



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Bekasi

Annisa Elsavitri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Alamat: Jl. Raya Perjuangan, Marga Mulya, Kec. Bekasi Utara, Kota Bks, Jawa Barat 17123
Email: 202010325434@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak. *This research aims to find out whether there is an influence of the work environment and work discipline on teacher performance at SMAN 12 Bekasi. This type of research is quantitative. The population and sample in this research were teachers at SMAN 12 Bekasi, totaling 66 teachers and 54 respondents. The data collection technique is by distributing questionnaires. With SPSS analysis techniques using SPSS version 25 for Windows software. The findings of the research that has been carried out show that: 1) The work environment does not have a partial positive influence on teacher performance with a calculated t value of $0.988 < t \text{ table } (0.05/2 : 51) = 1.67528$, and 2) Discipline Work has a positive influence on teacher performance with a calculated t value of $4.498 > t \text{ table } (0.05/2 : 51) = 1.67528$; The results of the F test on the Work Environment and Work Discipline variables simultaneously have a positive effect on the Teacher Performance variable with an F table value of $0.5 (2:52) = 3.18$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.*
Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Teacher Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Bekasi. Jenis Penelitian ini kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Guru di SMAN 12 Bekasi yang berjumlah 66 guru dan 54 responden. Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Dengan teknik analisis SPSS menggunakan software SPSS versi 25 for windows. Hasil temuan pada penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar $0,988 < t \text{ tabel } (\frac{0,05}{2} : 51) = 1,67528$, dan 2) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru dengan nilai t hitung sebesar $4,498 > t \text{ tabel } (\frac{0,05}{2} : 51) = 1,67528$; hasil uji F pada variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Guru dengan nilai Ftabel $0,5 (2:52) = 3,18$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Instansi pendidikan adalah lembaga atau organisasi yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan, mulai dari sekolah dasar hingga pendidikan tinggi. Pemerintah Republik Indonesia sedang berupaya untuk mencapai sejumlah tujuan pendidikan, seperti meningkatkan kuantitas dan kualitas pendidik dan anggota staf kependidikan lainnya dan memberi mereka perlindungan hukum sehingga mereka dapat mengembangkan keterampilan mereka dan meningkatkan keterlibatan siswa. Dengan demikian, semua aspek manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dengan benar, sederhana, dan sejalan dengan tujuan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi perusahaan termasuk dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif.. (Syofian, 2023).

Menurut Ciptoningrum sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa didukung sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak terselesaikan dengan baik.

Menurut Nurullita et al., (2023) Sumber daya manusia merupakan komponen penting. Departemen SDM adalah faktor utama yang menentukan bagaimana perusahaan berkembang, bahkan apakah itu bagian dari organisasi yang dapat dilepaskan. Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja dari tenaga pendidik selain dari pengelolaan sumber daya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membantu guru berkinerja lebih baik, yang akan memudahkan untuk mencapai visi dan misi yang ditetapkan dan memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif. Lingkungan kerja terkait dengan kondisi sekitar tempat kerja, sehingga kinerja kerja yang baik akan dihasilkan dari lingkungan yang baik. Secara umum, lingkungan kerja adalah tempat di mana guru aktif menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Ferawati, 2017).

Lingkungan kerja merupakan aspek yang harus diperhitungkan, agar guru dapat mencapai suatu tujuan, serta membutuhkan lokasi yang nyaman untuk bekerja. Lebih khusus lagi, organisasi yang menjaga ruang kerja tetap bersih dapat meningkatkan kinerja guru. (Kusumawati et al., 2022)

Menurut Mahendra, (2015) Terciptanya Suasana yang bersih, nyaman, dan menyenangkan dapat meningkatkan antusiasme guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas instruktur dan memungkinkan pelaksanaan kegiatan pembelajaran sebaik mungkin. Guru yang memiliki tempat kerja yang menyenangkan akan menghasilkan banyak pekerjaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja selain lingkungan kerja. Disiplin kerja menunjukkan keseriusan tim kerja di dalam suatu organisasi dan merupakan jenis pengendalian diri yang dilakukan oleh guru secara teratur.

SMAN 12 Bekasi merupakan lembaga pendidikan dibawah naungan pemerintah yang berada di Jl. I Gusti Ngurah Rai Kranji, Bekasi Barat. Sekolah ini terletak di pinggir jalan raya dan bisa di akses menggunakan transportasi pribadi maupun transportasi umum. SMAN 12 Bekasi mempunyai 3 jurusan yaitu IPA (Ilmu Pengetahuan Alam), IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial), dan Bahasa. Guru yang ada di SMAN 12 Bekasi berjumlah 66.

