

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA KARTINI BATAM

Nelvi Novita¹, Nasruji²

¹Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Kota Batam, Kepulauan Riau

Email: nelvinovita10@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Kota Batam, Kepulauan Riau

Email: nasrujisaiifulhaq@yahoo.co.id

Abstract

This study aims to determine or test and analyze the influence of the work environment, work motivation and work discipline on the performance of SMA Kartini Batam teachers. Data collection was carried out by distributing questionnaires and with a total of 32 respondents, this study used qualitative methods and used several tests, namely validity tests, reliability tests, classic assumption tests, hypothesis testing and coefficient of determination, data analysis using SPSS version of IBM statistics 29. In this study does not use sampling techniques because the sample studied is all of the existing population, testing the data used in this study includes validation tests, reliability tests, classical assumption tests and multiple regression analysis, to test and prove the research hypothesis. The results of the hypothesis in the f table test show that the hypothesis in this study accepts H4 and rejects H0. This paper states that the Work Environment (X1), Work Motivation (X2), and Work Discipline (X3) have an effect on Teacher Performance (Y).

Keyword: Work Environment, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui atau menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Kartini Batam. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dan dengan jumlah 32 responden, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan menggunakan beberapa uji yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi, analisis data menggunakan SPSS versi IBM statistic 29. Dalam penelitian ini tidak menggunakan tehnik sampling karena sampel yang diteliti adalah seluruh dari populasi yang ada, pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validasi, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil hipotesis dalam uji f tabel menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H4 dan menolak H0. Makalah ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang penting bagi kesejahteraan masyarakat. Dengan segenap daya dan upaya manusia dapat memproduksi barang-barang yang sesuai dengan kebutuhan. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam mengubah perilaku manusia melalui pembentukan watak, pribadi dan mental sehingga terciptalah kualitas manusia itu sendiri dalam menganalisis suatu masalah, menemukan jawaban dan mengimplementasikannya dalam kehidupan. Pendidikan harus bias menyiapkan pribadi yang berkualitas. Sebagaimana tercantum dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang

tujuan pendidikan nasional Bab II pasal 3 yang berbunyi” pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Soekidjo (2003: 16) pendidikan secara umum adalah segala upaya sadar yang direncanakan yang mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Dari batasan ini tersirat unsur- unsur pendidikan yaitu: input, proses dan output. Input adalah sasaran pendidikan (individu, kelompok dan masyarakat). Proses berupa upaya melakukan apa yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain. Sedangkan output adalah berusaha melakukan apa yang diharapkan atau perilaku dengan harapan bias meningkat.

Guru memiliki peran penting dalam dunia pendidikan, oleh karena itu guru yang profesional berperan sebagai pendidik, pengayom, dan pelindung dalam proses penggalan ilmu pengetahuan yang harus dapat meningkatkan kualitas kompetensi pengetahuan sebagai tenaga yang memiliki daya saing kuat di dalam dunia pendidikan sehingga sumber daya manusia (SDM) dapat diandalkan untuk mencerdaskan anak bangsa . di samping itu juga guru harus mampu membekali siswa dengan ilmu dan keterampilan sehingga dapat menciptakan SDM yang mampu bersaing. Salah satu cara agar guru dapat berpartisipasi dalam mencapai keberhasilan pendidikan adalah dengan meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru. Hal ini berarti guru harus mampu meningkatkan prestasi belajar siswa supaya optimal, yaitu dengan cara guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar menggunakan kegiatan belajar yang bervariasi supaya materi mudah di pahami oleh siswa.

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong guru untuk menghasilkan kinerja puncak, tetapi untuk menghasilkan kinerja puncak yaitu memiliki keterampilan dan motivasi yang tinggi, lingkungan kerjanya harus yang kondusif, lingkungan kerja yang memberikan jaminan rasa aman, tentram dan nyaman sehingga membuahkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja akan meningkatkan motivasi bekerja dan kelanjutannya akan meningkatkan kinerja guru (Mujiati, 2007: 21).

Motivasi kerja guru memnjadi pemicu terlaksa nanya program kerja sekolah yang telah diatur dan menjadi regulasi pemerintah, dan di samping itu juga akan menjadi dorongan atau keinginan yang timbul dari diri seseorang guru untuk mendidik, membimbing mengarahkan dan melatih peserta didik dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan dengan seluruh potensi yang ada. Robert Heller (1998:6) menyatakan motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, namun saat ini dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan suatu organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Bagi seorang guru disiplin sangat penting diterapkan dalam kinerjanya karena guru merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam proses pembelajaran dikelas yang akan menjadi barometer keberhasilan seorang guru untuk dapat mengukur tanggung jawabnya melaksanakan tugas dengan amanah dan profesional. Guru yang professional adalah guru yang sering berdiskusi dengan berbagai pihak yang akan menjadikan terciptanya wawasan dan menjadikan pekerjaan terarah yang tentunya akan memperbanyak interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang kurang ideal dan sebagainya.pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia begitu juga sebaliknya.

