

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN I, II dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi

Riza Fauziah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya  
Alamat: Jl. Harsono RM No.67, RT.7/RW.4, Ragunan, Pasar Minggu, South Jakarta City, Jakarta 12550

E-mail : [riza.fauziah19@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:riza.fauziah19@mhs.ubharajaya.ac.id)

### Abstrak

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SDN Harapan Jaya Bekasi Utara di Kota Bekasi. Penelitian ini dilakukan di sekolah SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik dan analisis linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SDN I, II dan III Bekasi utara Kota Bekasi, yang berjumlah 53 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru.

**Kata Kunci** : lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru

### Abstract

*This research aims to determine simultaneously and partially the variables, namely Work Environment and Work Discipline on Teacher Performance at SDN Harapan Jaya North Bekasi in Bekasi City. This research was conducted at SDN I, II, and III Harapan Jaya, North Bekasi, Bekasi City. In this study, a quantitative approach was used and data analysis was used, namely the classical assumption test and multiple linear analysis, to test and prove the research hypothesis using SPSS (Statistical Product and Service Solution) version*

*26. The population in this study were all teachers of SDN I, II dan III Harapan Jaya North Bekasi Bekasi City, totaling 53 respondents. The results of this study indicate that partially the work environment has a significant and significant effect on teacher performance. Work Discipline has a partial and significant effect on Teacher Performance. Work Environment and Work Discipline have a simultaneous effect on Teacher Performance.*

**Keywords** : work environment, work discipline, and teacher performance

## PENDAHULUAN

Pendidikan pada dasarnya merupakan kebutuhan manusia yang digunakan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia (Nuratikoh dan Rony, 2022). Pendidikan yang baik dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga kehidupan manusia dapat maju, berkembang dan berhasil (Haji, 2019). Dalam dunia pendidikan, sekolah merupakan salah satu unsur terpenting karena sekolah merupakan tempat belajar utama bagi setiap orang (Purnamasari, 2018). Di dalam sekolah terdapat berbagai komponen antara lain guru, murid, staf tata usaha, dan komite sekolah (Irawan et al., 2021).

Seorang pendidik (guru) tidak boleh menyepelekan dalam menjalankan tugas mengajar walaupun sudah menguasai tentang teori Pendidikan (Sopian, 2016). Dalam praktik kegiatan belajar mengajar yang terpenting adalah kepribadian dan kreativitas. Kepribadian guru haruslah baik, menjadi panutan bagi peserta didiknya karena pada dasarnya kata guru berasal dari kata digugu lan ditiru yang berarti diperhatikan dan dicontoh (Hidayat, 2019). Kepribadian guru haruslah baik, menjadi panutan bagi peserta didiknya karena pada dasarnya kata guru berasal dari kata digugu lan ditiru yang berarti diperhatikan dan dicontoh (Hidayat, 2019).

Guru sebagai salah satu sumber daya sekolah memiliki peran penting dalam

meningkatkan mutu pendidikan. Guru bertanggung jawab untuk membimbing dan mengarahkan siswa dalam pembelajarannya untuk hasil yang optimal (Irawan et al., 2021). Di dalam dunia pendidikan, guru dianggap profesional bila kinerjanya baik. Semakin baik kinerja guru maka semakin baik kualitas pembelajaran di kelas. “Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya” (Sudirman, 2006). Menurut (Barnawi dan Arifin, 2014) kinerja guru dapat diartikan sebagai “Sebuah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan”.

Kinerja guru yang baik juga bisa diperoleh dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik. “Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja merupakan faktor penentu lingkungan kerja”. (Sunarno, 2021). Lingkungan kerja yang baik bisa membangun interaksi kerja yang baik antar orang-orang yang terdapat pada lingkungannya (Lubis, 2020). Guru merasa nyaman menjalankan tugasnya ketika lingkungan kerja mendukung karena lingkungan kerja mempengaruhi suasana hati seorang guru. Jika suasana hati guru sedang tidak baik, maka proses penyampaian materi dari guru ke siswa tidak dapat berjalan dengan baik. (Arianti, 2019).

