

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA GURU PADA SMP NEGERI 22 KOTA BEKASI

Oleh

Abdul Rahmanto¹, Edward Efendi Silalahi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara
Jakarta Raya

Jl. Raya Perjuangan Bekasi Utara, Kota Bekasi, 17121

E-mail: ¹ abdulrahmanto19@gmail.com, ² silalahiedward72@gmail.com

Abstact

thesis entitled Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Teacher Work Discipline at SMP Negeri 22 Bekasi City. This study aims to determine whether the variables of work environment and job satisfaction simultaneously or partially have a significant effect on work discipline. The population in this study were 55 people who were assigned as teaching staff, SMP Negeri 22 Bekasi City having the address at Jl. Bintara, Bintara Jaya, Bekasi City. Collecting data in this study using questionnaires and data processing and hypothesis testing using the IBM SPSS Statistics Version 25 application program. This has been proven by the multiple linear regression equation obtained is $Y = 2.263 + 0.282(X_1) + 0.405(X_2)$. Simultaneously the results obtained from this study are that the variables of work environment and job satisfaction have a significant influence on the teacher's work discipline variable, with results showing $f_{count} > f_{table}$ of $f_{count} 36,921 > f_{table} 3,175$. Partially the results show that the work environment variable has a significant effect on work discipline, with the results showing the value of $t_{arithmetic} 3,371 > t_{table} 2.006$ and $sig. 0,02 < 0,05$ and the variable job satisfaction also has a significant effect on Work Discipline with the results showing the t count of $3,346 > 1,674$ and the value of $sig. 0,002 < 0,05$.

Keywords: *Work Environment, Job Satisfaction, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal paling penting dan kunci utama yang dimana sumber daya manusia ini sangat berpengaruh terhadap tercapainya sebuah tujuan dan terciptanya hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan. Hal ini berkaitan dengan masalah-masalah sumber daya manusia (SDM), terutama yang mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat para pegawai merasa nyaman, membuat suasana bekerja menjadi tenang dan tidak membuat cepat jenuh dalam bekerja, sehingga para pegawai akan merasa puas dengan hasil kerja masing-masing. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan akan cepat

merasa bosan dan apa yang dihasilkan tidak akan sesuai dengan yang diinginkan dan akan menghambat pelaksanaan terhadap tugas maupun pekerjaan dari masing-masing. Pendidikan adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi pelajar untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau untuk kemajuan lebih baik. Secara sederhana, pengertian pendidikan adalah proses pembelajaran bagi peserta didik untuk

.....

dapat mengerti, paham, dan membuat manusia lebih kritis dalam berpikir dan menciptakan SDM yang unggul. Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah masalah efektifitas, efisiensi dan standarisasi pengajaran. Adapun factor pertama dan dikatakan sebagai permasalahan khusus dalam dunia pendidikan yaitu factor lingkungan yang tidak baik rendahnya sarana fisik, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan dan mahal nya biaya Pendidikan (Kasim, 2021). Elemen yang menjadi kunci dalam dunia pendidikan adalah guru. Maka kinerja guru harus benar-benar diperhatikan karena kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor. Maka yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah mengenai faktor dari luar yaitu lingkungan kerja dan faktor dari dalam yaitu kepuasan kerja. Maka dari hal itu sarana dan prasarana harus terpenuhi sesuai dengan kebutuhan para guru agar proses dalam pengembangan karakter terhadap para siswa mampu menghasilkan sdm yang berkualitas.

Lingkungan dalam instansi Pendidikan memiliki pengaruh yang cukup besar pada keberhasilan kinerja guru, dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terlihat fisiknya yang dimana berhubungan dengan organisasi perusahaan atau dunia pendidikan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas dan disiplin karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi, disiplin dan prestasi yang (Panjaitan, 2017).

