

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 TAMBELANG

Siti Nurlela^{1*}, Jumawan², Fahmi Sahlan³
^{1*,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202010325333@mhs.ubharajaya.ac.id^{1*}, jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id²,
fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.ac.id³

*Corresponden Author

ARTICLE INFO

Keywords: Lingkungan Kerja,
Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,
Kinerja

Received : 14, July, 2024

Revised : 21, July, 2024

Accepted: 28, July, 2024

©2023The Author(s): This is an open-
access article distributed under the terms
of the [Creative Commons Atribusi 4.0
Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Tambelang. Penelitian ini memanfaatkan penelitian kuantitatif dan memanfaatkan data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan angket dan memanfaatkan metode sampel jenuh karena diambil dari seluruh guru di SMAN 1 Tmabelang yang berjumlah 61 orang. Untuk mengetahui hasil penelitian, data diolah dengan memanfaatkan software SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 26. 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. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam dunia pendidikan sangat bergantung pada peran vital seorang guru (Saifullah, 2020). Pendidikan dianggap berkualitas tinggi apabila para guru melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan pendidikan yang sudah dirancang (Tarigan & Panggabean, 2022). Guru memegang peranan penting dalam membentuk generasi penerus bangsa yang kompeten dan mampu bersaing di kancah internasional. Oleh karena itu, guru harus mampu menguasai berbagai metode pembelajaran serta memanfaatkan beragam alat bantu dan media pembelajaran. Hal ini penting untuk menciptakan proses pembelajaran yang dinamis, menghindari monotonitas, dan mencegah kejenuhan di kalangan siswa.

Menurut (Kamal et al, 2021) menekankan pentingnya memperhatikan berbagai aspek dalam menghadapi tantangan globalisasi, dengan salah satu aspek krusial adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). SDM yang kompeten dan profesional sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa individu dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan, dapat beradaptasi dan bersaing dalam lingkungan global yang semakin dinamis. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme SDM ini, khususnya di kalangan guru, sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka. Kinerja guru yang optimal adalah kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan inovatif,

yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut (Nurfadilah & Fariyah, 2021) menyoroti bahwa kinerja guru merupakan salah satu indikator utama dari keberhasilan sistem pendidikan. Keberhasilan sistem pendidikan tidak hanya diukur dari hasil akademik siswa, tetapi juga dari seberapa baik guru menjalankan peran mereka dalam proses pendidikan. Guru yang berkinerja baik akan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, menginspirasi siswa, dan menerapkan metode pengajaran yang efektif. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan kualitas guru, melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan dukungan lainnya, sangat penting untuk mencapai sistem pendidikan yang unggul.

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana guru mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku serta ketekunan mereka dalam menjalankan tugas-tugas harian. Sementara itu, motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan keinginan guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kedua faktor ini sangat penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi kinerja guru dalam lingkungan pendidikan (Tannady, 2019)

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja di perusahaan atau lembaga sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Pegawai memerlukan tempat kerja yang nyaman untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh lembaga (Kusumawati et al., 2022). Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, serta tingginya tingkat kesalahan kerja (Ayunasrah et al., 2022). Aspek-aspek lingkungan kerja yang harus diperhatikan meliputi pewarnaan ruangan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Aspek-aspek ini berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai (Tarigan & Panggabean, 2022).

Disiplin kerja adalah aspek yang harus dipahami dan dikembangkan secara mendalam oleh setiap individu untuk menegakkan semua aturan yang ada dalam organisasi. (Ekowati et al., 2018) Peraturan yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan sangat penting dalam menerapkan tindakan disiplin untuk memastikan bahwa guru mematuhi dan melaksanakan semua peraturan, selama pelanggaran disertai dengan denda (Siregar et al., 2022). Semakin disiplin guru dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Nur Jamaluddin, 2020).

Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja, motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi berperan penting sebagai alat untuk menghargai dan mendorong pekerja agar mencapai kinerja yang optimal. Pemberian hadiah dan penghargaan sering digunakan sebagai sarana untuk menginspirasi dan meningkatkan semangat kerja para pekerja. Motivasi yang baik dapat menciptakan dorongan internal yang kuat pada guru untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memperhatikan aspek motivasi, misalnya melalui pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan pengembangan karir, untuk memastikan guru tetap termotivasi dan produktif dalam menjalankan perannya. Dorongan motivasi mempengaruhi perilaku guru dalam menentukan tujuan tertentu dalam aktivitas mereka. Setiap tindakan yang dilakukan oleh guru dipicu oleh dorongan yang ada dalam diri mereka. Dorongan ini dapat asalnya dari berbagai sumber, seperti keinginan untuk mencapai tujuan pribadi, ambisi untuk meningkatkan kualitas pendidikan, atau respons terhadap insentif dan penghargaan yang diberikan oleh lembaga atau manajemen sekolah (Tarigan & Panggabean, 2022). Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memberikan dampak positif dalam kesehariannya. Motivasi yang kuat mampu mengubah perilaku individu untuk menjalani kehidupan yang lebih baik di masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya mempengaruhi kinerja di tempat kerja atau dalam konteks pendidikan, tetapi juga secara luas memengaruhi berbagai aspek kehidupan individu. Motivasi yang tinggi dapat menjadi

pendorong untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional, mengatasi tantangan, serta mempertahankan semangat dan komitmen dalam menghadapi berbagai situasi (Kamal et al, 2021). Dengan demikian, memahami dan mendorong motivasi yang positif dapat berdampak signifikan dalam meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

Manajemen kinerja guru terutama bertujuan untuk melakukan komunikasi konstruktif melalui dialog terbuka dengan seluruh guru di sekolah (Artaverlina & Wulandari, 2021). Untuk mengembangkan lingkungan kerja guru, perlu dibuat pedoman dan pemahaman yang jelas tentang peran mendasar yang dimainkan guru dalam membantu siswa mencapai tujuan pembelajarannya. Hal ini mencakup bagaimana guru dan administrator sekolah berkolaborasi untuk meningkatkan pekerjaan guru saat ini, bagaimana meningkatkan pekerjaan guru di masa depan, bagaimana mengevaluasi kinerja di tempat kerja, dan bagaimana mengidentifikasi masalah yang muncul dalam pekerjaan guru.

SMAN 1 Tambelang adalah salah satu SMA Negeri di kecamatan Tambelang yang didirikan pada tanggal 19 November 2005 yang terletak di Jl. Bulak Sepat RT. 01 RW 06 kelurahan Sukarapih Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi 17624. Dengan visi terdepan untuk masa depan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terdapat kendala dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

**Tabel Data Absensi Guru SMAN 1 Tambelang Bulan
 Agustus-Desember Tahun 2023**

No	Sarana	Jumlah	Jumlah Kebutuhan	Kondisi
1	Lampu	80	80	Baik
2	AC	5	10	Kurang
3	Kipas Angin	10	20	Kurang
4	Mading	2	5	Kurang
5	Printer	10	20	Kurang
6	Meja	50	50	Baik
7	Kursi	50	50	Baik
8	Infocus	20	20	Baik
9	Komputer	50	50	Baik

Berdasarkan tabel 1.1 bisa didapatkan bahwa mengenai lingkungan kerja yang terdapat di SMAN 1 Tambelang yaitu adanya lingkungan fisik sekolah, yang mulai dari lingkungan sekolah, sarana dan prasarana yang ada, sumber-sumber belajar, media belajar, lingkungan social untuk menyangkut hubungan siswa dengan teman-teman, guru-guru serta staf sekolah yang lain, kondisi lingkungan kerja yang kurang dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan, dan mengalami kelelahan akibat tekanan kerja yang tinggi dan dukungan teknis yang mempengaruhi kinerja guru, dikarenakan SMAN 1 Tambelang adalah lingkungan yang telah ada dalam jangka waktu yang cukup lama namun masih memerlukan pengembangan khususnya dalam hal lingkungan kerja, seperti sirkulasi udara. Beberapa guru merasa tidak nyaman karena udara di ruangan cenderung gerah dan

panas, yang pada akhirnya dapat mengganggu semangat mereka dalam mengajar. Untuk meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja di Tambelang, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem sirkulasi udara di ruang-ruang kelas dan area kerja lainnya.

