

Effect Of Work Discipline And Work Environment On Teacher Performance Tarbiyatul Mu'allimin Foundation

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Tarbiyatul Mu'allimin

Rachma Septiawan ¹⁾; Arga Sutrisna ²⁾; Kusuma Agdhi Rahwana ³⁾

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ rachma.septiawan99@gmail.com ²⁾ argasutrisna@unper.ac.id ³⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [2 Agustus 2022]

Revised [17 Agustus 2022]

Accepted [2 September 2022]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Environment, Teacher Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Pendidikan di era 4.0 menggunakan Teknologi informasi sehingga menuntut peningkatan kualitas sarana dan prasarana termasuk sumber daya manusia khususnya Guru yang dapat menunjang dalam peningkatan mutu pendidikan dasar. Pendidikan sangat memegang peranan penting dalam kehidupan dan menjadi dasar meningkatkan sumber daya manusia unggul. Salah satunya ialah fokus pada pelajar dengan memanfaatkan teknologi media digital, dan menggunakan pendekatan inovatif (Kemendikbud, 2018). Yayasan Tarbiyatul Mu'allimin sebagai sekolah penyelenggara pendidikan tingkat kelompok madrasah Tsanawiyah (Mts) hingga madrasah Aliyah (MA) menjadi salah satu sekolah yang ikut ambil bagian dalam pendidikan di Indonesia terutama di Kab. Tasikmalaya. Adanya perubahan proses KBM, maka sangat diperlukan koordinasi di segala elemen. Saat ini proses KBM berjalan secara offline dan kepemimpinan kepala sekolah sangatlah diperlukan untuk tercapainya proses pembelajaran yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Tarbiyatul Mu'allimin. Metode penelitian menggunakan metode Asosiatif kausal dengan pendekatan survei, survei dalam penelitian ini kepada Guru Yayasan tarbiyatul Mu'allimin sebanyak 32 Responden. Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan Software SPSS v.25. Hasil penelitian pengujian hipotesis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru pada Guru Yayasan tarbiyatul Mu'allimin secara parsial dan simultan

ABSTRACT

Education in the 4.0 era uses information technology so that it demands an increase in the quality of facilities and infrastructure including human resources, especially teachers who can support improving the quality of basic education. Education plays an important role in life and becomes the basis for improving superior human resources. One of them is to focus on students by utilizing digital media technology, and using innovative approaches (Kemendikbud, 2018). Tarbiyatul Mu'allimin Foundation as a school providing education at the madrasah group level Tsanawiyah (Mts) to Madrasah Aliyah (MA) are one of the schools that take part in education in Indonesia, especially in Tasikmalaya Regency. There is a change in the teaching and learning process, so coordination is needed in all elements. Currently the KBM process runs offline and the leadership of the principal is needed to achieve an adequate learning process. This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on teacher performance at Tarbiyatul Mu'allimin Foundation. The research method uses the causal associative method with a survey approach, the survey in this study to teachers of the Tarbiyatul Mu'allimin Foundation as many as 32 respondents. The data used are primary and secondary data. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis using SPSS v.25 Software. The results of the hypothesis testing of work discipline and work environment have a significant effect on teacher performance at the Tarbiyatul Mu'allimin Foundation teacher partially and simultaneously

PENDAHULUAN

Berbicara masalah kualitas pendidikan tidak ada habisnya, berbagai usaha ditempuh dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan kita. Hal ini bertujuan agar lulusan Pendidikan kita sesuai dengan tuntutan jaman, walaupun masalah belajar masih dibatasi pada proses belajar mengajar di kelas.

Salah satu hal yang sangat penting dalam setiap pengajaran di sekolah adalah guru dapat memberikan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi peserta didik dan mampu mengembangkan nilai serta sikap yang sesuai dengan tuntutan dunia pendidikan, agar mereka kelak dapat menerapkannya pada tantangan dimasa yang akan datang.

Pendidikan di era 4.0 menggunakan teknologi informasi sehingga menuntut peningkatan kualitas sarana dan prasarana termasuk sumber daya manusia khususnya Guru yang dapat menunjang dalam peningkatan mutu pendidikan dasar khususnya. Pendidikan sangat memegang peranan penting dalam kehidupan dan menjadi dasar meningkatkan sumber daya manusia unggul. Salah satunya ialah fokus

pada pelajar dengan memanfaatkan teknologi media digital, dan menggunakan pendekatan inovatif (Kemendikbud, 2018).