Faktor kedua yang mempengaruhi dalam kinerja individu didalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Guru sebagai manusia yang memiliki sifat manusiawi,

yang memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sebagaimana kondisi lingkungan yang ada dan memiliki nilai yang berlaku pada dirinya. Oleh karena itu kepuasan yang diberikan kepada setiap karyawan haruslah sebanding dengan kontribusi yang telah diberikan oleh guru terhadap sekolah apabila kepuasan para guru telah terpenuhi maka gurupun akan lebih semangat dan disiplin dalam melakukan belajar mengajar agar terciptanya sdm yang berkualitas.

Bentuk fisik dari lingkungan kerja yang baik seperti halnya penerangan cahaya yang cukup, tempat yang nyaman dan bersih, tersedianya fasilitas yang memadai, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang tidak berlebihan akan membuat lebih konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan maka ini akan sangat membantu dan berpengaruh langsung terhadap kinerja para karyawan sehingga akan berdampak hal yang positif bagi instansi perusahaan maupun lainnya.

Kepuasan kerja mampu mampu menentukan sikap para pegawai terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008) Dalam Jurnal (Ilahi et al., 2017) mengemukakan bahwa "Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut" maka dari itu apabila karyawan memiliki ukuran atau tingkat kepuasan tersendiri maka akan menghasilkan kinerja yang memuaskan beda hal nya ketika para karyawan yang tidak memiliki kepuasan terhadap lingkungan ataupun hal lainnya maka akan memberikan efek yang negative bagi instansi tersebut.

Input adalah sesuatu hal yang diberikan pekerja pada sebuah instansi seperti halnya, tenaga, pikiran, waktu, peralatan pribadi, dan lain-lain. “kepuasan kerja yang dirasakan karyawan diperoleh dari beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervise, rekan kerja, peluang promosi, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan” (Ivancevich et al, 2007). Dalam jurnal (Ilahi et al., 2017). Dari kepuasan juga akan menimbulkan komitmen dan kedisiplinan dari para pekerja sehingga hal positif akan mewarnai dalam lingkungan kerja dan hasil yang dikerjakan akan memuaskan.

Kedisiplinan guru bersangkutan dengan tempat dimana ia bekerja. Bagi guru, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya dan akan meningkatkan kedisiplinan guru. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja guru yang rendah menunjukkan bahwa guru tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya yang menjadi penyebabnya antara lain faktor dari lingkungan kerja, akibatnya guru tidak bersemangat untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan guru tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Disaat melakukan pekerjaan, pegawai akan menilai pekerjaan yang mereka lakukan. Contohnya tugas yang mereka lakukan tidak menimbulkan kesulitan maupun kebosanan bagi para pegawai, tugas yang dikerjakan sesuai dengan minat dan kemampuan dari masing pekerja. Pekerjaan yang dilakukan menimbulkan rasa senang dan rasa percaya diri dan memberikan tanggung jawab. Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai membutuhkan rekan kerja yang mampu bekerjasama menyelesaikan pekerjaan,

pegaawai akan merasa bergairah dan senang dalam bekerja apabila memiliki rekan kerja yang memiliki hubungan baik antara satu sama lain. Begitu pula seperti tenaga pengajar atau guru, apabila setiap pengajar memiliki tujuan yang sama sesuai dengan apa yang telah diperintahkan atasan maka akan tercipta lah sebuah keharmonisan dalam lingkungan tersebut dan terjalin komunikasi yang baik. SMP Negeri 22 Kota Bekasi adalah sebuah sekolah yang didirikan sejak tahun 1996 sebelumnya sekolah ini bernama SMP Negeri 16 Bekasi. Kepala sekolah SMP Negeri 22 Kota Bekasi saat ini adalah Bapak Samsudin, M.Pd. Beliau menjabat sebagai kepala SMP Negeri 22 Kota Bekasi sejak tahun 2020, pada saat ini SMP Negeri 22 Kota Bekasi memiliki jumlah tenaga pegawai guru baik honorer maupun PNS adalah sebanyak 55 Guru.