Penyebab penurunan kinerja tentunya sangat beragam, namun berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang telah dilakukan di SDN I, II dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi penulis menemukan dua hal yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja guru yaitu yang pertama lingkungan kerja.

Kinerja yang tidak maksimal, disebabkan karena penataan ruang yang kurang maksimal seperti belum menerapkan 5R (Rapi, Ringkas, Resik, Rawat, Rajin), sehingga berdampak pada buruknya konsentrasi pegawai.

Setiap organisasi memiliki peran dalam memberikan lingkungan kerja yang nyaman kepada para guru, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi proses dan hasil kerja guru dalam memenuhi standar baik fisik seperti penerangan, kebersihan, keamanan, tata ruang, sirkulasi udara dan masih banyak lainnya dan non fisik seperti hubungan antara guru dengan pimpinan atau atasan, hubungan guru dengan sesama rekan kerja dan kelancaran komunikasi di dalam tempat kerja (Farida dan Hartono, 2015). (Suhartini, 2016).

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, kenyataan menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya memiliki kedisiplinan sesuai dengan ketentuan. Berdasarkan pengamatan dan data kehadiran dan ketidakhadiran guru yang penulis peroleh menunjukkan masih ada guru yang memiliki disiplin kerja rendah. Hal ini dikarenakan masih ada guru datang ke sekolah tidak tepat waktu. Kecenderungan guru hadir di sekolah waktunya ketika akan mulai jam mengajar. Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan aturan yang ada. Kondisi ini dapat dilihat dari data kehadiran dan ketidakhadiran guru dimana persentase tertinggi guru hadir tepat waktu selama tahun 2022/2023 belum ada yang mencapai 100%.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara pada bulan September sampai bulan Desember 2022 menunjukkan bahwa disiplin kerja guru belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih ditemukan beberapa guru yang terlambat masuk mengajar, bahkan masih ditemukan beberapa guru mengajar tanpa memiliki Perangkat Pembelajaran (RPP), kemudian sebagian guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai keinginannya masing-masing, sehingga kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan RPP dan data mengenai RPP dapat diketahui

bahwa guru yang membuat dan menyerahkan RPP tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditentukan masih di bawah yang diharapkan, ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SDN Harapan Jaya Bekasi Utara masih kurang/belum sesuai dengan yang diharapkan dalam ketepatan penyerahan RPP. Dimana persentase tertinggi guru yang menyerahkan RPP sesuai jadwal selama tahun 2021/2022 belum ada yang mencapai 100% yang tertinggi hanya 53% yaitu pada semester II/2021. Begitu juga untuk tahun 2022/2023, guru yang menyerahkan RPP belum ada yang mencapai 100% yang tertinggi hanya 55% yaitu pada semester I/2022. (Iskandar, 2018)

### **Rumusan Permasalahan**

Mengacu pada latar belakang masalah diatas, maka dapat diajukan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu (Lestri, 2020). Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Di knas sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja guru, dan secara garis besar masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu: (1) menyusun rencana pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai prestasi belajar; (4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; (5) memahami landasan kependidikan; (6) memahami kebijakan Pendidikan; (7) memahami tingkat perkembangan siswa; (8) memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran; (9) menerapkan kerja sama dalam pekerjaan; (10) memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam Pendidikan; (11) menguasai keilmuan dan keterampilan sesuai materi pembelajaran; dan (12) mengembangkan profesi (Depdikbud, 2004). (Pianda, 2018).