Hasil dari kinerja adalah produktifitas bagi organisasi dan penghargaan bagi individu

bagi karyawan yang berupa upah, tunjangan, keamanan pekerjaan, pengakuan dari teman kerja dan supervisor serta peluang promosi. Secara umum karyawan mengukur kepuasan kerja dalam kaitannya dengan penghargaan tersebut, karena penghargaan kerja merupakan penerimaan dari hasil kerja yang paling nya. Di samping itu, karyawan juga mendapatkan kepuasan kerja dari rasa dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan dari umpan balik kinerja mereka. Dalam konteks inilah relevansi diselenggarakannya evaluasi dan penilaian kinerja karyawan. Karena dengan adanya evaluasi dan penilaian kinerja karyawan memiliki peluang untuk promosi, meningkatkan pendapatan, dan tujuan lain serta pendidikan/pelatihan.

11 METODE PENELITIAN

2.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, variabel independen berisi Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen berisi kinerja guru. Peneliti melakukan riset di sebuah sekolah menengah atas di kota Batam yaitu SMA Kartini Batam. Yang berada di jalan Budi Kemuliaann, Kampung Pelita, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau.

Tempat Penelitian

Penelitian ini bertempat di SMA Kartini di Batam, yang berlokasi di jalan Budi Kemuliaan, Kampung Pelita, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau. Penelitian ini di ambil di SMA Kartini Batam karena memiliki semua aspek yang dibutuhkan peneliti yang menyangkut penelitian tentang SDM, agar penelitian berjalan dengan baik.

1. Survei

Survei dilakukan peneliti disini meninjau secara langsung objek dan lokasi penelitian yang akan dijadikan pusat penelitian ini, yaitu SMA Kartini di Batam. Setelah melakukan survei yang akan dijadikan tempat objek penelitian.

2. Menentukan Judul dan Topik Penelitian

Setelah melakukan survei lokasi yang akan menjadi tempat penelitian, maka peneliti menentukan judul yang akan di angkat menjadi penelitian, dan serta menentukan rumusan masalah penelitiannya.

3. Menentukan Instrument Penelitian

Instrumen merupakan alat yang dapat mengumpulkan data – data tentang hasil karyawan. (a) Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. (b) System Penilaian Penilaian dilakukan di awal kegiatan, selama kegiatan berlangsung dan terus diamati sampai kegiatan berakhir, hal yang dinilai dalam penelitian adalah Lingkungan, motivasi dan disiplin guru yang mengajar di SMA Kartini Batam.

4. Pengumpulan Data

Pengmpulan data dilakukan selama proses penelitian berlangsung. Selama proses pengumpulan data, data yang diambil berupa grafik tentang absensi karyawan dan absensi istirahat karyawan.

5. Proses Bimbingan

Melalui proses bimbingan dengan pembimbing yang ditetapkan oleh dewan skripsi, peneliti mulai dari awal melakukan onservasi dan wawancara dilapangan yang menjadi bahan pengajuan untuk sidang proposal sehingga sampai ke proses persiapan menjelang ujian sidang skripsi.

6. Pengelolaan Data

Untuk mengetahui kebenaran dari penelitian ini, maka peneliti melakukan pengelolaan data dengan cara melengkap data yang telah disusun menjadi tulisan, sehingga data tersebut menjadi akurat dan valid.

7. Penyusunan Data

Penyusunan data / laporan penelitian dilakukan setelah melakukan tahap pengelolaan data.

Penyusunan data ini dilakukan agar laporan penelitian ini menjadi sistematis.

8. Pengetikan Data

Proses ini dilakukan setelah data tersusun rapi dengan sistematis melalui proses bimbingan terlebih dahulu, sebagai dasar untuk melakukan induksi data analisis data, dan menyimpulkan data hasil data empirik di lapangan.

9. Pengandaan Laporan Penelitian

Pengandaan laporan dilakukan setelah tahap proses bimbingan dari bab 1 hingga selesai telah disetujui dosen pembimbing.

2.2 Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti wajib menggunakan populasi dan sampel, agar mengetahui penelitian ini di lakukan dimana, jumlah populasinya dan berapa sampel sampel yang akan diambil

2.2.1 Populasi

Sugiyono (2016) dalam Alex Riyadi (2021), mengungkapkan bahwa populasi adalah kelompok apa yang akan dikenakan atau ditetapkan dalam penelitian. Artinya populasi merupakan suatu kelompok yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Guru yang mengajar di SMA Kartini di Batam yang berjumlah 32 Guru. Menurut Sukardi (2013) dalam Alex Riyadi (2021), menyatakan apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

2.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan cara – cara tertentu Sugiyono (2016) dalam Alex Riyadi (2021). Dengan meneliti populasi yang ada kita berharap dapat memperoleh hasil yang menggambarkan sifat populasi yang yang bersangkutan langsung dengan sampel – sampel yang ada. Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh Guru yang mengajar di SMA Kartini di Kota Batam.