Tabel Data Absensi Guru SMAN 1 Tambelang Bulan Agustus-Desember Tahun 2023

Bulan	Jumlah Guru	Ketidakhadiran Guru	Presentase Ketidakhadiran
Agustus	61	6	10%
September	61	2	3%
Oktober	61	3	5%
November	61	4	7%
Desember	61	3	5%

Berdasarkan data dalam tabel 1.2, dengan ini dihasilkan konklusi bahwa tingkat kedisiplinan guru di SMAN 1 Tambelang relatif baik, meskipun terdapat tingkat ketidakhadiran yang kecil pada beberapa bulan seperti Agustus (10%), September (3%), Oktober (5%), November (7%), dan Desember (5%). Ketidakhadiran ini umumnya disebabkan oleh alasan seperti sakit atau izin. Meskipun kehadiran secara fisik guru di kelas tepat waktu, terlihat bahwa ada kecenderungan beberapa guru tidak langsung masuk ke dalam ruang kelas setelah bel masuk berbunyi. Hal ini dapat mengganggu kelas lain dan mempengaruhi kondusivitas suasana pembelajaran. Untuk mengurangi ketidakhadiran karena hal ini akan membantu guru menjadi lebih termotivasi dan mampu mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri. Guru dapat memiliki ide atau strategi untuk kedepannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam situasi ini, dibutuhkan pemimpin yang harus memiliki kemampuan untuk dapat memotivasi para kinerja guru sehingga mereka berusaha dengan tekun dan atusias untuk memenuhi tujuan yang baik.

Selain itu, terdapat masalah terkait motivasi kerja guru yang menurun, yang diduga disebabkan oleh kurangnya pengakuan dari atasan. Pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja guru sangat penting untuk mempertahankan motivasi mereka dalam melaksanakan tugas mengajar. Kurangnya motivasi dapat menghambat kinerja guru dan berpotensi mempengaruhi kualitas pembelajaran yang disampaikan kepada siswa. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, memberikan apresiasi yang lebih kepada guru atas kinerja mereka, serta memastikan disiplin dalam hal kehadiran dan kelancaran proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik di SMAN 1 Tambelang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak SMAN 1 Tambelang, kinerja guru masih perlu ditingkatkan. Terdapat beberapa faktor yang menjadi perhatian sekolah, salah satunya adalah ketersediaan alat dan sarana pendukung pembelajaran yang kurang lengkap. Hal ini dapat mengganggu kinerja guru dalam melaksanakan proses mengajar sehingga kinerja mereka belum mencapai tingkat optimal. Penurunan kinerja guru dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya disiplin kerja, dan motivasi kerja yang rendah. Lingkungan kerja yang tidak optimal, seperti masalah dengan sirkulasi udara atau kelengkapan sarana pembelajaran, dapat menghambat efektivitas guru dalam menyampaikan materi dan berinteraksi dengan siswa. Disiplin kerja yang kurang dapat mempengaruhi kehadiran dan kualitas pengajaran guru, sedangkan motivasi kerja yang rendah bisa mengurangi semangat mereka dalam melakukan tugas sehari-hari. Untuk meningkatkan kinerja

guru, perlu adanya langkah-langkah perbaikan dalam hal penyediaan sarana pendukung pembelajaran yang memadai, perbaikan lingkungan kerja, peningkatan disiplin kerja, serta pemberian motivasi dan pengakuan yang memadai atas kinerja mereka. Dengan demikian, diharapkan kualitas pendidikan di SMAN 1 Tambelang dapat terus meningkat dan mencapai standar yang diharapkan.