Adanya wabah Covid-19, mengguncang segala aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan. Dengan adanya wabah tersebut, otomatis tidak ada pertemuan tatap muka untuk menghindari penyebaran Covid-19. Proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang mulanya diliburkan, tetapi seiring berjalannya waktu, diberlakukanlah new normal. KBM harus tetap berjalan dengan memaksimalkan teknologi yang mendukung pembelajaran jarak jauh.

Yayasan Tarbiyatul Mu'allimin sebagai sekolah penyelenggara pendidikan tingkat kelompok madrasah Tsanawiyah (Mts) hingga madrasah Aliyah (MA) menjadi salah satu sekolah yang ikut ambil bagian dalam pendidikan di Indonesia terutama di Kab.tasikmalaya. Adanya perubahan proses KBM, maka sangat diperlukan koordinasi di segala elemen. Saat ini proses KBM berjalan secara offline dan kepemimpinan kepala sekolah sangatlah diperlukan untuk tercapainya proses pembelajaran yang memadai.

Perubahan lingkungan kerja yang sekarang karena dampak Covid-19 berdampak besar pada kinerja guru. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) mencatat, sebanyak 1.299 sekolah menjadi klaster COVID-19 hingga 22 September 2021.

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru adalah profesi atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Peraturan Menpan RB No. 16 Tahun 2009 menegaskan bahwa Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. Pada hakikatnya Penilaian Kinerja Guru yaitu untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan. Selain dari itu, guru diharapkan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik agar kinerjanya optimal.

Salah satunya untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja, organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif agar membuat para guru bekerja dengan produktif, hal itu akan memberikan kepuasan dan disiplin kerja kepada guru terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam sehingga akan membuat kinerja guru yang baik.

Berdasarkan hasil survei lapangan yang penulis peroleh dari saff TU. Kinerja guru yang ada di Yayasan Tarbiyatul Muallimin masih ditemukan guru yang belum menjalankan tugas seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan baik. Permasalahan yang terjadi antara lain seperti guru yang belum membuat rancangan pelaksanaan pembelajaran dalam merencanakan pembelajaran maupun guru yang belum mengembangkan serta menerapkan program penilaian terhadap peserta didik.

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Sinambela (2019:332) mengemukakan, peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan organisasi

Menurut Dewi dan Harjono (2019:93) menyatakan : "Secara etimologis Disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya".

Menurut Hasibuan (2016:42) menyatakan : "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma norma sosial yang berlaku". Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran nya".

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:599) menyatakan: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. "

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:36) menyatakan : "Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab". Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:10) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua pegawai yang bekerja pada suatu organisasi adalah:

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:

1. Masuk kerja tepat waktu.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja.

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:

1. Mematuhi peraturan.
2. Target pekerjaan.
3. Membuat laporan kerja.

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran. merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja. yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja. merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah
2. Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.
3. Balas jasa Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.
4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. Pengawasan. Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta

- menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.
6. Sanksi Hukum. Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.
 7. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.
 8. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap organisasi.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018:66) menyatakan :

“Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya peralatan kerja.

Menurut Sutrisno (2016:67) menyatakan:

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Menurut Nitisemito (2015 :183) menyatakan :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan”.

Menurut Ahmad (2018:99) berpendapat bahwa :

“Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya”

Dari uraian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik secara fisik ataupun non fisik di wilayah organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat di jelaskan beberapa indikator lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Alfiah (2019) menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi: Lingkungan kerja fisik yaitu:

Penerangan atau cahaya

di tempat kerja Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada di tempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi pegawai seperti sesak napas.

Keamanan di Tempat Kerja.

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi gedung yang layak untuk ditempati pegawai dapat meningkatkan rasa aman.

Temperatur atau suhu.

udara di tempat kerja Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para pegawai. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

Getaran mekanis di tempat kerja.

Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran yang disebabkan oleh alat mekanis kemudian getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh pegawai. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

Bau-bauan di tempat kerja.

Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

Tata warna di tempat kerja.

Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan.

Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi berhubungan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan

Musik di tempat kerja

Menurut para ahli, musik mampu merangsang dan membangkitkan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Alfiah (2019) lingkungan kerja non fisik instansi dapat berupa :

Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan.

Hubungan kerja antara rekan kerja Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka menurut peneliti lingkungan kerja diharapkan tercipta dari lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga para pekerja bisa betah dalam bekerja dan tersedianya fasilitas yang baik dan memadai.