Sedangkan ruang kelas di SMP Negeri 22 Kota Bekasi berjumlah 29 ruangan yang dimanaterbagi kedalam beberapa kelompok atau tingkatan. Dalam sejarah SMP Negeri 22 Kota Bekasi, sejauh ini dari segi prestasi siswa, disiplin pegawai, bahkan mengakibatkan mutu Pendidikan dan prestasinya mengalami pasang surut, sesuai dengan kepemimpinan, factor lingkungan, dan kepuasan pegawai, sehingga terjadilah produktivitas, semangat kerja yang menurun dan dapat memberikan hal negative terhadap kemajuan sekolah tersebut.

Demikian juga dengan fenomena yang terjadi pada SMP Negeri 22 Kota Bekasi, suasana kerja yang kurang kondusif, kelas yang tidak memiliki AC, akses menuju sekolah banjir apabila hujan deras, tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari pegawai yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain handphone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut.

Fenomena yang dihadapi guru SMP Negeri 22 Kota Bekasi berkaitan dengan kepuasan kerja adalah Pegawai yang diberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan banyak yang tidak sesuai dengan keahlian dan skillnya salah satu contohnya guru yang masih kurang dalam menguasai materi yang akan di ajarkannya, Ketika diberikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai waktu yang di tetapkan, masih ada pekerja yang tidak menggunakan tanda pengenal, ruangan kelas tidak memiliki AC, fasilitas dapat dikatakan masih kurang dalam menunjang pembelajaran.

Sebuah instansi yang memberikan kenyamanan, fasilitas maupun hal lainnya yang dibutuhkan para pegawai, akan membuat para pegawai merasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang di embannya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai hubungan erat dengan Disiplin Kerja guru dan belum menjadi hal yang terbukti positif di SMP Negeri 22 Kota Bekasi. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru”**

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang penting dan perlu diperhatikan oleh setiap instansi maupun organisasi, karena, Ketika instansi atau organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta hal positif dan akan membuat para pegawai mampu merasakan kepuasan dan disiplin karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam lingkungan kerja bagi karyawan yang melakukan aktifitas bekerja. Pada dasarnya lingkungan kerja berkaitan dengan elemen- elemen atau sarana dan prasarana yang ada di sekitar lingkungan yang berdampak secara langsung terhadap instansi tersebut.

Lingkungan kerja dalam dunia organisasi memiliki arti yang penting bagi setiap individu, karena lingkungan kerja mampu mempengaruhi kepuasan terhadap bagi setiap orang aygn berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam sebuah organisasi yang berpengaruh terhadap sebuah pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya (Komaruddin, 2001) Dalam Jurnal (Firmansyah et al., 2018). Lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari hari. Kondisi yang menyenangkan, enak dan nyaman akan mampu membuat pegawai betah tinggal di kantor. Sehingga tugas dan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang cukup baik, sehingga menimbulkan pegawai memiliki komitmen yang bagus terhadap kelanjutan bekerjanya.

Menurut Saydam (2000) dalam jurnal (Citra Dewi, Zunaidah, 2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat sarana prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”.

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana prasarana atau tempat yang berperan dalam suatu organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2001) dalam jurnal (Novita & Kusuma, 2020). Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang muncul dari dalam diri seseorang, dimana ia megevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif. Swastha dan Sukotjo (2004) dalam jurnal (Tamali & Munasip, 2019), menyatakan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai faktor-faktor ekstern yang dapat mempengaruhi baik organisasi maupun kelompok dalam setiap kegiatannya. Sedangkan arti lingkungan kerja secara luas adalah semua factor-faktor ekstern yang mempengaruhi individu, kelompok,

lingkungan perusahaan, dan lingkungan masyarakat.

Saydam (2000) dalam jurnal (Ervan, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja semua sarana prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa ahli berpendapat mengenai Lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja yang terbuktibesar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukanlah seberapa gigih atau seberapa baik seseorang dalam melakukan pekerjaannya, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai atas pekerjaan yang telah di tentukan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan perasaan, perilaku atau sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, rekan kerja yang dapat bekerja sama, beban kerja, dan lain-lain.