Ada beberapa research gap yang ada dalam penelitian dengan penelitian terdahulu. Penelitian yang dilaksanakan (Nurmalawati, Jullimursyida, dan Mohd Heikal, 2022), menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif. Sementara itu, penelitian yang dilaksanakan (Muntasir, Ekawarna, dan Sofwan, 2023), menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilaksanakan (Kanisa Teja Utari dan Rasto, 2019), mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, sementara itu (Asep Suherman, 2021), menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian, penelitian oleh (Ahmad Rivai, 2021), didapatkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, sementara itu (St. Nur Humaih Halim dan Suwardi Anas, 2020), menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut Kusumawati & Meutia (2022), lingkungan kerja menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah bagian yang perlu mendapat perhatian karena pegawai sangat memerlukan tempat yang nyaman untuk mencapai apa yang diinginkan oleh lembaga, pada dasarnya perusahaan dengan area kerja yang terjaga dengan baik maka akan memberikan sesuatu hal yang positif bagi aktivitas kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri sendiri dan menegakkan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja juga dapat terlihat ketika pegawai masuk kerja tepat waktu, apakah pegawai berpakaian rapi sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan dapat terlihat ketika mereka menyelesaikan beban kerja dan kualitas yang memuaskan sesuai cara kerja yang telah ditentukan (Hasibuan & Munasib, 2020). Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam sebuah lembaga untuk meningkatkan keteguhan pegawai dalam pencapaian tujuan lembaga/organisasi (Agustini, 2019).

Motivasi Kerja

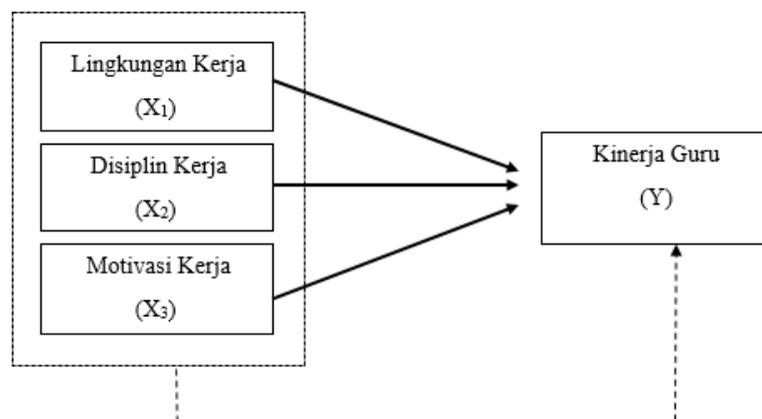
Agustini (2019), motivasi merupakan kegiatan atau dorongan yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela, dan penuh tanggung jawab. Pernyataan ini menyoroti bahwa motivasi tidak hanya sekadar dorongan untuk bertindak, tetapi juga mencakup aspek semangat, kesediaan, dan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas atau aktivitas tertentu. Dengan demikian, motivasi tidak hanya berfokus pada apa yang memicu seseorang untuk bertindak, tetapi juga bagaimana hal tersebut memengaruhi cara individu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Kinerja Guru

Menurut Farisi & Pane (2021), kinerja diartikan dengan hasil kerja seorang pegawai yang mencakup kualitas dan kuantitasnya. Artinya, kinerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu mencapai tujuan dan memenuhi standar yang ditetapkan

dalam menjalankan tugasnya. Pentingnya bimbingan dan dukungan yang diberikan kepada pegawai juga ditekankan dalam definisi ini, karena berbagai faktor ini dapat memengaruhi kemampuan dan efektivitas seseorang dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan. Dengan demikian, kinerja merupakan ukuran yang penting dalam mengevaluasi kontribusi seorang pegawai terhadap organisasi atau perusahaan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan formal yang menjelaskan suatu hasil. Dalam bentuk paling sederhana, hipotesis adalah prediksi. (Mustafa Sabir Muhammad et al., 2022). Berdasarkan penjelasan diatas hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tambelang.

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tambelang.

H3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tambelang.

H4 : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Sama-sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tambelang.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif merupakan pengukuran data dan statistik objektif yang asalnya dari survey yang difokuskan untuk pengumpulan data responden mengenai informasi tertentu. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang mendasarkan diri pada filsafat positivisme, di mana tujuannya adalah untuk mengumpulkan data yang dapat diukur secara numerik dan objektif. Metode ini berguna dalam meneliti populasi atau sampel tertentu dengan memanfaatkan instrumen penelitian seperti kuesioner, tes, atau observasi terstruktur untuk menghasilkan data yang valid dan dapat diandalkan. Analisis data dilakukan secara kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, memungkinkan identifikasi pola atau hubungan antar variabel dengan memanfaatkan teknik statistik yang sesuai. Dengan pendekatan yang sistematis dan obyektif, penelitian kuantitatif memberikan landasan yang kuat untuk validasi teori-teori yang ada atau pengembangan pengetahuan baru dalam berbagai disiplin ilmu, dari ilmu

sosial hingga ilmu alam (Fajri et.al, 2022). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh guru yang mengajar di SMAN 1 Tambelang yang berjumlah 61 orang.