Kinerja Guru

Guru merupakan suatu profesi, maksudnya adalah profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang bukan dari bidang pendidikan. Tenaga guru merupakan tenaga yang profesional dalam memberikan pelayanan pada siswa, dan salah satu tugas utama guru adalah mengajar, melaksanakan tugasnya dalam mengajar disebut kinerja mengajar.

Apabila kinerja guru meningkat, maka akan meningkat pula kualitas keluaran (alumni) sekolah. Oleh sebab itu perlu dukungan dari berbagai pihak dalam meningkatkan kinerja guru terlebih lagi dari pihak kepala sekolahnya. Meningkatkan kinerja guru tersebut dengan cara meningkatkan kualitas dari guru itu sendiri, rekrutmen yang transparan sesuai dengan kebutuhan sekolah agar sekolah mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan.

Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 2 bahwa :

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Menurut Supardi (2016) dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa :

“Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang Pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogic, kepribadian, sosial, dan professional.

Indikator Kinerja Guru

Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual

Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

- a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- i. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kompetensi Kepribadian

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas

Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Aspek-aspek yang diamati adalah:

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Kompetensi Sosial

Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

- a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek:

- a. Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus

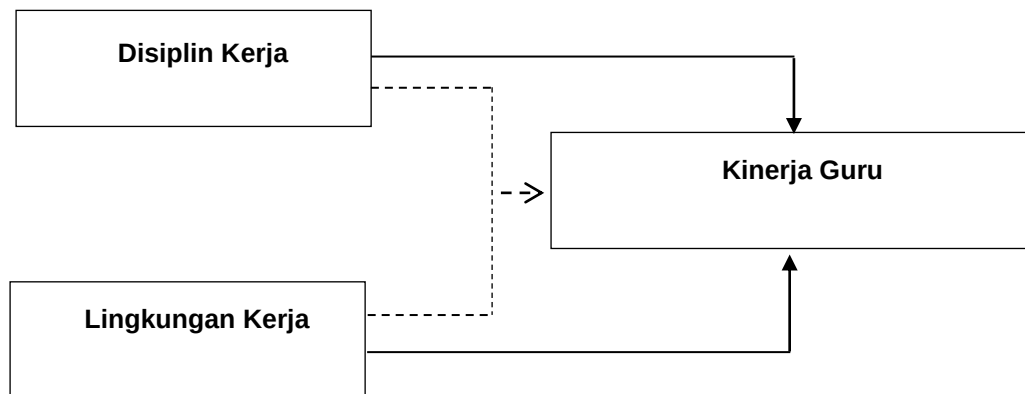
- disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.
- Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar.
 - Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan..
 - Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya.

Penilaian kinerja

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe (2014) merupakan alat yang penting untuk mengukur kerangka kerja yang ditetapkan oleh organisasi manapun untuk karyawannya.

Adapun untuk penilaian kinerja dilakukan oleh, Atasan, Rekan Kerja, Bawahan, Pelanggan Internal dan External Dan oleh Diri Sendiri.

Dari paparan diatas, maka dapat dibentuk suatu diagram kerangka pemikiran dalam Gambar berikut :



Keterangan :

Pengaruh Parsial : _____

Pengaruh Simultan : _____

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- diduga terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap kinerja karyawan.
- diduga terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan.
- diduga terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja secara Parsial terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono dalam Rangkuti (2014:16) Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara 2 variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi).

Penelitian ini hanya membahas pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (independent variable) dan Kinerja Guru sebagai variabel terikat (dependent variable).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di sekolah Tarbiyatul Mu'allimin yang beralamatkan di Jl. Bendungan RT.006 RW.001 Desa. Padakembang, Kecamatan Padakembang, Kab.Tasikmalaya, Jawa Barat,Indonesia.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi.

Teknik Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dan diskusi secara langsung dengan beberapa pihak yang berkompeten dan berwenang dalam memberikan data yang dibutuhkan, seperti pihak bagian keuangan, bagian kepegawaian, dan bagian yang terkait.

Dokumentasi, Suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan penelitian yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, dan bukan merupakan suatu perkiraan.

Metode Analisis Data

Dalam Penelitian ini terdapat 3 variabel, dimana dari 3 variabel tersebut merupakan 2 variabel yaitu bebas atau variabel independen (independen variabel) yakni Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan variabel terikat atau dependen (dependen variabel) Kinerja Guru (Y) Yayasan Tarbiyatul Mu'allimin.