Perlu di ingat juga kepuasan kerja tidak hanya diperoleh dari segi finansial atau bonus yang di dapat melainkan dari hubungan antar pribadi baik dengan lingkungannya maupun hubungan antar rekan kerjanya. (Umar, 2011) dalam jurnal (Nabawi, 2019), menyatakan bahwa : Kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan yang diinginkan atau sebaliknya tidak memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung memiliki kepuasan kerja (Saari & Judge, 2004) dalam jurnal (Narpati et al., 2020), sehingga

menimbulkan motivasi yang besar untuk terus memperbaiki kinerjanya. Selain itu juga, nilai kerja dan imbalan atau bonus merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Kalleberg, 2006) dalam jurnal (Narpati et al., 2020).

Sunyoto, (2012) dalam jurnal (Nabawi, 2019) mendefinisikan bahwa: Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda antara satu sama lain sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi terhadap tingkat kepuasan yang dirasakannya begitu pula sebaliknya. As'ad (2004) dalam jurnal (Kinginet al., 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang tentang suka maupun tidak suka terhadap pekerjaan. Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai dan Ketika kepuasan kerja tercapai maka ada faktor lingkungan yang baik sehingga terciptanya kepuasan terhadap para pegawai.

Disiplin Kerja Guru

Menurut Mangkunegara (2013) dalam jurnal (Riwan sigalingging, Edy Supriyadi, 2019), disiplin kerja dikatakan sebagai pelaksanaan suatu manajemen untuk memperkokoh pedoman-pedoman organisasi. Terkadang perilaku pekerja juga dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun kepada para pegawai. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Kedisiplinan guru dalam mengajar akan berpengaruh terhadap pencapaian siswa, dan kedisiplinan guru tersebut tidak saja dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah dalam mengarahkan akan tetapi juga dapat dipengaruhi oleh bagaimana situasi lingkungan kerja disekitarnya. Menurut Sedarmayanti (2007) dalam jurnal (Jihan, 2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang yang menaati segala peraturan dan norma-norma social (Singodimedjo dalam Sutrisno 2009) dalam jurnal (Nurjaya et al., 2021). Disiplin kerja dapat dilihat dan di ukur berdasarkan ketepatan waktu dalam bekerja, yang yag dimana diukur menggunakan peralatan kantor dengan baik, maupun tanggung jawab yang tinggi dan mematuhi peraturan yang diterapkan.

Tohardi (2002) dalam jurnal (Ekowati & Supriyanto, 2019), kedisiplinan merupakan motor penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar ada kedisiplinan yang baik. lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja suatu organisasi atau perusahaan

Hubungan lingkungan kerja dengan disiplin kerja Menurut Sedarmayanti (2009) dalam jurnal (Riwan sigalingging, Edy Supriyadi, 2019), faktor-faktor yang yang dapat memengaruhi lingkungan kerja yang akan menciptakan suatu yang mampu membuat diri menyenangkan bagi karyawan melalui beberapa factor antara lainnya adanya peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang

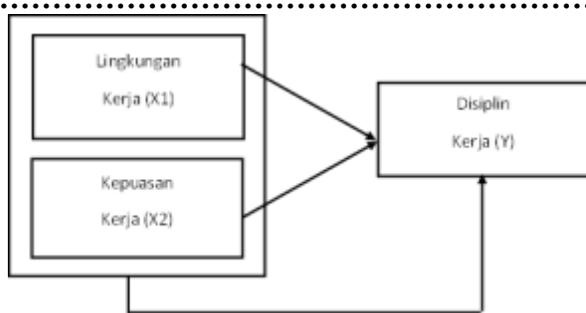
memadai yang ada di tempat bekerja, akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Definisi disiplin kerja menurut pernyataan para ahli yang diantaranya menurut (Mangkunegara, 2013) dalam jurnal (K. Arisanti,