HASIL

Uji reliabilitas merupakan uji yang menentukan seberapa andal suatu alat ukur. Penelitian ini memanfaatkan metode Cronbach alpha untuk menguji reliabilitas seluruh item klaim. Metode ini berguna dalam mengetahui reliabilitas instrumen yang pemeningkatannya berada dalam beberapa rentang nilai atau dalam bentuk skala. Dasar pemeriksaan latar belakang, Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60, kuesioner dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha < 06,0, kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel uji reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,732	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,790	0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,742	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Guru	0,770	0,60	Realibel

Sumber : data diolah spss 2024

Nilai *Cronbach's Alpha* dalam variabel Lingkungan Kerja adalah 0,732, Disiplin Kerja 0,790, Motivasi Kerja 0,742, dan Kinerja Guru 0,770. Oleh karena itu, dengan ini dihasilkan konklusi bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih tinggi dari 0,60.

Uji normalitas

Data ordinal, interval, atau rasio dapat diukur dengan uji normalitas, yang memanfaatkan uji yang memperhitungkan nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov. Kriteria tesnya adalah jika nilai signifikansi (Asymp Sig 2 Tailed) > 0,05, dengan ini dinyatakan memiliki distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37283207
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.050

Test Statistic	.065
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- 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 diolah spss 2024

Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel independen pada suatu model regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan dengan memanfaatkan metode VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Berikut tabel dari hasil pengujian:

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	12.468	3.277		3.804	.000		
LingkunganKerja	.257	.060	.381	4.266	.000	.884	1.131
DisiplinKerja	.231	.054	.387	4.280	.000	.864	1.158
MotivasiKerja	.217	.057	.327	3.777	.000	.939	1.065

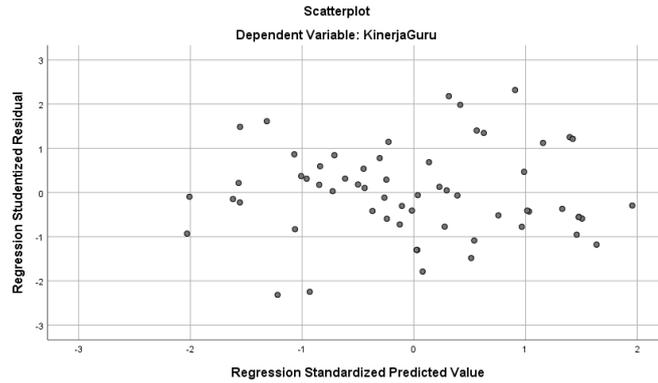
a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : data diolah spss 2024

Pada Tabel diatas dilihat nilai tolerance yang diperoleh untuk tiap - tiap variabel lingkungan kerja 0,884, variabel disiplin kerja senilai 0,864, variabel Motivasi kerja senilai 0,939 dan nilai VIF tiap - tiap variabel lingkungan kerja 1,313, variabel disiplin kerja senilai 1,158, variabel motivasi kerja senilai 1,065. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil keputusan bahwa tidak adanya masalah multikolinieritas, karena nilai VIF sekitar angka 1 sedangkan untuk hasil tolerance mendekati 1.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, maka disebut homoskedastisitas. Pengujian bisa didapatkan dari grafik plot antara ilia prediksi variabel dependen dan residualnya.



Berdasarkan output scatterplot, Gambar 4.8 menunjukkan: Titik-titik tersebut tersebar secara acak ke atas dan ke bawah di sekitar angka 0 pada sumbu y, dan titiktitik tersebut tersebar secara acak serta berkumpul di bagian atas atau bawah. Artinya model regresi berganda tidak memiliki heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini dapat berguna dalam memprediksi kualitas kerja pegawai dengan mempertimbangkan disiplin kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja sebagai variabel yang mempengaruhi.

Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.468	3.277		3.804	.000
LingkunganKerja	.257	.060	.381	4.266	.000
DisiplinKerja	.231	.054	.387	4.280	.000
MotivasiKerja	.217	.057	.327	3.777	.000

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : IBM SPSS Statistic, 2024

Pada tabel diatas, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Hipotesis pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja guru pada tabel 4.14 di atas bisa didapatkan hasil uji T untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai $T_{tabel} = t(a/2) n-k-1 = 61-3-1 = (0,025:57) = 2,003$. Sehingga nilai T_{hitung} adalah $4,266 > 2,008 T_{tabel}$, dan dengan nilai sig $0,000 < 0,05 (\alpha)$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) SMAN 1 Tambelang.
2. Hasil uji hipotesis Pengaruh variabel disiplin kerja (X2) kinerja guru (Y) pada tabel 4.14 di atas, dapat diperoleh hasil uji T untuk variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai $T_{tabel} = t(a/2) n-k-1 = 61-3-1 = (0,025:57) = 2,003$. Sehingga nilai T_{hitung} adalah $4,280 > 2,008 T_{tabel}$, dengan nilai sig $0,000 < 0,05 (\alpha)$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) SMAN 1Tambelang.
3. Hasil uji hipotesis Pengaruh variabel motivasi kerja (X3) kinerja guru (Y) pada tabel 4.14 di atas, dapat diperoleh hasil uji T untuk variabel motivasi kerja (X3) dengan nilai $T_{tabel} = t(a/2) n-k-1 = 61-3-1 = (0,025:57) = 2,003$. Sehingga nilai T_{hitung} adalah $3,777$

> 2,008 Ttabel, dengan nilai sig 0,000 < 0,05 (α). Jadi Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan kata lain motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) SMAN 1Tambelang.

Uji Simultan (Uji f)

Uji f (simultan) berguna dalam mengetahui pengaruh dari variabel bebas lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan variabel terkait Kinerja Guru secara bersama sama. Adapun rumusnya degree of freedom (df), $df = n - k - 1$ dan kriteria pengujian jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau apabila nilai p value menunjukkan < 0,05 kemudian dengan ini dihasilkan konklusi bahwa ada pengaruh positif karena HO ditolak dan Ha diterima. Tabel berikut menunjukkan Anova setelah menguji hasil perhitungan dengan program SPSS:

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	502.115	3	167.372	28.240	.000 ^b
Residual	337.820	57	5.927		
Total	839.934	60			

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LingkunganKerja, DisiplinKerja

Sumber : IBM SPSS. 2024

- Berdasarkan tabel diatas bisa didapatkan bahwa hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $28,240 > 3,16$. Kemudian nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Jadi Ho ditolak atau Ha diterima yang artinya secara simultan (bersama-sama) variabel lingkungan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motibasi Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru (Y) SMAN 1 Tambelang.

Analisis regresi juga harus menentukan presentase perubahan variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh perubahan variabel bebas. Gunakan koefisien determinasi (R^2) dengan nilai antara 0 dan 1. Nilai koefisien yang mendekati nol menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel keterikatan dalam penelitian. Sebaliknya, nilai koefisien yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi tentang variabel dependen, yang berarti bahwa variabel independen berkontribusi sepenuhnya pada variabel dependen.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.773 ^a	.598	.577	2.434
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, LingkunganKerja, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber : IBM SPSS. 2024