SMAN 12 Bekasi harus mampu mengoptimalkan kinerja gurunya sebagai pendidik suatu proses pembelajaran dalam rangka memenuhi visi dan misi sekolah. Ini dapat dilakukan dengan berfokus pada dan mengubah sejumlah faktor saat ini. Melihat berbagai uraian di atas, tentang pentingnya keadaan lingkungan kerja dan sikap disiplin kerja seorang guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 12 Bekasi, maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian di sekolah tersebut. Sehingga judul yang di angkat oleh peneliti adalah: "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Bekasi".

KAJIAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu hasil dari adanya kemampuan dan perbuatan yang dicapai dalam situasi tertentu mengacu pada prestasi kinerja guru dan dengan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh sekolah. (Sembring H, 2019)

Lingkungan Kerja

Menurut Heruwanto, Septian, & Kurniawan ketika orang dapat bekerja di suatu area dengan nyaman, aman, dan tanpa membutuhkan terlalu banyak waktu atau energi, dapat dianggap dalam kondisi baik. (Hidayah et al., 2020)

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, kedisiplinan adalah ketika seseorang bersedia dan mampu mengikuti semua norma dan peraturan sosial dalam pengaturan pemerintahan. Di lembaga pendidikan, disiplin kerja sangat penting untuk menjaga ketertiban dan memfasilitasi penyelesaian setiap tugas secara efisien. Sangat menantang bagi lembaga pendidikan untuk sukses tanpa disiplin kerja yang kuat.. Julita, (2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, yang dianggap sebagai pendekatan ilmiah karena memenuhi persyaratan sains: dapat diukur, berwujud, objektif, logis, dan metodis. Jenis penelitian ini yaitu menekankan pada data data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini menggunakan data dengan mengumpulkan kuesioner dari responden yaitu guru di SMAN 12 Bekasi yang kemudian menganalisis data tersebut serta pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang digunakan reliabel. Kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS *ver 25*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Untuk memastikan bahwa data yang digunakan dapat dipercaya, maka dilakukan uji instrument terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Sebuah pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang dimaksudkan untuk diukur oleh kuesioner, maka instrumen atau kuesioner tersebut dianggap valid. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengevaluasi kebenaran dan keakuratan kuesioner, atau kapasitasnya untuk mengukur hal-hal yang sesuai..

Dan cara menghitung uji validitas dengan $df = n - 2$ ($df = 54 - 2 = 52$) dan diperoleh hasil r tabel sebesar 0,2681 dengan nilai probabilitas (sig) 0,05 (5%). Berikut dibawah ini adalah hasil dari nilai uji validitas kuesioner.

Tabel 1. Hasil Analisis Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,765	0,2681	Valid
Pernyataan 2	0,757	0,2681	Valid
Pernyataan 3	0,763	0,2681	Valid
Pernyataan 4	0,752	0,2681	Valid
Pernyataan 5	0,763	0,2681	Valid
Pernyataan 6	0,763	0,2681	Valid
Pernyataan 7	0,772	0,2681	Valid
Pernyataan 8	0,812	0,2681	Valid

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 9	0,777	0,2681	Valid
Pernyataan 10	0,767	0,2681	Valid
Pernyataan 11	0,759	0,2681	Valid
Pernyataan 12	0,762	0,2681	Valid
Pernyataan 13	0,792	0,2681	Valid
Pernyataan 14	0,769	0,2681	Valid
Pernyataan 15	0,771	0,2681	Valid
Pernyataan 16	0,765	0,2681	Valid
Pernyataan 17	0,771	0,2681	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS *ver* 25 (Peneliti, 2024)

Tabel 2. Hasil Analisis Validitas Disiplin Kerja (X2)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,748	0,2681	Valid
Pernyataan 2	0,741	0,2681	Valid
Pernyataan 3	0,748	0,2681	Valid
Pernyataan 4	0,743	0,2681	Valid
Pernyataan 5	0,748	0,2681	Valid
Pernyataan 6	0,746	0,2681	Valid
Pernyataan 7	0,737	0,2681	Valid
Pernyataan 8	0,734	0,2681	Valid
Pernyataan 9	0,748	0,2681	Valid
Pernyataan 10	0,750	0,2681	Valid
Pernyataan 11	0,751	0,2681	Valid
Pernyataan 12	0,746	0,2681	Valid
Pernyataan 13	0,749	0,2681	Valid
Pernyataan 14	0,748	0,2681	Valid
Pernyataan 15	0,743	0,2681	Valid

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 16	0,747	0,2681	Valid
Pernyataan 17	0,748	0,2681	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS ver 25 (Peneliti, 2024)

Tabel 3. Hasil Analisis Validitas Kinerja Guru (Y)

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,754	0,2681	Valid
Pernyataan 2	0,755	0,2681	Valid
Pernyataan 3	0,750	0,2681	Valid
Pernyataan 4	0,750	0,2681	Valid
Pernyataan 5	0,757	0,2681	Valid
Pernyataan 6	0,753	0,2681	Valid
Pernyataan 7	0,754	0,2681	Valid
Pernyataan 8	0,756	0,2681	Valid
Pernyataan 9	0,757	0,2681	Valid
Pernyataan 10	0,755	0,2681	Valid
Pernyataan 11	0,752	0,2681	Valid
Pernyataan 12	0,752	0,2681	Valid
Pernyataan 13	0,749	0,2681	Valid
Pernyataan 14	0,759	0,2681	Valid
Pernyataan 15	0,751	0,2681	Valid
Pernyataan 16	0,755	0,2681	Valid
Pernyataan 17	0,750	0,2681	Valid
Pernyataan 18	0,747	0,2681	Valid
Pernyataan 19	0,745	0,2681	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS ver 25 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa $r - \text{hitung}$ dari variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru lebih besar dari nilai $r - \text{tabel}$ yaitu **0,2681**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 17 butir pernyataan pada X1 variabel Lingkungan Kerja, 17 butir pada X2 variabel Disiplin Kerja dan 19 butir pernyataan pada Y Kinerja Guru dapat dikatakan valid karena seluruh nilai $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas (kehandalan) merupakan sebuah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut. Uji reliabilitas dilakukan setelah seluruh butir instrument dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,780	0,60	Realibel
Disiplin Kerja	0,921	0,60	Realibel
Kinerja Guru	0,957	0,60	Realibel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS ver 25 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada output Reliability Statistics yang didapat dari nilai *Cronbach Alpha* untuk keseluruhan pernyataan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,780 > 0,60 variabel Disiplin Kerja sebesar 0,921 > 0,60 dan variabel kinerja guru sebesar 0,957 > 0,60 memiliki hasil lulus dari uji reliabilitas yang dinyatakan reliabel. Maka untuk hasil kuesioner pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan dapat di percaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas (*Kolmogrov – Smirnov*)

Tabel 5. Hasil Analisis Normalitas (*Kolmogrov – Smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.06279216
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.061
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS ver 25 (Peneliti, 2024)

Data tabel diatas menunjukkan uji normalitas pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru yang berdasarkan pada uji Kolmogrov Smirnov. Pada hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan

Kinerja Guru adalah 0,200 yang berarti $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel data Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Kinerja Guru	13.687	9.515		1.438	.156		
	Lingkungan kerja	.148	.150	.127	.988	.328	.556	1.797
	Disiplin kerja	.798	.160	.640	4.998	.000	.556	1.797

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS ver 25 (Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil tabel data diatas sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF $< 10,00$ atau Tolerance $< 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Sedangkan kita bisa lihat nilai VIF (1,797) lebih kecil dari 10,00 dan Tolerance (0,556) lebih kecil dari 0,10, artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Hipotesis Statistik

Uji Parsial (Uji t)

Pada dasarnya Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel – variabel dependen. Untuk menentukan apakah hipotesis diterima, tes ini melihat nilai yang signifikan. Jika nilai signifikan kurang dari 0,05. Di sisi lain, hipotesis dianggap tidak valid jika nilai signifikan hasil yang dihitung t lebih dari 0,05. Tabel dengan hasil uji-t yang tidak lengkap ditunjukkan di bawah ini. Berdasarkan Hasil Tabel 6. terdapat :a) Pengaruh Lingkungan Kerja diperoleh jumlah sampe 54 $df = 54 - 3 = 51$ dan nilai t hitung sebesar $0,988 < t \text{ tabel } (\frac{0,05}{2} : 51) = 1,67528$ dan signifikansi $0,0001 < 0,05$, maka H_0 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) di SMAN 12 Bekasi; b) Pengaruh Disiplin Kerja diperoleh jumlah sampel 54 $df = 54 - 3 = 51$ dan nilai t hitung sebesar $4,498 > t \text{ tabel } (\frac{0,05}{2} : 51) = 1,67528$ dan signifikansi $0,0001 < 0,05$, maka H_2 diterima yang berarti secara parsial Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) di SMAN 12 Bekasi.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2233.781	2	1116.891	29.239	.000 ^b
	Residual	1948.145	51	38.199		
	Total	4181.926	53			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS *ver 25* (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel diatas untuk pengujian hipotesis secara simultan bahwa nilai Ftabel $0,5(2:52) = 3,18$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka terima H3 yang berarti Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pada variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R² semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Dan jika R² semakin kecil, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas Koefisien Determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,534 atau 53,4% yang berarti bahwa variabel independent Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempengaruhi variabel dependent Kinerja Guru sebesar 53,4% sisanya 46,6 % dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru (Y) melalui variabel – variabel yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2). Uji analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *ver 25 for windows* penelitiannya dilakukan pada SMAN 12 Bekasi. Dengan jumlah responden 54 guru hasil penelitian menunjukkan:

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Bekasi. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai signifikan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Bekasi. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan hasil nilai signifikan Disiplin Kerja. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAN 12 Bekasi.

Saran

Berdasarkan penelitian ini, peneliti memiliki beberapa saran yang perlu diperhatikan dalam penelitian selanjutnya:

1. Sekolah harus memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga guru dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka dan meminimalkan kesalahan. Institusi harus menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk guru. Sekolah hendaknya memberi reward dalam bentuk material ataupun ucapan terimakasih untuk para guru yang berprestasi, sehingga dapat membuat kinerja para guru meningkat dan termotivasi untuk dapat meakukan pekerjaannya dengan sangat baik.
2. Hasil skripsi ini diharapkan menjadi tambahan literatur pengetahuan khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru. Dan diharapkan menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi suatu organisasi/instansi yang mengalami jenis permasalahan yang sama.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti di instansi pendidikan sejenis sebaiknya disarankan untuk lebih memasukan variabel bebas lainnya sebagai predictor variabel, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru termasuk penambahan sampel dan populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* , 2(1), 27–36.
- Alfenti Debyan Pratiwi. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMK Bhakti Karya 1 Magelang* [Pendidikan Administrasi Perkantoran , Universitas Negeri Yogyakarta]. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Azzahirah, D. F., Halim, H., & Ulum, M. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2), 5479–5487.
- Dihe Sanga, L., & Suhardi. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Yos Sudarso Di Kota Batam Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 327–333.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 5(1).
- Hamzah, F. (2020). Hubungan Antara Pengaruh Teman Sebaya terhadap Kedisiplinan Belajar. *SPEKTRUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 8(3), 301. <https://doi.org/10.24036/spektrumpls.v8i3.109568>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development* , 8(3), 112–117.

- Harry Mardika, N., & Susanti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAT Nusapersada Tbk. *Scientia Journal* , 3(3).
- Hidayah, S., Jumawan, ;, Agus, ;, Hadita, D. ;, Kardinah, ;, Meutia, I., Ekonomi, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2020). Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid - 19 (Studi Kasus pada Bagian Sumber Daya Manusia di Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(No. 2), 142–155.
- Julita, : (2020). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar*.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era New Normal Masa Pandemi Covid - 19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 540–552. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i5>
- Kusumawati, T., Supriyanto, & Indrianna Meutia, K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Bintang Sembada. *Jurnal Pajak & Bisnis*, 3(No. 2), 81–87.
- Latiana, L. (2019). Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik. *Edukasi*, 13(1). <https://journal.unnes.ac.id/nju/edukasi/article/view/951/888>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal EduTech*, 6(1), 17–25.
- Mahendra, S. (2015). *Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SD daerah Binaan R.A Kartini Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo* [Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar]. Universitas Neger Semarang.
- Nurullita, F., Husadha, C., Yoganingsih, T., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT ABC. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1, 1271–1282. <https://journal.csspublishing/index.php/ijm>
- Ryan Pradipta, A., & Musadad, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen KINERJA*, 18(4), 554–562. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Saputra, F., Masyruroh, A. J., Putra Danaya, B., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Aliefiani, G., Putri, M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Sembring H. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. I(11), 26–39.
- Sitanggang Dolly Y. P. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau*.

- Subardi, S. B., Dacholfany, M. I., & Sutanto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Se-Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji Lampung. *POACE: Jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.24127/poace.v2i2.2398>
- Syofian, A., Ilyasin, M., Suratman, S., & Salehudin, M. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada Raudhatul Athfa di Kutai Barat. *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 11(2), 657–670. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v11i2.1074>
- Widodo, D. E., Rahayu, S. R., & Efriyana, M. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PB Swalayan 21 Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(1), 185–194.