A. Santoso, 2019), adalah sebuah pelaksanaan manajemen yang bertujuan memperkokoh pedoman-pedoman organisasi. Menurut (Rivai, 2011) dalam jurnal (K. Arisanti, A. Santoso, 2019) adalah suatu hal yang di gunakan oleh seorang manajer yang digunakan untuk mengubah perilaku pegawai yang dimana fungsinya agar mereka pegawai mampu merubah sikap dan perilaku untuk meningkatkan kesadaran seseorang dalam memenuhi semua peraturan dalam perusahaan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku, perbuatan yang dilakukan seorang pegawai yang dapat mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi yang dimana peraturan itu tertulis maupun tidak tertulis dan Ketika melakukan pelanggaran atau tidak mentaatinya maka akan dikenakan hukuman sesuai dengan sanksi yang telah di tetapkan. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat berdasarkan landasan teori serta penelitian terdahulu dalam memahami permasalahan yang ada pada lingkungan SMP Negeri 22 Kota Bekasi. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (Y). Sehingga dapat digambarkan kerangka pemikirasebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat dalam penelitian ini yaitu yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru, Maka dapat dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri 22 Kota Bekasi.
- H2 : Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap disiplin Kerja Guru SMP Negeri 22 Kota Bekasi.
- H3 : Diduga Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri 22 Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, diperlukan adanya perencanaan dan perancangan penelitian agar penelitian tersebut berhasil. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data peneliti berupa angka dan statistik yang digunakan dalam analisis penelitiannya. (Sugiyono, 2021)

Dalam hal ini penulis mengemukakan metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data yang dimana nantinya di gunakan untuk penelitian dan digunakan untuk pemecahan masalah, pengumpulan data dan pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini yakni menggunakan metode kuantitatif,

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Menurut V. Wuratna (2016) dalam buku Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif, Populasi merupakan keseluruhan dari jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kemampuan atau kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMP Negeri 22 Kota Bekasi dengan jumlah populasi sebanyak 55 Guru. koefisien korelasi dan koefisien determinasi, persamaan regresi berganda, nilai uji F (Anova), dan uji t. Analisis data juga dibantu dengan menggunakan statistik deskriptif sederhana, agar masing-masing data yang diperoleh dapat ditunjang dengan penyajian secara grafis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

I. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Korelasi Antara	r Hitung	r Tabel	Hasil
X1.1	0,647	0,265	Valid
X1.2	0,629	0,265	Valid
X1.3	0,635	0,265	Valid
X1.4	0,669	0,265	Valid
X1.5	0,370	0,265	Valid
X1.6	0,612	0,265	Valid
X1.7	0,675	0,265	Valid
X1.8	0,664	0,265	Valid
X1.9	0,610	0,265	Valid
X1.10	0,636	0,265	Valid
X1.11	0,652	0,265	Valid
X1.12	0,632	0,265	Valid
X1.13	0,319	0,265	Valid
X1.14	0,423	0,265	Valid
Korelasi Antara	r Hitung	r Tabel	Hasil
X2.1	0,615	0,265	Valid
X2.2	0,614	0,265	Valid
X2.3	0,632	0,265	Valid
X2.4	0,657	0,265	Valid
X2.5	0,325	0,265	Valid
X2.6	0,630	0,265	Valid
X2.7	0,657	0,265	Valid
X2.8	0,324	0,265	Valid
X2.9	0,611	0,265	Valid
X2.10	0,491	0,265	Valid
X2.11	0,486	0,265	Valid
X2.12	0,695	0,265	Valid
X2.13	0,620	0,265	Valid
X2.14	0,679	0,265	Valid
Korelasi Antara	r hitung	r tabel	Hasil
Y.1	0,625	0,265	Valid
Y.2	0,809	0,265	Valid
Y.3	0,736	0,265	Valid
Y.4	0,820	0,265	Valid
Y.5	0,451	0,265	Valid
Y.6	0,797	0,265	Valid
Y.7	0,791	0,265	Valid