Hasil dari Tabel di atas bisa didapatkan bahwa nilai angka Adjusted R Squared senilai 0,577 atau 57,7%. Variabel kinerja guru pada SMAN 1 Tambelang dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja sedangkan sisanya 40,2% dijelaskan oleh alasan lain di luar variabel dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja, komunikasi kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Tambelang. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Tambelang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi tingginya tingkat kinerja yang dihasilkan oleh guru. Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu menjamin kepuasan kerja guru SMAN 1 Tambelang, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mampu menimbulkan ketidakpuasan kerja pada guru. Shihab et al (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, seperti ruangan yang bersih, pencahayaan yang baik, pemilihan warna ruangan yang sesuai, tidak adanya kebisingan, dan hubungan antar karyawan yang baik, akan membantu karyawan dalam bekerja dengan lebih baik karena mereka akan dapat bekerja dengan nyaman. untuk melakukannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Amirudin et al., 2020), menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka jelaslah bahwa faktor bahwa Disiplin Kerja dapat mempengaruhi perkembangan karir dan status kualitas guru pada SMAN 1 Tambelang dalam berkomunikasi dengan para guru agar setiap guru bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya yang dilakukan pemimpin atau atasan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seluruh pegawai untuk menaati seluruh peraturan dan norma norma yang telah ditetapkan. Guru yang disiplin cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, mengikuti prosedur pengajaran dengan konsisten, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas mereka, yang semuanya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Motivasi kerja memiliki dampak yang besar pada kinerja guru di SMAN 1 Tambelang. Guru yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, mencari cara untuk meningkatkan kemampuan mereka, dan berinovasi dalam metode pengajaran. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah dan meningkatkan hubungan mereka dengan siswa, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Rivai (2021), menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka jelaslah bahwa faktor motivasi tersebut dapat menumbuhkan, mengembangkan, memelihara kebiasaan perilaku manusia. Motivasi merupakan topik penting bagi pemimpin karena menurut penjelasan, pemimpin harus berkerja dengan dan melalui orang lain. Dan dengan ini dihasilkan konklusi bahwa motivasi sangat penting untuk dilakukan terutama oleh seorang pemimpin perlu mengerti

orang-orang yang berperilaku dengan cara tertentu sehingga para pemimpin dapat mempengaruhi semua guru untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan guru.

Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka perlu dilakukan penguatan dalam kondisi disiplin kerja, lingkungan kerja serta motivasi kerja yang baik khususnya di SMAN 1 Tambelang. Dengan adanya ketiga faktor tersebut maka dapat terciptanya metode pembelajaran, pelayanan yang bermanfaat dan kinerja yang berkualitas. Guru atau karyawan yang memiliki sikap terbuka terhadap hal-hal baru menunjukkan bahwa dirinya memiliki rasa ingin tahu, kreatif, dan mudah menemukan solusi suatu permasalahan. Sehingga dapat disimpulkan dari tiap - tiap tingkat lingkungan kerja disiplin kerja, motivasi kerja pegawai memiliki peranan yang penting terhadap tercapainya kinerja guru. Dimana ketiga hal tersebut jika dilakukan secara bersamaan dengan baik dapat mengedepankan hasil kualitas dan pembelajaran siswa dalam SMAN 1 Tambelang.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja guru SMAN 1 Tambelang.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Tambelang.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dengan variabel kinerja guru SMAN 1 Tambelang.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Tambelang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayunasrah, T., Diana, R., Ratnawati & Ansari.(2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 1-10.
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), <https://doi.org/10.36407/jmb.v7i1.555>
- HM, U., & R. N. (2023). The Effect of Transformation Leadership and work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia business Management* , 2(4) 340-348
- Saifullah. (2020). Determinasi Motivasi dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru (Studi Kasus di SMAN Negeri 1 Kota Bima) *Literature Riview Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, j(2), 600-621.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Amirudin, A., Hanny, R., & Anggraini, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa. *Bhirawa*, 5(1), 1–15.
- Arifin, A. I., & Wulandari, S. S. (2021). Pengaruh tata ruang kantor, lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap semangat kerja tenaga kependidikan di SMKS Krian 2 Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 9(2), 54–59.
- Ariyati, Y., & Sahputra, R. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDS An-Nahdhah Kota Batam. *BENING*, 7(1), 67–78.
- Artaverlina, D. I., & Wulandari, S. S. (2021). Keterampilan Mengajar dan Komunikasi Interpersonal Guru Sebagai Determinan Terhadap Hasil Belajar Siswa dan

- Motivasi Belajar Siswa. *Edunusa: Journal of Economics and Business Education*, 1(2), 104–119.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88–98.
- Ekowati, W. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 1(01), 70–83.
- Eliyanto, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169–181.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 29–42.
- Fitriyanti, F., Haryati, S., & Zuhairi, A. (2022). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(1), 1243–1251.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2(1).
- Halim, A., Hidayat, M., & Badaruddin, B. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA GUGUS SD INPRES TANETEA KECAMATAN PA'JUKUKANG KABUPATEN BANTAENG. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(1), 37–46.
- Haryadi, H., & Hodijah, S. (2022). Analysis of Competitiveness Determinants, and Export Development Strategy of Indonesian MSME Products to the ASEAN Market. *3rd Progress in Social Science, Humanities and Education Research Symposium (PSSHRS 2021)*, 293–306.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Herawati, N., Hidayat, A., & CITRA PENGALIH, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 258 Jakarta Timur. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(2), 44–57.
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 434–439.
- Jannati, F. I., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(12).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Kamal, F., Winarso, W., & Yoganingsih, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1), 52–60.
- Kusumawati, T., & Meutia, K. I. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Bintang Sembada. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 3(2), 81–87.
- 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.

- Mahpudin, T. D., Nursanti, S., & Rifai, M. (2023). Penggunaan Media Sosial Instagram dalam Pembentukan Corporate Branding. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(9), 292–301.
- Michella, M., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh Penghargaan, Lingkungan Kerja, dan Hubungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(4), 987–996.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336–346.
- Mustafa Sabir Muhammad, Rapingah Siti Ns, Sugiarto Mochamad, Sabis Muh, Haryanto Toto, Nurmalasari Neneng, Gaffar Ichsan Muhammad, & Alfalisyo. (2022). *Buku Ajar Metode Penelitian*. 26
- Nugroho, N., CHUA, E., & HAN, W. P. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. *Global Mitra Prima. Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128.
- Nurmalawati, N., Jullimursyida, J., & Heikal, M. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 131–142.
- Pala'angan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223–231.
- Prabawati, B. E., Setyaningrum, A., Darmoyo, S., & Hermawan, F. (2019). *Manajemen Bisnis Sebagai Ilmu dan Seni*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Pratiwi, L. P. Y. A., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *Udayana University*.
- Putra, A. C., & Sutarjo, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. *Telkom Akses Padang. Matua Jurnal*, 4(1), 65–78.
- Rahmawati, I., Lestari, H., & Herlina, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Swasta Se-Kecamatan Ciampea Bogor Terakreditasi A. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(001), 239–254.
- Rismawati, A. P. I. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, SELF EFFICACY DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA DALUNG. *Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Rizarizki, J. M., Khairinal, K., & Syuhada, S. (2021). Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Android Pada Mata Pelajaran Ekonomi Kelas Xi Di Man 1 Kerinci. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 967–978.
- Saebani, B. A., & Komaruddin, K. (2016). *Filsafat manajemen pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 141, 12.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481–5496.
- Laia, F., Duha, T., & Amaano, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan FenieliLaia1,. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 195–205.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.

- Suherman, A. (2021). The effect of human agility, digital literature, curriculum and the role of the family on the interest of the millennial generation in entrepreneurship through capabilities as intervening variables. *Journal of Economics and Business Letters*, 1(2), 4–17.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). *The master book of SPSS*. Anak Hebat Indonesia.
- Surjaweni, W. V. (2022). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244.
- Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smk Negeri 7 Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 199–211.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen kinerja performance management*. Sofyan Tsauri.
- Wahyu, F. T. W., & Hermana, W. (2022). Model pendugaan energi metabolis pakan dan bahan pakan ayam broiler berdasarkan analisis proksimat dan energi bruto. *Jurnal Ilmu Nutrisi Dan Teknologi Pakan*, 20(3), 104–110.
- Wicaksono, A., Umiati, N., Zainal, A., Jurusan, A., Negara, A., & Administrasi, I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Wates Kabupaten Blitar (Vol. 13, Issue 5)
- Yahya, Z. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Negeri Sipil Pada Smk Negeri 1 Tanah Jambo Aye Kabupaten Aceh Utara. *Lentera: Jurnal Ilmiah Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial, Dan Budaya*, 6(2), 68–71.