2017:80). Penelitian ini menggunakan sampel *nonprobability sampling* yang diambil berdasarkan teknik *sampling jenuh* (karena jumlah

sampel kurang dari 100 orang), maka semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu 47 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sinambela, 2021:173).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Uji Normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai $\text{sig} > 0.05$, maka data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas dengan nilai *Deviation from Linearity* $0.060 > 0.05$, artinya terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kinerja Guru (Y) dan nilai *Deviation from Linearity* $0.159 > 0.05$, artinya data tersebut terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y).

Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varian sama. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan $> 0,05$, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama. Diketahui bahwa nilai signifikan variabel kinerja guru (Y) dengan lingkungan kerja (X_1) adalah $0,477 > 0,05$ artinya data variabel kinerja guru dengan lingkungan kerja mempunyai varian yang **sama**.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hasil perhitungan regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS versi 26. Dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,281 + 0,613 + 0,398 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 5,281, artinya jika koefisien lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai 0, maka diperoleh nilai kinerja guru sebesar 5,281.
2. X_1 : Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,613.
Angka ini positif artinya jika peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,613.
3. X_2 : Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,398.
Angka ini positif artinya jika peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,398.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.281	9.233		.572	.570
	LINGKUNGAN KERJA	.613	.142	.548	4.313	.000
	DISIPLIN KERJA	.398	.163	.311	2.446	.019

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data Primer, data diolah peneliti 2024

Uji Multikolenieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dikatakan telah terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi. Kriteria pada uji multikolinearitas yaitu jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi gangguan multikolinearitas. Diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas menggunakan *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* sebesar $0,512 > 0,10$, sementara nilai VIF sebesar $1,952 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja) **tidak terjadi multikolinearitas** dalam model regresi sehingga dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik

adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kriteria jika nilai taraf signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh nilai taraf signifikansi untuk lingkungan kerja (X_1) sebesar $0,639 > 0,05$ dan Disiplin kerja (X_2) sebesar $0,957 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2)) terhadap variabel terikat (kinerja guru(Y)). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan tingkat kepercayaanya 0,95 (95%).

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.281	9.233		.572	.570
	LINGKUNGAN KERJA	.613	.142	.548	4.313	.000
	DISIPLIN KERJA	.398	.163	.311	2.446	.019

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2157.195	2	1078.597	38.380	.000 ^b
	Residual	1236.550	44	28.103		
	Total	3393.745	46			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data Primer, data diolah peneliti 2024

Hasil uji menunjukkan nilai Fhitung sebesar $38.380 > F_{tabel}$ sebesar 3,21 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara

simultan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar Jakarta Timur.

Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel – variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil Uji SPSS koefesien determinasi, diketahui koefesien determinasi (R^2) 0,636 atau 63,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 63,6% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan 36,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.619	5.301

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya meningkatnya lingkungan kerja maka kinerja diikuti dengan meningkatkan kinerja guru SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar Jakarta Timur. Didukung pada hasil penelitian, bahwa dalam uji hipotesis diperoleh nilai thitung 4,313 > ttabel 2,015, dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya “Lingkungan kerja secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar Jakarta Timur”.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya meningkatnya disiplin kerja maka kinerja diikuti dengan meningkatkan kinerja guru SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar Jakarta Timur. Didukung pada hasil penelitian, bahwa dalam uji hipotesis diperoleh nilai thitung 2,446 > ttabel 2,015 dan nilai signifikansi 0,019 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya “Disiplin Kerja secara parsial ada

pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar Jakarta Timur”.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan pada tabel 4.23, uji ANOVA dengan menggunakan SPSS versi 26, diketahui besar Fhitung dengan menggunakan SPSS versi 26. Didapat Fhitung 38.380 dan signifikansi sebesar 0,000 Berdasarkan df dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) dan Ftabel = $F_{0,05}(2, 44) = 3,21$. Maka pengolahan data pada tabel menunjukkan nilai Fhitung $38.380 > Ftabel 3,21$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya “Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan ada pengaruh terhadap kinerja guru SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar Jakarta Timur”. Artinya uji simultan yang dilakukan menunjukkan bahwa secara bersama – sama variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK PGRI 1. Sebesar 0,636 atau 63,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 63,6% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan 36,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar Jakarta Timur. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar Jakarta Timur. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMK PGRI 1 Kecamatan Makasar Jakarta Timur. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 63,6% kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan sisanya 36,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Armani dan Margunani, M. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Negeri se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 6, No. 1, 70-82.
- Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 2, No. 1, 17-27.
- Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Feni. (2014:13) *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fitriani dan Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, Vol. 1, No. 1, 119.
- Gea, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. *Jesya*, Vol. 5, No. 2, 1303–1316.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung. *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.8, No.1, Hlm.50.
- Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 6, No. 2, 140.
- Imroatun, dan Sukirman, S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 5, No. 1.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Vol. 6, No. 1, 18–26
- Marphudok, Lian dan Fitria, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang. *Jurnal Intelegktualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, Vol. 9, No. 1, 167–178.
- Maulana Akbar Sanjani. (2021). Pentingnya Strategi Pembelajaran Yang Tepat Bagi Siswa. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, Vol.10, No. 2, 32–37.
- Mukhtar dan Lukman. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No. 1, 1–15
- Nugraheni dan Rahmayanti (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di ML AL Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Vol. 1, No. 2, 277–294
- Priansa, Donni Juli. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta
- Priyono, Qomariah dan Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 4, No. 2, 144-160.

- Riadi, E. (2015). *Metode Statistika Parametrik & Nonparametrik*. Tangerang: Pustaka Mandiri
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 1, 1-10
- Sihaloho dan Sihotang, H. (2022, Oktober). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Sd Santo Antonius 1 Dan 2 Medan. In *Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 1, pp. 239-248.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, CV.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Pustaka Baru Press.
- Susetya, B. (2017). meningkatkan Kemampuan Guru dalam Menyusun Silabus dan RPP Melalui Supervisi Akademik di SDN Gambiran Yogyakarta Tahun 2016. *Jurnal Taman Cendekia*, 134–141.
- Syaiful Bahri, Djamarah. (2015). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Utari dan Rasto, R (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 4, No. 2.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian: Populer & Praktis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widoyoko, Eko Putra. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiyana dan Triyaningsih, S. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 10, No.1.
- Widya, Betania dan A, Rustiana. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 3, No. 2, ISSN: 227-231