Menurut V. Wiratna (2016) Populasi merupakan bagian dari sejumlah karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh populasi yang di gunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang dimana seluruh populasi guru akan dijadikan sample sebanyak 55 responden. Yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah Guru di SMP Negeri 22 Kota Bekasi. Berdasarkan data yang diperoleh terdapat jumlah Guru di SMP tersebut sebanyak 55 Guru

Menurut V. Wiratna (2016) Populasi merupakan bagian dari sejumlah karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh populasi yang di gunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang dimana seluruh populasi guru akan dijadikan sample sebanyak 55 responden. Yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah Guru di SMP Negeri 22 Kota Bekasi. Berdasarkan data yang diperoleh terdapat jumlah Guru di SMP tersebut sebanyak 55 Guru

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini data primer yang dikumpulkan dari kuesioner penelitian ditabulasi dengan menghitung skor keseluruhan dan skor rata-rata setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian. Hasil pengumpulan data kemudian diinterpretasikan untuk mengetahui makna dan implikasi dari masalah yang akan dibahas. Teknik analisis data dan pengujian hipotesis untuk membuktikan pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program Statistic Product and Service Solution (SPSS) versi 25.

Hasil analisis regresi berganda dengan program SPSS tersebut antara lain diperoleh nilai

Sumber: IBM SPSS Statistics 25 (data diolah)

Berdasarkan di atas menunjukkan bahwa r-hitung pada tiap variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru lebih besar dari nilai r-tabel dengan signifikansi 5% atau 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang diuji terdapat 38 butir dalam penelitian ini dinyatakan Valid dan layak untuk digunakan dalam mengukur masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,870	0,60	Reliabel
2	Kepuasan kerja	0,864	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja Guru	0,888	0,60	Reliabel

Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel di atas menyatakan bahwa hasil uji reliabilitas dengan nilai koefisien reliabel yang telah ditentukan > 0,60. Dari masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel Lingkungan kerja sebesar 0,870, variabel Kepuasan kerja sebesar 0,864 dan Disiplin Kerja Guru sebesar 0,888. Dengan demikian dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan **Reliabel** dan instrumen ini handal untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.14629490
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.063
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 3 yaitu hasil dari pengujian normalitas dengan metode *OneSample Kolmogorov Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,055 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka

dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.263	4.818		.470	.641		
Lingkungan Kerja	.282	.119	.336	2.371	.021	.395	2.533
Kepuasan Kerja	.405	.121	.475	3.346	.002	.395	2.533

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

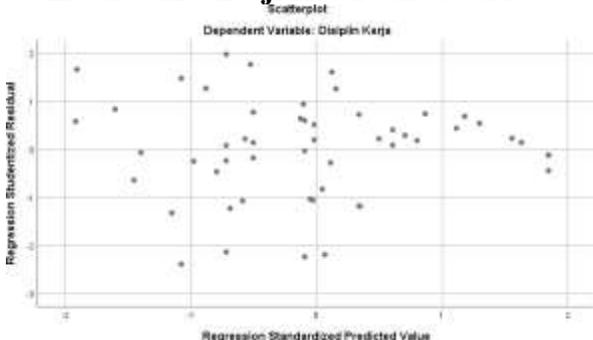
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	55
Mean	.0000000

Berdasarkan data pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel independen yaitu variabel Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja memiliki nilai Tolerance 0,395 dan nilai VIF 2,533. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka variabel independen dinyatakan tidak ada gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Berdasarkan Gambar 3. hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa model regresi tidak memuat adanya gejala heteroskedastisitas. Dapat dilihat dari titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.263	4.818		.470	.641		
Lingkungan Kerja	.282	.119	.336	2.371	.021	.395	2.533
Kepuasan Kerja	.405	.121	.475	3.346	.002	.395	2.533

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel di atas hasil pengolahan analisis regresi linear berganda di atas, maka di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.263 + 0.282X_1 + 0.405X_2$$

1. Konstanta : 2,263

Konstanta bernilai positif sebesar 2,263 menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel X dan variabel Y. Jika variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dianggap konstan (0) maka persentase Disiplin Kerja akan bertambah sebesar 2,263.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,282. Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja akan meningkat sebesar 0,282 satuan setiap terjadi kenaikan 1 skor X₁ (Lingkungan Kerja).