Oleh karena itu penulis menggunakan analisis regresi linear berganda karena terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugyono, 2017). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan proses pengolahan data yang telah diolah melalui SPSS.v.25. Menunjukkan hasil yang didapat untuk uji normalitas dengan menggunakan uji one sampel Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S), Histogram dan P-Plot. Namun peneliti sajikan dalam tabel hasil interpretasi one sampel Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S) dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56765653
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,116
	Negative	-,085
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas berdasarkan tabel One Sampel Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan data yang diperoleh terdistribusi normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan. Selain itu dilihat dari nilai asmply.sig 0,200 > 0,05 maka data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,088	2,824		2,156	,040		
DISIPLIN KERJA	,298	,107	,383	2,790	,009	,369	2,712
LINGKUNGAN KERJA	,388	,095	,559	4,078	,000	,369	2,712

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom Variance Inflation Factor dan menunjukan bahwa Disiplin Kerja ($2,712 < 10$) dan Lingkungan Kerja ($2,712 < 10$) selain itu pada kolom Tolerance Disiplin Kerja ($0,369 > 0,100$) Lingkungan Kerja ($0,369 > 0,100$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi..

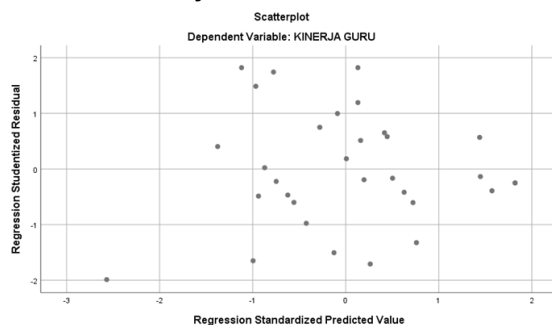
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dasar analisisnya:

Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Kesimpulan : Data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena membentuk pola yang tidak jelas, tidak terdapat pola tertentu pada titik-titik yang menyebar.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,894 ^a	,799	,785	1,62081	,799	57,611	2	29	,000	1,977

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Hasil uji autokorelasi menunjukan nilai DW $1,977 > -2$, dan DW $1,977 < +2$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

Berdasarkan Pengujian Asumsi Klasik yang telah dilakukan, terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi memenuhi kaidah keputusan yang berlaku, sehingga dapat dikatakan uji asumsi klasik terpenuhi dan bisa digunakan atau dilanjutkan pada analisis regresi linear berganda, uji simultan dan uji parsial.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan SPSS Versi 25, diperoleh persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	6,088	2,824			2,156	,040			
DISIPLIN KERJA	,298	,107	,383		2,790	,009	,827	,460	,232
LINGKUNGAN KERJA	,388	,095	,559		4,078	,000	,863	,604	,340

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari tabel output SPSS tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,088 + 0,298X_1 + 0,388X_2 + e$$

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	6,088	2,824			2,156	,040			
DISIPLIN KERJA	,298	,107	,383		2,790	,009	,827	,460	,232
LINGKUNGAN KERJA	,388	,095	,559		4,078	,000	,863	,604	,340

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Hasil perhitungan Selera menghasilkan nilai Sig 0,009 < sig α 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja begitupun dengan hasil dari pengaruh lingkungan kerja Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Guru dilihat dengan cara membandingkan nilai Sig. Hasil perhitungan Lingkungan Kerja menghasilkan nilai Sig 0,000 < sig α 0,05. Demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Linkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja di Yayasan Tarbiyatul Mu'allimin mempunyai kriteria yang Sangat Baik, Begitupun dengan Lingkunagan Kerja nya mempunyai kriteria Sangat Baik Dan Kinerja Guru mendapat Kriteria Baik.
2. Secara simultan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Secara parsial Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.
4. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Guru.

Saran

1. Berdasarkan Skor Terendah Variabel Disiplin Kerja, dalam penggunaan waktu seefisien mungkin, pengembalian alat peraga dan menjaga kebersihan, Maka Alangkah Baiknya Pihak Yayasan Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Bagi Para Guru Pengajar dengan, menindak lanjuti Tindakan tersebut dengan disiplin korektif berupa teguran oleh atasan, serta penegasaan terhadap pertanggung jawaban peminjaman barang dan pihak sekolah atau Yayasan menyediakan tempat sampah yang terdapat di setiap kelas atau ruangan.
2. Berdasarkan Skor Terendah Variabel Lingkungan Kerja, mengenai terganggunya berkomunikasi, maka harus ada ketentuan yang tegas untuk penggunaan Bahasa dalam berkomunikasi baik kegiatan belajar maupun mengaji, karena beberapa orang belum tentu pasih dalam berkomunikasi menggunakan Bahasa arab.
3. Berdasarkan Skor Terendah Variabel Kinerja mengenai selalu melakukan penilaian dan evaluasi terhadap pembelajaran, maka alangkah baiknya guru pengajar melakukan kegiatan pembelajaran yang sifatnya melihat kemajuan dari siswa/I, missal dengan pembelajaran diluar kelas ataupun bisa dengan melakukan pemecahan study kasus dalam pengajaran..
4. Saran bagi peneliti selanjutnya, dengan melihat hasil publikasi penelitian ini semoga hasil penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan lebih dalam terhadap fenomena yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida, Annisa Nur (2019) Analisis Kompensasi Lingkungan kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Margahayu Raya Bandung. Other thesis, Universitas Komputer Indonesia. Produktivitas, P. K. T. 3.1 Objek Penelitian.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia, 9(2), 191-200.