Kedua belas kompetensi inilah yang dapat dilihat melalui alat penilaian kemampuan guru (APKG). Aspek-aspek APKG secara umum dapat dikelompokkan ke dalam tiga kemampuan, yaitu: (1) Kemampuan guru dalam membuat perencanaan pengajaran, yang meliputi: perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran, perencanaan pengelolaan kegiatan belajar mengajar, perencanaan pengelolaan kelas, perencanaan pengelolaan media dan sumber, perencanaan penilaian hasil belajar siswa; (2) Kemampuan guru dalam mengajar dikelas, yang meliputi: menggunakan metode, media dan bahan latihan, berkomunikasi dengan siswa, mendemonstrasikan khazanah metode mengajar, mendorong mengadakan keterlibatan siswa dalam pengajaran, mendemonstrasikan penguasaan matapelajaran, mengorganisasikan waktu, ruang, bahan dan perlengkapan, dan evaluasi pribadi, yang meliputi: membantu

mengembangkan sikap positif pada diri siswa, bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa dan orang lain. Menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam proses belajar mengajar serta dalam pelajaran yang diajarkan, dan mengelola interaksi pribadi dalam kelas. Sedangkan menurut (Uzer Usman, 2005) kemampuan profesional guru meliputi, kemampuan guru dalam (1) Menguasai landasan pendidikan; (2) Menguasai bahan pengajaran; (3) Menyusun program pengajaran; (4) Melaksanakan program pengajaran; dan (5) Menilai hasil dan proses belajar mengajar. (Pianda, 2018).

### **Dimensi Kinerja Guru**

Menurut (Usman, dkk, 2002) ada beberapa indikator kinerja yang dapat dipakai untuk melihat dan menilai peran guru dalam melaksanakan tugas proses belajar mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah (Pianda, 2018) :

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar, yang meliputi :
  - a. Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan,
  - b. Menyesuaikan analisa materi pelajaran,
  - c. Menyusun program semester,
  - d. Menyusun program atau pembelajaran sesuai dengan kalender akademik;
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi:
  - a. Tahap pra instruksional,
  - b. Tahap instruksional
  - c. Tahap evaluasi dan tindak lanjut;
3. Kemampuan mengevaluasi, yang meliputi:
  - a. Evaluasi normatif,
  - b. Evaluasi formatif,
  - c. Laporan hasil evaluasi,
4. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

### **Lingkungan Kerja Guru**

Lingkungan yang baik untuk bekerja akan menimbulkan perasaan nyaman dalam bekerja. Moekijat mengatakan bahwa: "Faktor penting dari kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah penerangan, warna, musik, udara dan suara." Sedangkan Tabrani mengatakan bahwa: "Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik." (Elfita et al., 2019)

Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestasi sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik para orangtua untuk menyekolahkan anaknya di SDN Harapan Jaya Bekasi Utara. Sedangkan lingkungan kotor, kacau, hiruk-piruk dan bising dapat menimbulkan ketegangan, malas dan tidak konsentrasi bekerja. (Pianda, 2018)

### **Dimensi Lingkungan Kerja Guru**

Dari beberapa faktor lingkungan kerja menurut (Pratiwi, 2015) yang sudah diuraikan diatas dapat ditarik beberapa indikator. Indikator lingkungan kerja disini dilihat dari dua dimensi

jenis lingkungan kerja, yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dari kedua dimensi tersebut dapat diuraikan indikator-indikator lingkungan kerja tenaga pendidik, diantaranya :

1. Lingkungan kerja fisik :

a. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

b. Suhu udara

Suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan juga murid-murid. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan, baik kelelahan bagi tenaga pendidik, tenaga kependidikan, maupun murid-murid.

c. Penerangan

Penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan sinar matahari. Jika ruang kerja tenaga pendidik terlalu banyak terkena sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan saat melakukan tugasnya.

d. Keamanan

Keamanan disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama terhadap milik pribadi.

e. Kebisingan

Kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik.