Jadi apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Disiplin Kerja akan meningkat 2,282.

3. Koefisien Kepuasan Kerja (X₂)

Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,405. Menyatakan bahwa Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,405 satuan setiap terjadi kenaikan 1 skor X₂ (Kepuasan Kerja). Jadi apabila Kepuasan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Disiplin Kerja akan meningkat 0,405.

Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics				
					B	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.263	4.818	.470	.641				
	Lingkungan Kerja	.282	.119	.336	2.371	.021	.305	2.533	
	Kepuasan Kerja	.405	.121	.475	3.346	.002	.305	2.533	

Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.10 yaitu sebagai berikut :

1. Hasil Uji t Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja mempunyai nilai t-hitung sebesar 3,984 dan nilai sig. 0,000. Karena nilai t-hitung 3,984 > 1,670 (t-tabel) dan nilai sig. 0,000 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti secara parsial kepuasan kerja (X₁) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Cileungsi. Sehingga secara statistik Hipotesis 1 diterima.

2. Hasil Uji t Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 6,611 dan nilai sig. 0,000. Karena nilai t-hitung 6,611 > 1,670 (t-tabel) dan nilai sig. 0,000 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti secara parsial motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Cileungsi. Sehingga secara statistik Hipotesis 2 diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	759.081	2	379.541	36.921	.000 ^b
	Residual	534.555	52	10.280		
	Total	1293.636	54			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai f hitung > f tabel yaitu 36,921 > 3,175 dari hasil df = (k,n-k) = (2,53) dengan taraf signifikan α = 5% kemudian nilai signifikan yang diperoleh 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti secara bersama-sama terdapat pengaruh dan signifikan variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.766 ^a	.587	.571	3.20623

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : SPSS 25 (data diolah, 2022)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,587 atau 58,7%. Hal ini berarti bahwa 58,7% variabel Disiplin Kerja di SMP Negeri 22 Kota Bekasi dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 41,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kreja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,371 > 1,674$ (t tabel) dengan sig. $0,021 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja. Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widodo (2022) "Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Disiplin Kerja Guru Sma Muhammadiyah 1", yang menunjukkan secara parsial variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Disiplin Kerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t bahwa Kepuasan Kerja (X_2) diperoleh nilai T hitung $3,346 > T$ tabel 1,674 dan dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,405 dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai α yaitu $= 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri 22 Kota Bekasi. Kepuasan kerja dalam organisasi merupakan sarana penting dalam melaksanakan tugasnya, kepuasan terjadi ketika kebutuhan individu telah terpenuhi dan berkaitan dengan tingkat suka dan tidak suka oleh karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan telah diperoleh F hitung nilai F hitung sebesar 36,921 $> 3,175$ (F tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikan kurang dari 0,05.v Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja pada SMP Negeri 22 Kota Bekasi. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan penentu penting dalam peningkatan Disiplin Kerja Guru, hasil ini juga mendukung hipotesis bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Disiplin Kerja Guru.