- Armani, A. R., & Margunani, M. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 70-82.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 17-27.
- Bayu, V. A. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Sigaret Kretek Tangan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surabaya).
- Eriyana, F. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo). *Volatilitas*, 3(2).
- Erpurini, W., & Janah, W. S. (2022). Pengaruh Kepuasan Transaksi Online Shopping dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Sikap Konsumen E-commerce (Studi Kasus: Pembelian Produk Shopee. co. id pada Karyawan Borma Toserba Bandung). *Jurnal EMT KITA*, 6(2), 244-248.
- Fakhrurrazi, F., Syah, F., Sembiring, I. M., Azmi, H., & Wijaya, C. (2022). KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH DARUL HUDA KOTA LANGSA. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02).
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 1(3), 175-190.
- 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.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Irma Ikromul Mufidah Putri, I. (2021). AKUNTABILITAS KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KEBUTUHAN LANJUT USIA (LANZIA)(Studi Kasus di UPT Pelayanan Sosial Tresna Werdha Khusnul Khotimah Dinas Sosial Provinsi Riau) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Jayanti, N. P. (2019). Netralitas Peran Aparatur Sipil Negara Dalam Kebijakan Publik dan Pemilihan Umum. *Jurnal Analis Kebijakan*, 3(1).
- 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.
- Mardalis, A., Fathiyatussa'idah, Y., & Saleh, M. (2021). Kecerdasan Spiritual Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren. *Proceeding Of The Urecol*, 59-64.
- Maulana, F., Sumiyati, G. R., & Razati, G. (2019). Efek Lingkungan Kerja Sosial Dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dalam Industri Jasa Properti. *Journal Of Business Education*, 4(3), 30-39.
- Nadhifah, q. (2022). E-book dalam Sistem Pendidikan 4.0 di Indonesia pada Tingkat Pendidikan Tinggi Era Covid-19. *Jurnal TIK*, 9.
- Nurrachmawati, A., Permana, L., & Agustini, R. T. (2021). Pendampingan dan Fasilitasi dalam Mempersiapkan Pertemuan Tatap Muka Terbatas Sesuai Protokol Kesehatan di SDN 001 Sungai Kunjang Kota Samarinda. *JATI EMAS (Jurnal Aplikasi Teknik dan Pengabdian Masyarakat)*, 5(3), 79-84.
- Pidada, I. A. C. R., Parwita, G. B. S., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar. *Values*, 3(1), 61-78.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Pranata, K. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *Emas*, 3(3), 202-216.

- Purnomo, M. W. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kpu Kabupaten Lampung Tengah.
- Ratnasari, S. L., Girsang, M. M. M. M. B., & Ariyati, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *BENING*, 8(2), 189-202.
- Saputra, R. U., & Rusmana, S. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bandung Barat (Doctoral Dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas).
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Siska, A. J. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 1(02), 98-103.
- Siregar, D. K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kepala Desa Lau Simomo Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo (Doctoral Dissertation, Universitas Quality Berastagi).
- Sulaiman, S., Sihombing, G. K., & Larasati, A. F. (2020). Persepsi Masyarakat terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Sambas pada Masa Kepemimpinan Atbah Romin Suhaili Tahun 2016-2020. *Eksos*, 16(2), 110-117.
- Surbakti, N. Y. B. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor (Doctoral Dissertation, Universitas Quality Berastagi).
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), 238-245.
- 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: Sains, Teknologi, Ekonomi, Sosial dan Budaya)*, 6(2), 68-71.
- ZADINA, D. (2022). Kompetensi Guru Dalam Perspektif Al-Qur'an Surat Al-Qalam Ayat 1-4 Dan Kaitannya Dengan Kompetensi Guru Dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 (Doctoral Dissertation, Iain Ponorogo).