2. Lingkungan kerja non fisik :

a. Hubungan kerja yang berkaitan dengan semua keadaan yang terjadi. Hubungan atasan dengan bawahan, dalam lingkungan sekolah, yang dimaksudkan atasan adalah kepala sekolah. Dimana kepala sekolah adalah pimpinan di sekolah. Hubungan tenaga pendidik dengan tenaga pendidik, hubungan tenaga pendidik dengan tenaga kependidikan, hubungan tenaga kependidikan dengan tenaga kependidikan, hubungan siswa dengan siswa.

b. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja.

### **Disiplin Kerja Guru**

Guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya perlu disiplin agar tugasnya dapat terlaksana dengan baik dan tujuan yang direncanakan dapat tercapai secara efisien (Hadiati, 2018). Jika guru tidak memiliki disiplin kerja tentu akan berdampak negatif pada pencapaian tujuan pembelajaran dan kepribadian siswanya (Arianti, 2019). Baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu disiplin kerja guru perlu menjadi perhatian kepala sekolah. (Iskandar, 2018)

Menurut (Nitisemito, 1996) bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan

perbuatan yang sesuai dengan peraturan di sekolah, baik yang tertulis maupun tidak. Guru yang disiplin mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga akan mendukung terwujudnya tujuan suatu sekolah (Lubis, 2020). Tanpa disiplin kerja, maka sulit bagi suatu sekolah untuk mewujudkan tujuan secara efektif. (Setiawan, 2019)

Disiplin kerja guru menurut (Ali Imron, 1995) adalah “Suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh tenaga pendidik dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan”. Oleh karena itu, tindakan disiplin yang efektif dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. (Iskandar, 2018)

Menurut (Hasibuan, 2013), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Setiawan, 2019).

### **Dimensi Disiplin Kerja Guru**

Martoyo dalam (Yulianto, 2011), mengatakan disiplin kerja erat hubungannya dengan sikap tenaga pendidik, baik itu ketentuan tugas yang menjadikewajiban mereka. Ada beberapa hal yang dapat dipakai sebagai indikator kedisiplinan kinerja tenaga pendidik, yaitu : (Setiawan, 2019)

1. Kedisiplinan terhadap jam kerja
2. Kedisiplinan terhadap peraturan dan tata tertib
3. Kedisiplinan terhadap peningkatan kerja sama
4. Kedisiplinan terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran yang menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian dengan variabel independen. Variabel penelitiannya adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) serta variabel dependennya adalah Kinerja Guru (Y).

### **METODE PENELITIAN**

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Dimana penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data.

1. Observasi;

Teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

2. Wawancara

Merupakan percakapan dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan

pewawancara untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber terpercaya.

3. Kuesioner;

Merupakan instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pertanyaan.

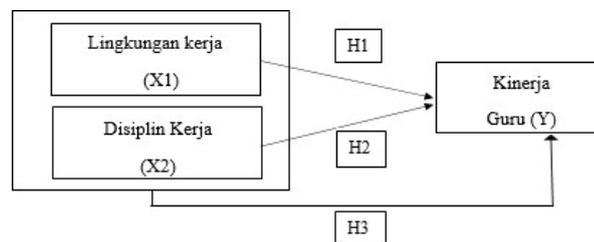
**Table 3.2 Skala Thurstone**

Nilai	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
-------	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Sumber : Anwar Sanusi, 2017

Nilai tertinggi : 10 Semakin Sangat Sesuai Nilai terendah : 1 Semakin Sangat Tidak Sesuai

**Hipotesis**



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Pada tabel diatas, dimulai skor tertinggi sampai dengan skor terendah. Skor yang tertinggi dengan pernyataan semakin sangat sesuai diberikan bobot skor 10 dan skor terendah dengan pernyataan semakin sangat tidak sesuai diberikan bobot skor 1.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh disiplin kerja kerja terhadap kinerja guru

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Data Penelitian Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini yaitu 53 guru guru di SDN Harapan Jaya I, SDN Harapan Jaya II, SDN Harapan Jaya III. Dalam penelitian ini peneliti mengimplementasikan metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 26 for Windows yang digunakan dalam menganalisis instrumen dalam penelitian ini dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2018) “*nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.” Dalam menentukan sampel penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh atau sensus.

## Karakteristik Responden

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri responden dapat dilihat dari tabel yang menunjukkan besarnya dalam jumlah dan persentase.

**Tabel 1 Responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	11	21%
Perempuan	42	79%
Total	53	100%

Sumber : Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 79% sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 21%. Hal ini berarti bahwa respondendengan jenis kelamin perempuan pada guru SD Negeri Harapan Jaya Bekasi Utara Kota Bekasi, lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 2 Responden berdasarkan usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
< 35 Tahun	13	20%
35 - 40 Tahun	20	40%
>40 Tahun	20	40%
Total	53	100%

Sumber : Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas, bahwa dapatdiketahui jumlah responden berdasarkan pada usia >40 tahun dengan jumlah sebesar 40%, kemudian untuk urutan kedua pada responden dengan usia 35-40 tahun sebesar 40% dan terakhir pada responden dengan usia < 35 tahun sebesar 20%. Hasilpenelitian ini menunjukkan bahwa guru SD Negeri Harapan Jaya Bekasi Utara Kota Bekasi memiliki tingkat kinerja guru rata-rata berkisaran umur 40 tahun sebesar 40%

**Tabel 3. Responden berdasarkan tingkat pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	5	9%
D3	12	23%
S1	36	68%
Total	53	100%

Sumber : Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu yang paling tinggi S1 dengan jumlah sebanyak68%, selanjutnya responden berdasarkan tingkat pendidikan urutan kedua yaitu D3 sebanyak 23% dan terakhir responden

berdasarkan tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 9%. Dari hasil penelitian ini bahwa kinerja guru yang mengajar paling besar lulusan S1 Sebesar 68%.

### Uji Instrumen Penelitian

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

### Uji Validitas

Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas bertujuan mengetahui ketepatan dan kebenaran kuesioner yang mempunyai arti bahwa kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung diambil dari output SPSS.

Dan cara menghitung uji validitas dengan  $df = n - 2$  ( $df = 53 - 2 = 51$ ) dan diperoleh hasil  $r$  tabel sebesar 0,2706 dengan nilai probabilitas (sig) 0,05 (5%). Berikut dibawah ini adalah hasil dari nilai uji validitas kuesioner.

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Validitas Lingkungan Kerja (X1)X2**

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,803	0,2706	Valid
Pernyataan 2	0,787	0,2706	Valid
Pernyataan 3	0,752	0,2706	Valid
Pernyataan 4	0,764	0,2706	Valid
Pernyataan 5	0,746	0,2706	Valid
Pernyataan 6	0,759	0,2706	Valid
Pernyataan 7	0,741	0,2706	Valid
Pernyataan 8	0,754	0,2706	Valid

variabel Disiplin Kerja dan 11 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 5. Hasil Analisis Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,787	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,815	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,819	0,60	Reliabel

**Tabel 6 Hasil Analisis Validitas Disiplin Kerja (X2)**

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,734	0,2706	Valid
Pernyataan 2	0,809	0,2706	Valid
Pernyataan 3	0,720	0,2706	Valid
Pernyataan 4	0,799	0,2706	Valid

Sumber: Data kuesioner, 2022

**Tabel 7. Hasil Analisis Validitas Kinerja Guru (Y)**

Indikator	r Hitung	r Tabe	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,794	0,2706	Valid
Pernyataan 2	0,789	0,2706	Valid
Pernyataan 3	0,787	0,2706	Valid
Pernyataan 4	0,845	0,2706	Valid
Pernyataan 5	0,789	0,2706	Valid
Pernyataan 6	0,808	0,2706	Valid
Pernyataan 7	0,792	0,2706	Valid
Pernyataan 8	0,805	0,2706	Valid
Pernyataan 9	0,818	0,2706	Valid
Pernyataan 10	0,787	0,2706	Valid
Pernyataan 11	0,827	0,2706	Valid

Sumber: Data kuesioner, 2022

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *r - hitung* dari variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru lebih besar dari nilai *r-tabel* yaitu **0,2706**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 8 butir pernyataan pada X1 variabel Lingkungan Kerja 4 butir pernyataan pada output Reliability Statistics yang didapat dari nilai *Cronbach Alpha* untuk keseluruhan pernyataan variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,787 > 0,60$  variabel Disiplin Kerja sebesar  $0,815 > 0,60$  dan variabel kinerja guru sebesar  $0,819 > 0,60$  memiliki hasil lulus dari uji reliabilitas yang dinyatakan reliabel. Maka untuk hasil kuesioner pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas (*Kolmogrov - Smirnov*)

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel dan populasi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, maupun rasio. Dalam uji normalitas ini melihat signifikan pada *kolmogrov - smirnov*. Berikut adalah kriteria pengujiannya :

- Jika nilai signifikan (*Asym Sig 2 tailed*)  $> 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan (*Asym Sig 2 tailed*)  $< 0,05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Untuk melihat hasil yang lengkap sampel dan populasi berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat pada tabel uji normalitas dibawah berikut ini:

**Tabel 8. Hasil Analisis Normalitas (Kolmogrov – Smirnov)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	93.0000000
	Std. Deviation	2.42097743
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.068
	Negative	-.081
Test Statistic		.587
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data kuisisioner yang diolah SPSS 26 (2022)

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

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat

**Tabel 9. Hasil Analisis Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Kinerja Guru	20,353	3,710		5,487	,000		
	Lingkungan Kerja	,314	,135	,258	2,325	,004	,936	1,068
	Disiplin Kerja	1,003	,207	,537	4,841	,000	,936	1,068

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data kuisisioner yang diolah SPSS 26 (2022)

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 (1,068) lebih kecil dari 10,00 dan Tolerance (0,936) lebih kecil dari 0,10, artinya tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri, artinya bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 10. Hasil Analisis Autokorelasi Model Summary**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,651 <sup>a</sup>	,424	,401	4,984	2,292
a. Predictors: (Constant), TOT X2, TOT X1					
b. Dependent Variable: TOT Y					

Sumber : (2022)

problem multikolinearitas. Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Varinace Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 10 atau mendekati 0,10, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas. Hasil dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Data kuisioner yang diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil output *model summary* diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson hasil pengujian adalah 2.292 dari jumlah responden (n) = 53 dan k = 2 (jumlah variabel independent) = 0,05, maka didapatkan nilai D1 sebesar 1,4684 dan nilai Du sebesar 1,6309.

### 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. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan, jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima. Namun jika nilai signifikan hasil t hitung > 0,05 maka hipotesis ditolak. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji t atau parsial :

Berdasarkan Hasil tabel 4.14 terdapat :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja diperoleh jumlah sampel 53 df = 53-3 = 50 dan nilai t hitung 0,05 sebesar 2,325 > t tabel ( 2 : 50) = 1,67591 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 diterima yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh Disiplin Kerja diperoleh jumlah sampel 53 df = 53-3 = 50 dan nilai t hitung 0,05 sebesar 4,841 > t tabel ( 2 : 50) = 1,67591 dan signifikansi 0,001 < 0,05, maka H2 diterima yang berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru secara simultan. Suatu variabel memiliki pengaruh secara bersama-sama atau tidak apabila nilai  $F$  - hitung  $>$   $F$  - tabel atau nilai signifikan  $<$  0,05. Hasil pengujian simultan dapat di lihat sebagai berikut :

**Tabel 11. Hasil Analisis Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	915,283	2	457,642	18,426	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1241,849	50	24,837		
	Total	2157,132	52			
a. Dependent Variable: TOT_Kinerja						
b. Predictors: (Constant), TOT_X2, TOT_X1						

Sumber : Data kuisisioner yang diolah SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel diatas untuk pengujian hipotesis secara simultan bahwa nilai  $F_{tabel} 0,5 (2:51) = 3,18$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka terima  $H_3$  yang berarti Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pada variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika  $R^2$  semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Dan jika  $R^2$  semakin kecil, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Hasil pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat berdasarkan hasil tabel 4.14 diatas Koefisien Determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,424 atau 42,4% yang berarti bahwa variabel *independent* Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempengaruhi variabel *dependent* Kinerja Guru sebesar 42,4% sisanya 57,6 % dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari deskripsi hasil penelitian bab 4 dapat disimpulkan bahwa terbukti:

1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi.
3. Secara simultan (bersama-sama) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja guru SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi. Kedua faktor tersebut berkontribusi sebesar 42,4% terhadap kinerja guru SDN I, II, dan III

Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi.

### Saran

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi. Oleh karena itu kepala sekolah hendaknya lebih memberikan perhatian dan penghargaan atas sesuatu yang dikerjakan oleh guru agar guru termotivasi dalam bekerja, sehingga akan memunculkan kinerja yang optimal. Kemudian, sekolah hendaknya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar setiap guru dapat berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya.
2. Dalam disiplin kerja, memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi. Disiplin kerja yang kurang hal ini dapat diamati dengan jumlah guru yang terlambat setiap harinya, telat masuk kelas pada jam mengajar, membiarkan kelas kosong tanpa meninggalkan tugas, tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Disiplin kerja guru belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih ditemukan beberapa guru mengajar tanpa memiliki Perangkat Pembelajaran (RPP), kemudian sebagian guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai keinginannya masing-masing, sehingga kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan RPP dan data mengenai RPP dapat diketahui bahwa guru yang membuat dan menyerahkan RPP tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditentukan masih di bawah yang diharapkan, ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SDN I, II, dan III Harapan Jaya Bekasi Utara, Kota Bekasi masih kurang/belum sesuai dengan yang diharapkan dalam ketepatan penyerahan RPP. Partipasi guru yang kurang dalam hal ini dapat diamati dengan sering terjadinya absen, absen terlihat hadir tetapi tidak ada di ruangan guru. Sekolah hendaknya seperti memberikan reward (penghargaan) dalam bentuk material ataupun ucapan untuk para guru yang sangat berprestasi, sehingga dapat membuat kinerja para guru meningkat dan memberikan punishment (hukuman atau sanksi) untuk para guru yang kurang baik kinerjanya, sehingga menjadi termotivasi untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan sangat baik dan para guru juga bersemangat dalam kerja.
3. Untuk meningkatkan kinerja, saran dari penulis adalah instansi harus dapat memberikan pengarahan yang lebih seperti membina mental kerja para guru, memberikan pengetahuan dengan melaksanakan training untuk para guru dan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik dengan bekerja sesuai SOP (*Standard Operational Procedure*) yang sudah ditetapkan instansi agar para guru dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi kerja yang sudah ditetapkan oleh instansi.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Maka bagi peneliti selanjutnya yang meneliti instansi Pendidikan sejenis sebaiknya disarankan untuk peneliti selanjutnya memasukan variabel bebas lainnya sebagai prediktor variabel, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adita, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada OPD di Kabupaten Magelang ). *Skripsi Universitas Muhammadiyah Magelang*.
- Aisyah, S. (2018). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Guru Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sekolah Menengah Pertama Negeri 01 Sungai Batang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau*.0651, 7553020.
- Arianti. (2019). Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *DIDAKTIKA : Jurnal Kependidikan*, 12(2),117–134.<https://doi.org/10.30863/didaktika.v12i2.181>
- Debyan Pratiwi, A. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Smk Bhakti Karya 1 Magelang* (Vol. 151).
- Dr. Rahmat, H. M., dan Dr. Abdillah, S. Ag, M. P. (2019). *Ilmu Pendidikan “Konsep, Teori dan Aplikasinya”* (D. C. W. Wijaya dan M. P. Amiruddin (eds.); Lembaga Pe). September 2019. [http://repository.uinsu.ac.id/8064/1/Buku Ilmu Pendidikan Rahmat Hidayat %26 Abdillah.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/8064/1/Buku%20Ilmu%20Pendidikan%20Rahmat%20Hidayat%20Abdillah.pdf)
- Elfita, R., Zuhaini, dan Mailani, I. (2019).Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam DiMTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1), 37–55. <http://www.ejournal.uniks.ac.id/index.php/Alhikmah/article/view/84>
- Fahmi Kamal, Widi Winarso, dan Wastam Wahyu Hidayat. (2020). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 32–49. <https://doi.org/10.31599/jiam.v16i2.352>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf)
- Hadiati, E. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Se- Kota Bandar Lampung*. I, 1–19.
- Haikal Pasya, L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Kasus Pada SMA Negeri 7 Tangerang Selatan). *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 152(3),28. <file:///Users/andreaataquez/Downloads/guia-plan-de-mejora-institucional.pdf><http://salud.tabasco.gob.mx/content/revista>[http://www.revistaalad.com/pdfs/Guias\\_ALAD\\_11\\_Nov\\_2013.pdf](http://www.revistaalad.com/pdfs/Guias_ALAD_11_Nov_2013.pdf)<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v66n3.60060><http://www.cenetec>.
- Haji, S. (2019). *Problematika Sumber Daya Manusia (SDM) Di Sekolah Dasar Yang Terletak Di Daerah Terpencil*. 868–874.
- Hidayat, Z. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Di SMA N 1 Jekulo Kudus. In *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Irawan, E., Nurhadi, N., dan Yuhastina, Y. (2021). Peran komite sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan: Studi pada SMP Negeri 1 Surakarta. *Jipsindo*, 8(1), 15–28. <https://doi.org/10.21831/jipsindo.v8i1.38533>
- Iskandar, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Sekolah, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK N 4 Padang (Studi Kasus Pada SMK N 4 Padang)*. 7(2), 11–22.
- Islamidina, A. A., dan Sri Wulandari, S. (2021). *Pengaruh tata ruang kantor, lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan di SMKS Krian 2 sidoarjo*. 9(2).