2.3 Alat Dan Bahan

Agar penelitian berjalan seperti yang diinginkan maka peneliti memerlukan alat dan bahan dalam penelitian untuk mempermudah proses penelitian dan juga implementasi dalam penelitian.

2.3.1 Alat

Alat yang digunakan merupakan yaitu : (a) Perangkat Keras Laptop 64 bit operating system, dengan RAM 2.00 GB, system operasi windows dan printer dokumen untuk melakukan print dokumen. (b) Perangkat Lunak dalam pengelolaan data menggunakan perangkat lunak di antara nya yaitu : (a) *Microsof Word* (b) *Microsof Excel* (c) *Power Point* (d) *Mendeley* (e) *Spss* (f) *Google Form* (g) *Google scholar*

2.3.2 Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : (a) Data yang didapatkan dari jurnal – jurnal, melalui google scholar dan diambil pengertian penelitian terdahulu yang

masih berkaitan dengan penelitian ini, dan di proses secara ilmiah, dan dikembangkan lagi oleh peneliti, maka daro kebutuhan yang ada peneliti dapat memperoleh data yang tepat. (b) Data Kepala Sekolah SMA Kartini Batam. Berupa absensi masuk guru dan absensi istirahat guru, jumlah guru yang mengajar di SMA Kartini di Batam.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan dengan metode kuisisioner, dalam pengumpulan data, kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuisisioner tersebut kemudian diberikan kepada seluruh guru yang mengajar di SMA Kartini Batam.

Dalam penelitian ini digunakan skala *likert*. Dengan menggunakan skala ini maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi variabel indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun Item – item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala ini mempunyai gradasi dari sangat positif menjadi sangat negative Sugiyono (2016) dalam Alex Riyadi (2021).

Tabel 2.2 Skala Pengukuran

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tida Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2.5 Alat Uji Instrumen

Alat uji instrumen digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner yang peneliti dapatkan, Dalam instrument terdapat beberapa uji instrumen, seperti validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuisioner, adapun teknik yang digunakan dalam uji validitas adalah dengan rumus korelasi *produk momen* , dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasi kan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan Gozali, Imam (2011). Rumus korelasi produk momen sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[(n \sum x^2) - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r_{xy} : koefisien Korelasi (r-hitung)

$\sum x$: skor variabel independen

$\sum y$: skor variabel dependen

$\sum xy$: hasil kali skor butir dengan skor
total N : jumlah responden

2.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali; Imam, 2011). Instrumen yang baik akan bersifat tidesius mengarahkan responden untuk memilih jawaban – jawaban tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus alpa yang dimaksud :

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum s^2_{2i}}{s^2_{2i}} \right)$$

Keterangan :

Rll : koefisien reabilitas tes

1 : bilangan konstan

$\sum 2i$: jumlah varian skor dari tiap – tiap
hari S^2_{2i} : varian total

2.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variasi disuatu pengamatan, dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa uji asumsi seperti uji multikolineritas, uji normalitas dan regresi linier berganda.

2.5.3.1 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) meskipun regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas didalam model regresi digunakan matriks korelasi variabel – variabel dan melihat nilai tolerance dan varian inflation factor (VIF) dengan bantuan program spss. Jika dari matriks korelasi yang tinggi (umumnya diatas 0,09), maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolineritas adalah nilai *tolanrance* > atau sama dengan nilai VIF 10 Gozali dalam Lalamentik, Kindangen, and Lengkong (2017).

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

2.5.3.2 Uji Normalitas

Menurut Umar dalam Thalib, Modding, and Kalla (2020). Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov smirnov, karena tipe data yang digunakan adalah *skala likert*. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov adalah jika sig. lebih kecil dari 0,05 maka populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai sig. diatas 0,05 populasi berdistribusi normal.

2.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya uji heterokedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot antara lain nilai prediksi variabel terkait yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Grafik scatterplot menggunakan program spss, Umar dan Thalib, Modding dan Kalla (2020).

2.5.3.4 Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut Sugiyono dalam Thalib, Modding, dan Kalla (2020). Teknik linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen sebagai berikut

:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :
Y : kinerja
a : konstanta
b : koefisien regresi
X₁ : lingkungan kerja
X₂ : motivasi
X₃ : disiplin kerja
b₁b₂b₃ : koefisien regresi (persial) e : tingkat kesalahan (error)

2.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh yang sama antara variabel X dan variabel Y, dalam uji hipotesis ini terdapat beberapa uji hipotesis berupa uji F dan uji t

2.5.4.1 Uji F

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikasi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel tetap yang dimasukkan mempunyai pengaruh bersama

– sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh gaya lingkungan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru sebagai variabel terikatnya Thalib, Modding dan Kalla (2020).

Ketentuannya :

1. $H_0 : \beta_1 \leq 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing – masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).
2. $H_0 : \beta > 0$ artinya adanya pengaruh yang signifikan antara masing – masing variabel bebas (x) dan variabel terikat (y). Tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikasinya adalah 5% dengan kriteria sebagai berikut :
 1. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama – sama dengan variabel terikat (y).
 2. Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama – sama dengan variabel terikat (Y).

2.5.4.2 Uji t

Uji t yaitu persial digunakan untuk melihat “ keberartian “ variabel bebas dan terikat jika salah satu variabel bebas . Uji t yaitunya pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara persial satu persatu, Sugiono, Thalib, Modding, and Kalla (2020) dalam Alex riyadi (2021). Dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r}{\sqrt{1}} \sqrt{n - \frac{2}{r^2}}$$

Dimana :

t : nilai t
r ; koefisien korelasi
n : jumlah sampel

kriteria pengujian adalah sebagai bberikut ;

1. $t_{hit} > t_{tabel}$ signifikan
2. $t_{hit} < t_{tabel}$ tidak signifikan

2.5.5 Koefisien Determinasi

Yaitu pengujian dengan kontribusi pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel tidak bebas. Dimana R^2 nilainya adalah $0 < R^2 < 1$ semakin mendekati 1 koefisien determinasinya (R^2) maka akan semakin kuat pengaruh antara kedua variabelnya . adapapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas independen terhadap variabel terkait dependen, digunakan untuk

pedoman yang ditemukan oleh sugiyono (2013:250) seperti dijelaskan dalam table mengenai pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 2.3 Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,339	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

111HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskripsi

Tabel 3.1 Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	32
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Kuesioner yang diolah	32

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023

Dalam penelitian ini, jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 32 kuesioner. Kuesioner yang kembali adalah sejumlah yang sama, yaitu 32 eksemplar (response rate 100 persen). Kuesioner yang lengkap dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 32 eksemplar.

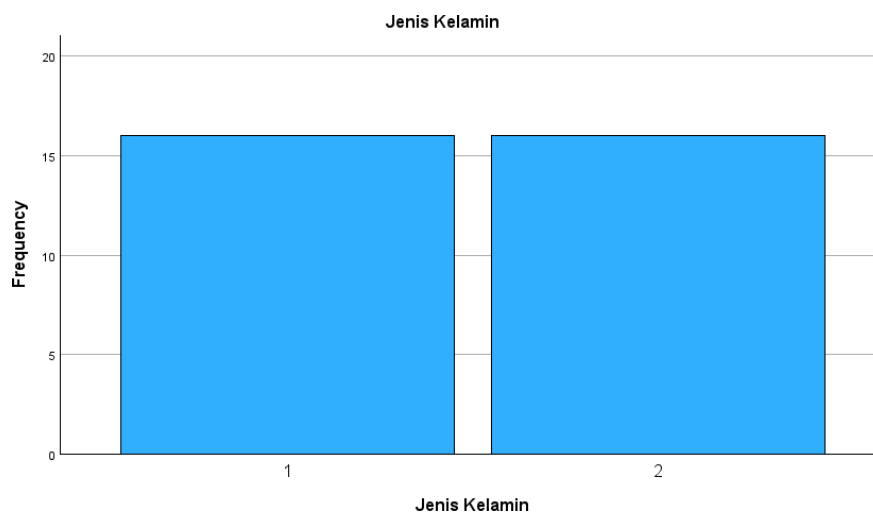
3.1.1 Profil Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada guru di Sekolah Menengah Atas Kartini yang berada di kota Batam Jl. Budi Kemuliaan No.1, Kp Pelita, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau.. Karakteristik responden dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa kategori, yaitu: gender (jenis kelamin), usia, status dan masa kerja.

Tabel 3.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	16	50%
Wanita	16	50%
Total	32	100%

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023



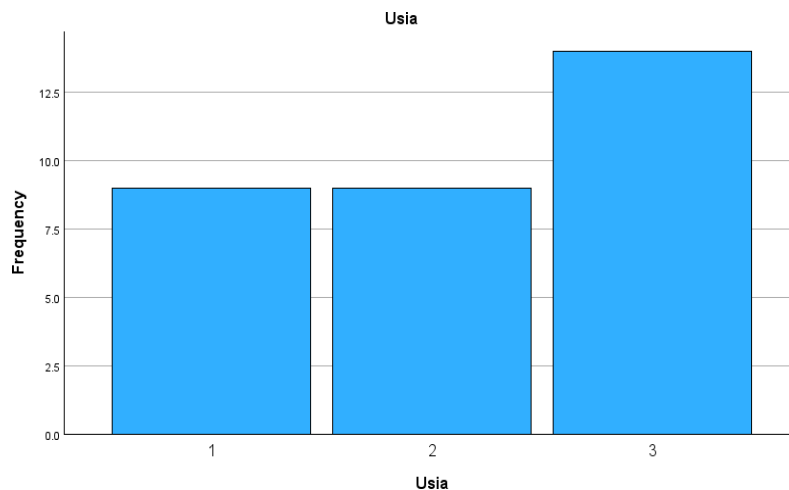
Gambar 3.1 Hasil Uji Frequency berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 16 responden atau 50% sedangkan responden perempuan berjumlah 16 responden atau 50%. Dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin jumlah wanita dan pria sama.

Tabel 3.3 Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30	9	28,1%
31-40	9	28,1%
>40	14	43,8%
Total	32	100%

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023



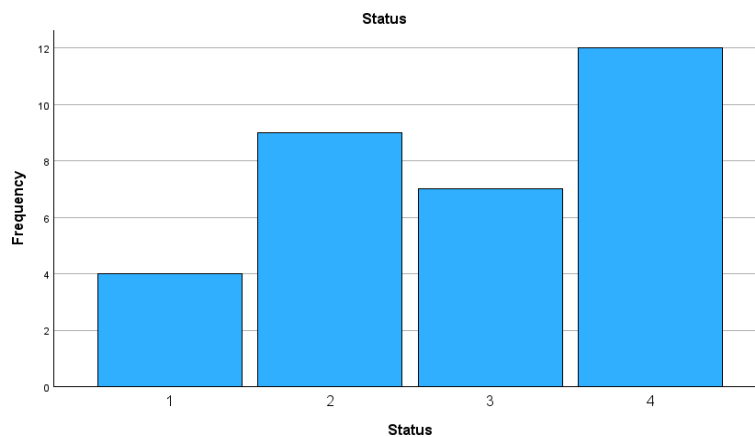
Gambar 3.2 Hasil Uji Frequency berdasarkan Usia

Dari tabel diatas, responden berusia 20-30 tahun berjumlah 9 responden atau 28,1%, kedua usia 31-40 tahun berjumlah 9 responden atau 28,1%, terakhir usia tahun diatas 40 tahun 14 responden atau 43,8% .

Tabel 3.4 Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase (%)
PNS	4	12,5%
PTT	9	28,1%
HONOR	7	21,9%
GTY	12	37,5%
Total	32	100%

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023



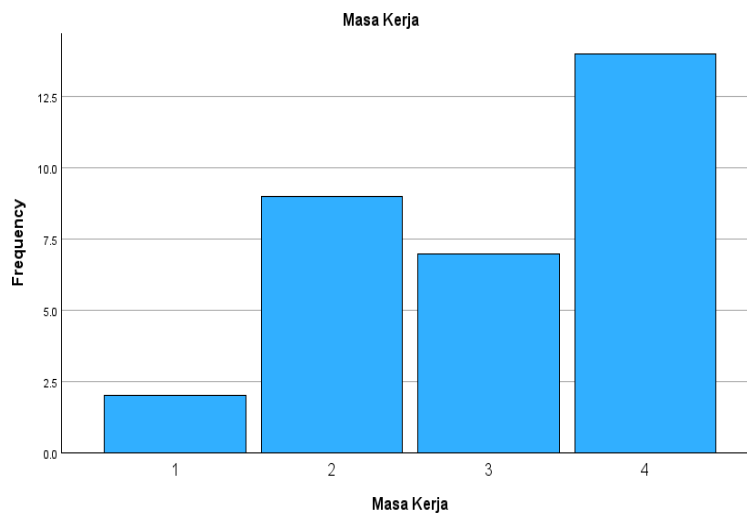
Gambar 3.3 Hasil Uji Frequency berdasarkan Status guru

Dari tabel data diatas terlihat bahwa jumlah PNS yaitu sebesar 4 responden atau 12,5%, kedua berstatus PTT berjumlah 9 responden atau 28,1%, ketiga berstatus HONOR sebanyak 7 responden atau 21,9% keempat Status LAINYA 12 responden atau 37,5%.

Tabel 3.5 Berdasarkan Masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<1 Tahun	2	6,3%
1-5 Tahun	9	28,1%
6-10 Tahun	7	21,9%
>11Tahun	14	43.8%
Total	32	100%

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023



Gambar 3.4 Hasil Uji Frequency berdasarkan Masa Kerja

Dari tabel data diatas terlihat bahwa responden terbesar terdapat pada Masa Kerja tertinggi >11 tahun sebanyak 14 responden atau 43,8%, sedangkan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 7 responden atau 21,9%, selanjutnya 1-5 tahun kerja berjumlah 9 responden atau 28,1% dan <1 tahun berjumlah 2 responden atau 6,3%.

3.1 Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan dengan cara menguji validitas dan reliabilitas setiap butir pertanyaan pada kuesioner.

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuisisioner, adapun teknik yang digunakan dalam uji validitas adalah dengan rumus korelasi *produk momen* , dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasi kan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan. Rumus korelasi produk momen sebagai berikut :

(Ghozali; Imam, 2011).

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Item Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.761	0.3388	Valid
X1.2	0.797		Valid
X1.3	0.802		Valid
X1.4	0.806		Valid
X1.5	0.860		Valid
X1.6	0.867		Valid
X1.7	0.820		Valid
X1.8	0.844		Valid
X1.9	0.716		Valid
X1.10	0.764		Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023

Dilihat dari tabel 4.6, diperoleh nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai R_{tabel} 0,3388, hal ini dapat disimpulkan bahwa dari semua pernyataan Lingkungan Kerja adalah valid.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Item Motivasi

Item Pernyataan	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.468	0.3388	Valid
X2.2	0.653		Valid
X2.3	0,726		Valid
X2.4	0,803		Valid
X2.5	0,802		Valid
X2.6	0,775		Valid
X2.7	0,775		Valid
X2.8	0,800		Valid
X2.9	0,761		Valid
X2.10	0,661		Valid

SumbSuSumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023

Dilihat dari tabel 3.7, diperoleh nilai R_{hitung} seluruh item pernyataan dari variabel Motivasi lebih besar dari nilai R_{tabel} 0,3388, hal ini dapat disimpulkan bahwa dari semua pernyataan Motivasi adalah valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Item Disiplin

Item Pernyaaan	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,722	0,3388	Valid
X3.2	0,852		Valid
X3.3	0,810		Valid
X3.4	0,833		Valid
X3.5	0,677		Valid
X3.6	0,870		Valid
X3.7	0,867		Valid
X3.8	0,849		Valid
X3.9	0,751		Valid
X3.10	0,601		Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023

Dilihat dari tabel 3.8, diperoleh nilai R_{hitung} seluruh item pernyataan dari variable Disiplin lebih besar dari nilai R_{tabel} 0,3388, hal ini dapat disimpulkan bahwa dari semua pernyataan Disiplin Kerja adalah valid.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Item Kinerja Guru

Item Pernyaaan	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,783	0,3388	Valid
Y.2	0,867		Valid
Y.3	0,874		Valid
Y.4	0,821		Valid
Y.5	0,805		Valid
Y.6	0,741		Valid
Y.7	0,762		Valid
Y.8	0,763		Valid
Y.9	0,602		Valid
Y.10	0,788		Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023

Dilihat dari tabel 4.9, diperoleh nilai R_{hitung} seluruh item pernyataan dari variable Kinerja Guru lebih besar dari nilai R_{tabel} 0,3388, hal ini dapat disimpulkan bahwa dari semua pernyataan Kinerja Guru adalah valid.

3.1.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali; Imam, 2011). Joko Widiyanto dalam bukunya menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *cronbach's alpha* > r tabel maka kuesioner dinyatakan reliabel.
- Jika nilai *cronbach's alpha* < r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak reliable

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,937	0,3388	Reliabel
Motivasi	0,888		Reliabel
Disiplin	0,924		Reliabel
Kinerja Guru	0,928		Reliabel

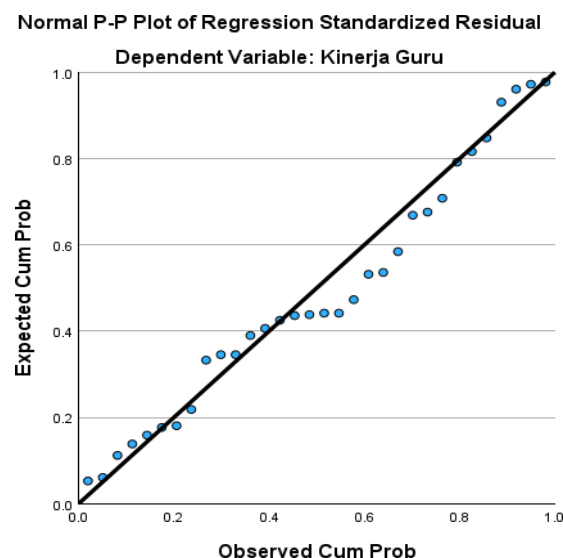
Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023

Nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel penelitian ini menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai R_{tabel} yaitu 0,3388, hal ini berarti bahwa item dari masing-masing variable adalah reliabel.

3.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

3.3.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi. Uji normal probability plot atau uji PP-Plot merupakan salah satu alternatif yang cukup efektif untuk mendeteksi apakah model regresi yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 3.5 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan pada diagram *Normal P-P plot regression standardized*, keberadaan titik-titik berada disekitar garis Hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS 29.

Tabel 3.11 Uji Multikolinearitas

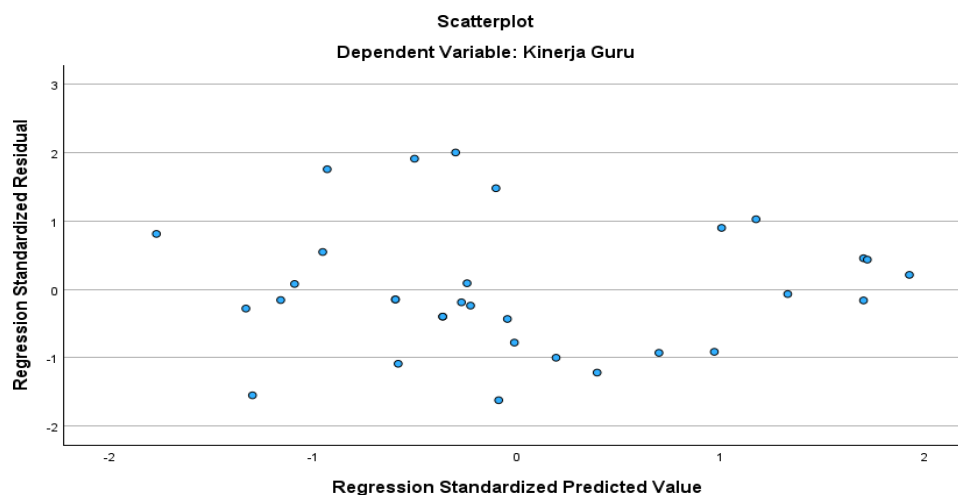
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.411	2.436	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi	0.336	2.975	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin	0.218	4.583	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa nilai VIF variable bebas tersebut memiliki nilai dibawah nilai 10 atau nilai tolerancinya diatas 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas antar variable dalam model regresi.

3.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 3.6 Hasil Uji Scatterplot

Penyebaran titik-titik pada Gambar 3.6 menyebar dan tidak menunjukkan pola yang jelas. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas dari pengujian asumsi klasik heteroskedastisitas.

3.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis ini dapat dimunculkan untuk menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi (Wibowo 2012: 123).

3.4.2 Regresi berganda

Tabel 3.12 Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error		
1 Constant	12.358	5.867		
Lingkungan Kerja	-.197	.178	-.216	.278
Motivasi	.813	.224	.781	.001
Disiplin	.107	.271	.706	.694

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023

Dari tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut;

$$Y = 12.358 + -0.197X_1 + 0.813X_2 + 0.107X_3 + e$$

Persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Apabila variabel lain bernilai *Constant* maka Nilai Y akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstanta yaitu 12.358
2. Apabila variabel lain bernilai *Constant* maka Nilai Y akan berubah sebesar -0,197 setiap satu satuan X1.
3. Apabila variabel lain bernilai *Constant* maka Nilai Y akan berubah sebesar 0,813 setiap satu satuan X2.
4. Apabila variabel lain bernilai *Constant* maka Nilai Y akan berubah sebesar 0,107setiap satu satuan X3.

3.4.3 Uji t

Tabel 3.13 Uji t

Variabel	T	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	-1.107	0.278	Tidak Berpengaruh Secara Parsial
Motivasi	3.629	0.001	Berpengaruh Secara Parsial
Disiplin	0.397	0.694	Berpengaruh Secara Parsial

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023

Berdasarkan Tabel 3.12 dapat disimpulkan sebagai berikut : Variable Lingkungan Kerja $t_{hitung} (-1.107) < t_{tabel} (1.694)$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Disamping itu nilai probabilitas 0,278 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau H_0 diterima.

Variabel Motivasi $t_{hitung} (3,629) > t_{tabel} (1.694)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru. Disamping itu nilai probabilitas 0.001 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau H_2 diterima.

Variabel Disiplin $t_{hitung} (0,397) < t_{tabel} (1.694)$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja guru. Disamping itu nilai probabilitas 0.694 lebih besar dari

0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau H_0 diterima.

3.4.4 Uji f

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji f dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru secara simultan.

Tabel 3.14 Uji f

Variabel	F	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja Motivasi Disiplin	12,072	<0.001	Berpengaruh Secara Simultan

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa $F_{hitung} = 12,072 > F_{tabel} = 2.704$, dan jika dilihat berdasarkan nilai signifikan bahwa nilai $sig < 0,001$ lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Lingkungan kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

3.4.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.15 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,517	3,239

a. *Predictors: (Constant)*, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin

b. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 29, 2023

Berdasarkan nilai ouput diatas dapat disimpulkan bahwa nilai $R Square (R)^2 = 0.564$, nilai $R Square$ berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu $0.751 \times 0.751 = 0.564$. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja(X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variable Kinerja Guru (Y) sebesar 56,4% sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti oleh penulis.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Kartini Batam. Responden dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi $t_{hitung} (3,629) > t_{tabel} (1.694)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru. Disamping itu nilai probabilitas 0.278 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau H_0 diterima.

Hal ini memperkuat peneliti Sahlan Lubis (2020), yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru.

2. Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi berganda Variabel Motivasi $t_{hitung} (3,405) > t_{tabel} (1.694)$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja guru. Disamping itu nilai probabilitas 0.001 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau H_2 diterima. Hal ini memperkuat peneliti Fitri Nurhandayani (2021), dengan judul pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP N Karangsambung pada masa pandemi Covid-19. Terdapat pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada masa pandemi Covid-19
3. Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi berganda Variabel Variabel Disiplin $t_{hitung} (0,397) < t_{tabel} (1.694)$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja guru. Disamping itu nilai probabilitas 0.694 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau H_0 diterima. Hal ini memperkuat peneliti Fitri Nurhandayani (2021), dengan judul pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP N Karangsambung pada masa pandemi Covid-19. Terdapat pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada masa pandemi Covid-19.
4. Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh hasil nilai koefisien determinasi $R^2 = 0.564$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 56,4% sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti oleh penulis dan artinya H_4 diterima. Hal ini memperkuat penelitian oleh Fitri Nurhandayani (2021), dengan judul pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP N Karangsambung pada masa pandemi Covid-19. menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja , motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada masa pandemi Covid-19.

Saran

Berdasarkan Hasil dari penelitian dan kesimpulan yang diuraikan, maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran yang senantiasa dapat bermanfaat bagi SMA Kartini Batam, serta bagi peneliti studi kedepannya.

Berikut adalah saran yang ingin disampaikan :

1. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan informasi dan referensi tambahan untuk melakukan penelitian dengan tema serupa yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Maupun dengan tema berbeda dan objek penelitian berbeda, serta dapat dijadikan objek pembanding referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi SMA Kartini Batam

Dengan adanya penelitian ini diharapkan SMA Kartini Batam dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan kinerja guru SMA Kartini Batam.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulisan jurnal ini dilakukan dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan Skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan jurnal ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Hazriyanto, S.E., M.M., Ph. D selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo;
2. Bapak Dr. Nasruji, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan Skripsi ini;
3. Kepada pihak Sekolah Menengah Atas Kartini Batam yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
4. Orang tua terutama Ayah dan Ibu yang telah memberikan bantuan dukungan dan menjadi salah satu tujuan saya dengan selesainya skripsi ini dapat membanggakan beliau. Terimakasih sudah menjadi orang tua yang sempurna dan menerima segala kekurangan saya sebagai anakmu dan terimakasih kepada kakak saya Nela Yendra, adik saya Algif Rahmatul Hidayah yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan studi saya tepat waktu dan mendapatkan hasil seperti yang diinginkan, serta anggota keluarga dekat lainnya yang selalu mendo'a kan lancarnya studi saya.
5. Sahabat saya Maria, Citra Dewi Melati, Indah Muharani Rendra Wahyu Setiawan yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan Skripsi ini;
6. Salah satu orang baik Ivan Risky yang selalu mensupport saya dalam bentuk apapun dari awal mulai penulisan proposal skripsi ini hingga selesai.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji Munandar. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas."(1):1 – 3
- Ariya Aji, P. 2021. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan."https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.
- Eliyanto. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen". Jurnal Pendidikan Madrasa. 3, no.1 (2018): 173.
- Fitri Handayani , Siti Nur Azizah. 2021. " Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19."
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT umi Aksara.
- https://smakartinibatam.sch.id/read/13/mengenal-sma-karti-batam
- K, Betania Widya. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pgri 1 Mejobo Kudus". Economic Education Analysis Journal. 3, no. 2 (2014): 228.
- Mellsya Pusparani. 2021. "FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)."
- Naadiyah, Dewanti Prasasha. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada PT. Maxindo International Nusantara Indah (Authorized MINI Cooper Dealer), Jakarta, Indonesia Skripsi.
- Nela Pima Rahmawanti et.al. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 8, no. 2 (2014): 3.
- Norianggono, Prasidya dan Yacinda Chresstela. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Administrasi Bisnis (Jab). 8, no. 2 (2014): 2-3.
- Prabasari, 1., and 1. Netra. 2013. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali."E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 2(4): 254441.
- Prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil. 2007. "Manajemen Kinerja." 2: 7 – 9
- Rahmadani Zul Iskandar. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Sekolah Madrasah Pembangunan UIN Jakarta Tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah dan Aliyah." 3(3) : 7
- Rifa Elfita, et.al. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi". Jurnal AL-HIKMAH. 1, no 1 (2019): 41.
- Sahlan Lubis. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negri 2 Model Medan." (1): 1 – 2
- Setiawan Hari Purnomo, Zulkieflimansyah. 1996. "Manajemen Strategi." 5 ; 25 – 27
- Sugiyono, 2016. No Titel No Titel. "Jurnal Of Chemical Information and modeling 53(9): 1689 – 99.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. Bandung: CV. Alfabeta.v