Masing-masing dari variabel memiliki peranan yang sangat penting terhadap Disiplin kerja. Salah satu dampak dari lingkungan kerja yang tidak baik akan mengakibatkan Disiplin kerja yang tidak baik pula, dari lingkungan kerja yang baik lah akan menciptakan suasana yang baik dan kepuasan kerja pun akan terpengaruhi sehingga disiplin kerja akan meningkat seiring lingkungan kerja yang baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 22 Kota Bekasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil sari penelitian ini maka H1 yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja Guru Smp Negeri 22 Kota Bekasi.
2. Berdasarkan hasil Penelitian ini H2 Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji t yang artinya kepuasan kerja bisa dijadikan tolak ukur untuk kedisiplinan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja guru.
3. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji F dengan hasil ini juga memperkuat bahawasanya Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja menjaadi salah satu hal penting dalam tercapainya sutau tujuan dan bisa dijadikan tolak ukur untuk melihat kedisiplinan para guru.

Saran

1. Dari Lingkungan Kerja, suasana kerja yang kurang kondusif, kelas yang tidak memiliki AC, akses menuju sekolah banjir apabila hujan deras, tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Tata letak yang kurang efisien tersebut membuat mereka cenderung mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari pegawai

yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain handpone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut. Sebuah instansi sebaiknya meningkatkan upaya manajemen waktu dalam mengelola Lingkungan kerja seperti halnya melakukan gladiresik agar menciptakan lingkungan yang nyaman, dalam hal ini pimpinan harus terlibat dalam kegiatan mengelola lingkungan, maka akan terciptalah suatu organisasi dan keharmonisan dalam organisasi. Pimpinan pun harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan para guru lainnya, dan memberikan motivasi untuk peningkatan kedisiplinan dalam bekerja. Dari Kepuasan Kerja, kepuasan kerja juga harus diperhatikan pihak manajemen. Dalam meningkatkan sebuah kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan kesesuaian pemberian imbalan atas suatu pencapaian pekerjaan karyawan, kesesuaian mengenai gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kompetensi, keahlian dalam pekerjaannya atau juga dengan memberikan kesempatan promosi bagi setiap karyawan yang berkinerja baik. Oleh sebab itu, penulis memberikan masukan kepada pihak yang terkait dalam penelitian ini untuk memperhatikan hal-hal seperti hubungan antara atasan dan karyawannya maupun hubungan antara sesama rekan kerja. Jika kepuasan kerja dimaksimalkan secara tepat akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan perusahaan dapat menurunkan tingkat turnover karyawan yang tinggi.

2. Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pihak yang terkait, yang diaman dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan seperti melakukan pengelolaan yang baik terhadap Lingkungan kerja sehingga nantinya Lingkungan kerja tidak

berdampak pada penurunan para pegawai, namun sebaliknya lingkungan dapat meningkatkan kedisiplinan para pengajar atau guru tersebut.

3. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya guna untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain dan bagi kalangan akademisi penelitian ini nantinya diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan, wawasan serta melengkapi literatur mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agusriwal, F. F. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dalam Organisasi.
- [2] Ana, R. (2019). Aplikasi Spss Untuk Penelitian Dan Riset Pasar. Pt Elex Media Komputindo.
- [3] Andra, R. S., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., Studi, P., Administrasi, I., Sumber, K., & Manusia, D. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap.
- [4] Cahyaningsih, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Guru Di Sma Negeri 14 Samarinda. *Administrasi Negara*, 5(1), 5640–5654.
https://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/03/jurnal_03-01-17-06-04-46.pdf
- [5] Citra Dewi, Zunaidah, A. C. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Guru Formal Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa Di Pondok Pesantren Al-Falah Desa Suka Maju Kec. Sungai Lilin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Xiv, No 1.
- [6] Ekowati, V. M., & Supriyanto, A. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Kinerja Melalui Disiplin Kerja. 7(April), 132–140.
- [7] <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>
- [8] Ervan, M. N. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Unit Layanan Pelanggan Pln Sungguminasa).
- [9] Firmansyah, M. A., Mahardhika, B. W., & Indonesia, S. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Internal Dan Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Warnatama Cemerlang Gresik. Xv(2).
- [10] Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Mts Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55–65.
<https://doi.org/10.47668/pkwu.v7i2.33>
- [11] Iba, I. U. Dan Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Disiplin Kerja Guru Dan Tenaga

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN