

## Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Kabupaten Tangerang

Annisa Zahrawaani Kurdi\*, Aries Setiawan, Dede Saparudin

Universitas Tangerang Raya, Tangerang, Indonesia

### Sejarah Artikel:

Diterima Januari 2024  
Disetujui Februari 2024  
Dipublikasi Mei 2024

### Kata Kunci:

Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Guru

**Abstrak:** Secara keseluruhan, pendidikan adalah investasi jangka panjang yang dapat membawa manfaat besar bagi individu dan negara. Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sma Negeri 6 Kabupaten Tangerang. Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan Metode non probability sampling atau sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner, wawancara, observasi dan studi pustaka. Lalu alat uji yang digunakan adalah software SPSS. Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh secara parsial Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Disiplin Kerja dengan nilai 5.625 lalu Lingkungan Kerja dengan nilai 3.890 dimana lebih besar dari T tabel dengan nilai 1,998 dan nilai sign lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru. Hasil penelitian secara simultan dengan nilai F hitung 107.595 lebih besar dari F tabel sebesar 3,22, jadi variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Guru. Sebesar 77,6% dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, 22,4% dikarenakan faktor lain. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru memiliki hubungan yang berpengaruh positif dan signifikan

**Abstract:** Overall, education is a long-term investment that can bring great benefits to individuals and countries. The aim of this research is to find out whether there is an influence of Work Discipline and Work Environment on Teacher Performance at Sma Negeri 6 Tangerang Regency. This research method uses quantitative methods. The sampling method uses non-probability sampling or saturated sampling. The number of samples in this research was 65 respondents. Data collection techniques use questionnaires, interviews, observation and literature study. Then the test tool used is SPSS software. The research results show that there is a partial influence of Work Discipline and Work Environment on Teacher Performance. Work Discipline with a value of 5,625 then Work Environment with a value of 3,890 which is greater than the T table with a value of 1.998 and a sign value smaller than 0.05. So it can be concluded that the Work Discipline variable and the Work Environment variable influence the Teacher Performance variable. Simultaneous research results with a calculated F value of 107,595 are greater than the F table of 3.22, so the Work Discipline and Work Environment variables have a joint effect on the Teacher Performance variable. 77.6% is influenced by Work Discipline and Work Environment, 22.4% is due to other factors. It can be concluded based on the research results that Work Discipline and Work Environment on Teacher Performance have a positive and significant relationship.

## PENDAHULUAN

Guru merupakan individu yang menempati peran penting dalam sistem pendidikan. Tanpa adanya guru, maka pendidikan tidak akan bisa berjalan sehingga anak-anak tidak mendapatkan masa depan yang diharapkan. Selain proses belajar, mengarahkan anak-anak untuk memiliki sifat dan perilaku yang baik merupakan hal yang dibebankan kepada guru. Dalam situasi berikut, guru perlu menunjukkan kinerja yang unggul, guna tercapainya tujuan yang ingin dicapai sekolah tersebut. Kinerja diibaratkan sebagai bentuk kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaannya atau dengan kata lain kinerja merupakan hasil-hasil dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai untuk mencapai target kerja.

Untuk mendapatkan kinerja guru yang diharapkan, maka salah satu indikator penunjangnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya adalah menumbuhkan rasa tanggungjawab bagi guru untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan yang dibebankan. Dimana hal tersebut dapat dilakukan sesuai dengan kemampuan dan motivasi dari masing-masing pribadi. Disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam kinerja. Oleh karena itu, organisasi maupun tempat kerja baik pemerintahan maupun swasta memerlukan kedisiplinan agar tidak terjadi kecerobohan dalam pelaksanaan sesuatu. Tidak hanya disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran penting bagi kinerja guru, dikarenakan lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Memiliki lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi guru sehingga dalam melaksanakan tugasnya, guru bisa memaksimalkan kinerjanya.

Dari penjelasan di atas, penulis melakukan penelitian di Sma Negeri 6 Kabupaten Tangerang dikarenakan lokasi penelitian masih berada di wilayah kabupaten tangerang, memiliki data yang dapat diteliti. Rekap data absensi dari Juli 2022 sampai Januari 2023 di atas menjelaskan bahwa disiplin kerja masih kurang, dilihat dari jumlah guru yang terlambat pada bulan-bulan yang tertera. terlambat dikategorikan tidak ada salah satu jam kelas baik jam pertama atau kedua mengajar. tidak hadir dikategorikan tidak ada dikedua jam mengajar. faktor-faktor tersebut salah satunya adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga mengurangi rasa kedisiplinan guru disana.

## KAJIAN PUSTAKA

Sri Mulyono (2021:1) menuliskan bahwa secara umum manajemen berasal dari bahasa latin dari asal kata *munus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan, kata-kata itu digabung menjadi kata *Managere* yang artinya menangani. *Mahagere* diterjemahkan kedalam Bahasa Inggris dalam bentuk kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Kemudian *management* diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengolahan. Sedangkan menurut Afiandi (2021:1) manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatansumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan definisi-definisi manajemen yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses yang dilakukan secara efektif guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Supardi (Rizal 2019) kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Menurut Komar A. (2020) Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai gambaran yang dilakukan guru terkait dengan tugas apa yang dibebankan padanya dan menjadi tanggung jawabnya. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan (job requirement). Maka dapat disimpulkan, kinerja guru merupakan hasil dari pekerjaan yang ingin dicapai berdasarkan persyaratan dari sekolahAdapun menurut Rizal (2019) Indikator Kinerja guru adalah (1) kualitas, (2) kuantitas (3) tanggungjawab (4) pelaksanaan Tugas.

Menurut Tanjung dalam Zulaspan (2021) Disiplin juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan manajemen yang dilakukan untuk menegakkan atau mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan. Menurut Maniku, Umana, dan Huddin (2019:2) Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan individu sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan dikenakan sanksi atas pelanggarannya. Adapun indikator Disiplin Kerja Menurut Malayu S.p (2017:194) dalam Elianti (2020:9) (1) kehadiran ditempat kerja (2) ketaatan pada peraturan kerja (3) ketaatan pada standar kerja (4) tingkat kewaspadaan tinggi. Menurut (Suhardi, 2019: 299) lingkungan kerja yaitu semua yang menyeluruh meliputi sarana maupun perlengkapan kerja yang berada di area lingkungan yang sedang dalam bekerja dan dapat mempengaruhi pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (Nabawi, 2019). adapun indikator lingkungan kerja Menurut Robbins dalam Sidik (2018) (1) kondisi kerja (2) fasilitas kerja (3) hubungan dengan rekan kerja (4) hubungan dengan pimpinan.

Dalam Penelitian-penelitian terdahulu Tyas R.D, dan Sunuharyo S.B (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Pertamina Refinery Unit IV Cilacap hasil pengujian variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan t sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$ 1 ditolak dan  $H_a$ 1 diterima maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan Irawan D dan Kusjono G (2021) dalam penelitian Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh terdapat pengaruh antara Disiplin kerja pada kinerja pegawai. sedangkan terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t lingkungan kerja  $0,000$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif tujuannya untuk mendapati variabel yang memiliki hubungan antar variabel-variabel. Penelitian dengan metode kuantitatif ialah metode penelitian untuk meneliti populasi atau sampel, dengan alat penelitian untuk mengumpulkan data-data, dan menganalisa data kuantitatif atau statistik untuk uji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan dikaji melalui kuantitatif dapat memberikan fenomena yang ada. Penelitian ini juga menggunakan observasi secara detail yang berada didalam lingkungan penelitian. Yaitu dengan membaca buku, jurnal, literatur, artiker dan juga artikel internet. Populasi pada penelitian ini merupakan guru di Sma Negeri 6 Kabupaten Tangerang dengan jumlah sebanyak 65 guru Menurut Sugiyono (2019: 127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Teknik penelitian ini dilakukan dengan cara pengambilan objek sampel yang disebut sampling. peneliti menyertakan seluruh populasi sehingga sampel dan populasi sama, dengan ini peneliti menggunakan sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2018) Mendefinisikan sampling jenuh yaitu, teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan apabila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sedangkan Menurut Arikunto dalam Fitri Ardianingsih (2022: 391) Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya dapat diambil secara keseluruhan, akan tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, terdapat 65 guru di Sma Negeri 6 Kabupaten Tangerang dapat digunakan keseluruhannya sebagai

sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan Uji instrument penelitian yaitu Uji validitas, Uji reliabilitas, lalu di Uji asumsi klasik. Dengan Teknik Analisa linier berganda dan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang didapatkan sesuai dengan laki-laki dan Perempuan dari jumlah sampel 65 responden yang telah dibagikan melalui kuisioner dari total 65 responden, responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 36 atau 55.4 % lebih banyak dari responden Perempuan dengan jumlah 29 orang atau 29%. Lalu hasil dari berdasarkan umur, diketahui bahwa mayoritas guru pada Sma Negeri 6 Kabupaten Tangerang adalah 65 responden dengan umur 31 – 40 tahun terhitung paling banyak dengan jumlah presentasi sebesar 46,2 % atau berjumlah 30 orang, responden dengan usia 21 – 30 orang sebesar 30,8 % atau 20 orang, responden dengan usia 41-50 tahun sebesar 23,1 % atau 15 orang.

### Uji Validasi

Semua pernyataan yang mengukur variabel-variabel yang digunakan penelitian ini hasilnya valid, karena memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel lebih besar. Dalam penelitian ini *Degree of Freedom* =  $n - 2$ , di mana  $n$  adalah jumlah sampel yang berjumlah  $65 - 2 = 63$ .  $Df = 63$  dan  $\alpha = 0,05$  sehingga mendapatkan nilai  $r$  tabel yaitu sebesar 0,244. Jadi Setiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Apabila menunjukkan dari setiap butir pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60 dengan jumlah sampel 65 responden. Dalam penelitian ini, Variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja guru memperoleh nilai *Cronbach's Alpha*, jadi dapat disimpulkan semua variabel reliabel.

### Uji Normalitas

Pada uji normalitas adalah apakah data berdistribusi normal atau tidak. Oleh karena itu pada penelitian ini uji normalitas menggunakan menggunakan *one-sample Kolmogrov Smirnov*.

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov Smirnov

N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,69448406
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.060
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

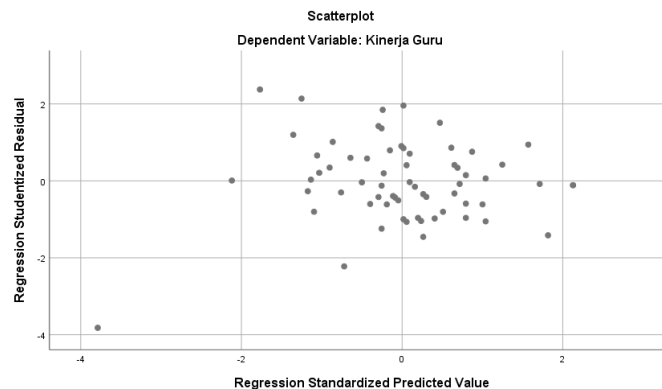
Data berdistribusi normal Itu dapat terlihat dari nilai uji *one-sample Kolmogrov Smirnov* sebesar  $0,200 > 0,05$ , Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

Variabel Disiplin diperoleh nilai 0,378 begitu juga dengan nilai Variabel Lingkungan Kerja diperoleh dengan nilai 0,378. Hasil dari uji multikolonieritas nuiali VIF Disiplin kerja dengan nilai 2.647 begitu juga dengan variabel Lingkungan Kerja dengan nilai 2.647, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas. Dan juga memiliki nilai dimana nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00.

### Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini digunakan dengan melihat grafik *scatterplot* dari output SPSS bisa disimpulkan dalam penelitian ini bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar ke atas maupun ke bawah angka. Yang berarti menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



### Uji Analisis Regresi Berganda

		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.481	2562		1749	.085
	Disiplin Kerja	.715	.127	.550	5.625	.000
	Lingkungan Kerja	.520	.134	.380	3.890	.000

$Y = 4,481 + 0,715 \text{ Disiplin Kerja} + 0,520 \text{ Lingkungan Kerja}$

Nilai Konstanta (a) bernilai positif sebesar 4,481, artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel dependen dan variabel indenpenden, Yang menunjukkan bahwa variabel indenpenden Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0 persen, jadi tidak mengalami perubahan. Nilai Koefisien Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,715, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan yang searah antara atau mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai

Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,520, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang searah antara atau mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Guru (Y). Jika variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 0,715 untuk variabel Disiplin Kerja, Sedangkan untuk Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,520.

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Nilai dari R<sup>2</sup> sebesar 0,776, dalam hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, secara bersama menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 77,6%. Sedangkan 22,4% dijelaskan oleh faktor lain.

### Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.481	2.562		1.749	.085
	Disiplin Kerja	.715	.127	.550	5.625	.000
	Lingkungan Kerja	.520	.134	.380	3.890	.001

Hasil Uji T hipotesis Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 5.625. Karena t hitung > t tabel yaitu 5.625 > 1,998 dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan Variabel Disiplin Kerja Secara Parsial memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian hipotesis Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.890. Karena t hitung > t tabel yaitu 3.890 > 1,998 dengan nilai signifikan 0.01 < 0,05 Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan Variabel Lingkungan Kerja Secara Parsial memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

### Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1612,729	2	806,364	107,595	.000 <sup>b</sup>
	Residual	464,656	62	7,494		
	Total	2077,385	64			

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 107,595 > 3,22. Sedangkan untuk nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dari uji simultan variabel independen Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Guru.

## Analisis dan Pembahasan

### ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru***

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan survei kuesioner terhadap responden, bahwa sebagian besar menyatakan mereka "Sangat Setuju" yang berhubungan dengan variabel Disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara individual bernilai positif, akan tetapi tidak memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari uji regresi berganda, redapat nilai koefisien yang positif untuk variabel Disiplin Kerja yang memiliki hubungan searah dengan Kinerja Guru. Tapi dalam Uji t, menunjukkan variabel Disiplin Kerja yang memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu  $5.625 > 1,998$  dengan nilai signifikan  $0,00 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru***

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menggunakan survei kuesioner terhadap responden, bahwa sebagian besar menyatakan mereka "Sangat Setuju" yang berhubungan dengan variabel Lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja walaupun secara individual bernilai positif, akan tetapi tidak memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari uji regresi berganda, redapat nilai koefisien yang positif untuk variabel Lingkungan Kerja yang memiliki hubungan searah dengan Kinerja Guru. Tapi dalam Uji t, menunjukkan variabel Lingkungan Kerja yang memiliki nilai t hitung > t tabel  $3.890 > 1,998$  dengan nilai signifikan  $0,01 > 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 6 Kabupaten Tangerang, dapat disimpulkan (1).Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 6 Kabupaten Tangerang ( 2)Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 6 Kabupaten Tangerang (3)Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 6 Kabupaten Tangerang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194-207.
- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Ariani, H. P., & Widodo, S. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 53-66.
- Arikunto, 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Kerja.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.

- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.
- Dewi, Desilia Purnama, dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang: Unpam Press.
- Dona, D. 2021. Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pad apt eagle Indonesia (studi kasus pada bagian shipping departemen). Tangerang; universitas tangerang raya.
- Elianti 2020. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Firmansyah, A., & Aima, H. 2020. Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA*, 17(2), 172-185.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Univeritas Dipenogoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, 1(3).
- Isvadiari, A. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada central capital futures cabang malang, *jibeka vol 12, no 1 2018:17*.
- Jufrizen, J, & Rahmadhani, KN (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset ...*, [ejournal.stiedewantara.ac.id](http://ejournal.stiedewantara.ac.id).
- Karlina, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SHIN YOUNG TECH PANONGAN Tangerang: Universitas Tangerang Raya.
- Kawiana, I Gede Putu. 202. *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: Unhi Press.
- Komar, A. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 109-117.
- 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), 17-25.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. ed. Susan Sandiasih. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maniku, rifaldi, hanny azza umama, dan Muhammad nurhuala huddin. 2019. "pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Bandar Samudra." *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 12(1):1. doi: 10.35448/jmb.v12i1.6555.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 44-51.
- Mulyono, Sri et al. 2021 *Pengantar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurfadila, I., & Frihah, U. (2021) pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105-128.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- PUTRA, R. P. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SOMBA OPU KABUPATEN GOWA SKRIPSI.
- Putu, M. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan, 8(6), 3674-3699.



- Rahmawati, E. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan studi pada PT intermedia pers (jawa pos radar jombang) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15-22.
- Sidik, Wardani W. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Utara)*. *Jurnal Ilmiah Microdata Kendari*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervesting. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akutansi*, 4(2), 296-315.
- Tupti, Z., & Lesmana, M. T. (2021, June). Peranan Disiplin Kerja Pegawai: Leadersip dan Pengawasan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 380-392)*.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 62.
- Widiaswowo, E. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi dan Tesis (Vol.140)* Araska Publisher.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik*. 3rd ed. Depok: PT Raja Grafindo Persada.