- Lestri. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Kartika I-5 Padang [(STKIP) PGRI Sumatera Barat]. In *(STKIP) PGRI Sumatera Barat* (Vol. 8, Issue 75). <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0A>  
<https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0A> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0A> <http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0A>  
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0A>
- 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*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Maulana, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan SMPN 1 EnoK Kabupaten Indragiri Hilir*. 3(1), 1–13.
- Novira, M., M, A., dan Yulistia. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan universitas negeri padang*. 4(2), 303–316.
- Nuratikoh, dan Rony, Z. T. (2022). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Patriot*. 18(2).
- Nurhasanah. (2019). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang*. 2(2), 83–93.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru* (D. Pianda (ed.); CV Jejak). Tim CV Jejak. <https://books.google.co.id/books?id=d7VsDwAAQBAJ&printsec=copyright&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Pratiwi, A. D. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di SMK Bhakti Karya 1 Magelang*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Purnamasari, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Sainika Unpam : Jurnal Sains Dan Matematika Unpam*, 1(1), 108. <https://doi.org/10.32493/jsmu.v1i1.1607>
- Setiawan, G. (2019). 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Sopian, A. (2016). Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan. *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88-97. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10>
- Suhartini. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(2), 26–32. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/44/44>
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(2), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Susanto, H. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212.
- Tanjung, D. H. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. 15(01), 27–36.