SJMB: *Scientific Journal of Management and Business*.
Volume 4 Nomor 2 Tahun 2023 ; p-ISSN: 2776-009X ; online -ISSN: 2807-5897
*Available online at http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb*

| Received: Agustus 2024 | Accepted: September 2024 | Published : Oktober 2024 |
|---|---|---|

# Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Ruteng

Yustina Alfira Ahus[1], Hyronimus Se[2], Maria Helena C. Dua Mea[3]
[123]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Flores

Yustinaalfira27@gmail.com

**Abstrak** Tujuan penelitian ini : Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Ruteng Kabupaten Manggarai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah semua guru yang bekerja di SMP Negeri 6 Ruteng Kabupaten Manggarai yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumupulan data dilakukan dengan cara Observasi, Kuesioner dan Dokumentasi. Hasil uji statistik pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Ruteng Kabupaten Manggarai (Y) sebesar 5,487>1,695 dan nilai signifikan 0,000<0,05 berpengaruh terhadap kinerja guru. Uji statistik pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Ruteng Kabupaten Manggarai (Y) sebesar 6,829>1,699 dan nilai signifikan 0,000<0,05 berpengaruh terhadap kinerja guru. Uji statistik pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Ruteng Kabupaten Manggarai (Y) sebesar - 0,470<1,695 dan nilai signifikan 0,642>0,05 dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

***Abstract****. The purpose of this study: To determine the effect of work discipline, motivation, work environment on teacher performance at State Junior High School 6 Ruteng, Manggarai Regency. This research is a quantitative study, the sample in this study were all teachers who worked at SMP Negeri 6 Ruteng, Manggarai Regency, totaling 35 people. Data collection techniques were carried*

*out by means of observation, questionnaires and documentation. The results of statistical tests of the effect of work discipline (X1) on the performance of teachers of SMP Negeri 6 Ruteng, Manggarai Regency (Y) amounted to 5.487> 1.695 and a significant value of 0.000 <0.05 had an effect on teacher performance. Statistical test of the effect of work motivation (X2) on the performance of teachers of SMP Negeri 6 Ruteng, Manggarai Regency (Y) amounting to 6.829> 1.699 and a significant value of 0.000 <0.05 has an effect on teacher performance. Statistical test of the effect of work environment (X3) on the performance of teachers of SMP Negeri 6 Ruteng, Manggarai Regency (Y) amounted to - 0.470 < 1.695 and a significant value of 0.642> 0.05 stated no effect on teacher performance.*

***Keywords:*** *Work Discipline, Work Motivation and Work Environment*

## I.PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu bidang yang berperan aktif dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia, begitupun sebaliknya diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam memajukan dunia pendidikan. Sumber Daya Manusia adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam sebuah organisasi, didalam organisasi tersebut memiliki sarana dan prasarana, sistem, fasilitas dan juga asset yang merupakan faktor pendukung dalam organisasi tersebut. Guru merupakan pendidik yang memiliki potensi untuk membimbing mengarah, mengajar, melatih dan mengevaluasi peserta didik dalam meningkatkan pendidikan yang berkualitas. Untuk meningkatkan guru yang berkualitas maka perlu diperhatikan secara khusus kinerja guru, karena setiap guru memiliki kemampuan kualitas kerja yang berbeda-beda, perbedaan itulah yang akan membuat perhatian tidak hanya tertuju pada satu guru tetapi untuk semua guru.

Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 6 Ruteng merupakan salah satu pendidikan dengan jenjang SMP yang berada di Desa Belang Turi Kecamatan Ruteng Kabupaten Manggarai yang berada dibawah naungan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan yang mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mengembangkan, menciptakan serta meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya diwilayah Kabupaten Manggarai. Saat ini SMPN Negeri 6 Ruteng memiliki 12 rombongan belajar serta memiliki 9 mata pelajaran. Fenomena yang terjadi di Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Ruteng Kabupaten Manggarai yakni kurangnya Disiplin kerja seperti kehadiran guru yang tidak tepat waktu, bahkan masih ada guru belum menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) untuk membantu proses pembelajaran, masuk kelas tidak sesuai dengan

jadwal mengajar bahkan sering meninggalkan jam sekolah saat jam pembelajaran berlangsung. Tidak mengikuti kegiatan sekolah lainnya, hal ini mengakibatkan kinerja guru yang kurang baik dan juga membuat penilaian masyarakat yang kurang baik dengan ketidakdisiplinan seorang guru.

Kurangnya Motivasi yang mengakibatkan kinerja guru yang kurang baik seperti tidak terlibat dalam pengambilan keputusan sekolah dan juga tidak memiliki komitmen dan kemauan yang tinggi dalam memajukan sekolah, kurangnya penghargaan sebagai bentuk penghormatan atas prestasi yang dicapai yakni tidak mendapatkan tunjangan pekerjaan, dana boss yang berkurang serta kurangnya pujian dari Kepala sekolah atas apa yang dicapai, sehingga mengakibatkan kinerja guru yang kurang baik. Masalah yang lain juga seperti ada guru yang mengampuh mata pelajaran tidak sesuai dengan bidang studi dan latar belakang pendidikan yang ditempuh sebelumnya karena disebabkan persoalan kurangnya guru pada bidang studi tertentu, juga salah satu syarat menjadi gru yang profisional yakni memiliki sertifikat pendidikan atau sudah bersertifkasi, namun demikian masih banyak guru yang belum memenuhi syarat tersebut. Dengan demikian kinerja guru menjadi perhatian yang cukup serius apabila tidak segera diatasi.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru seperti kurangnya kebersihan lingkungan sekolah baik diluar maupun didalam kelas, kondisi ruangan yang kurang stabil dan penerangan yang kurang memadai yang berdampak pada lambatnya menyelesaikan pekerjaan. Fasilitas yang kurang memadai seperti Komputer, Laptop, Infocus sehingga menghambat proses kegiatan pembelajaran yang berlangsung

## II.TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi aturan dan keputusan yang telah ditetapkan juga menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin juga dapat diartikan bentuk pengendalian diri seseorang dan pelaksanaan yang teratur juga menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja yang ada didalam suatu organisasi (Mahfud, 2021).

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari Bahasa latin “Movore”, yang berarti menggerakan (*to move*).

Menurut Yusuf (2015) motivasi merupakan keinginan dari dalam diri seseorang yang akan menyebabkan orang tersebut akan bertindak. Berdasarkan pengertian motivasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu cara untuk mendorong gairah seorang untuk bekerja keras dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai faktor- faktor diluar manusia baik itu berupa fisik maupun non fisik dan memberikan kesan yang aman, damai dan tentram (Iskandar, 2018). Sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi antar guru lancar maka bisa dipastikan kinerja yang dihasilkan akan maksimal, namun sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang nyaman maka dapat menimbulkan kinerja guru yang menurun.

**Kinerja**

Kinerja adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan tanggung jawab penuh. Kinerja juga dapat diartikan sebagai tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai pada periode tertentu untuk mencapai tujuan suatu organisasi. (Jalil, 2020)

**Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah pada landasan teori yang dibangun maka dapat dikemukan hipotesis sebgai berikut:

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri 6 ruteng kabupaten manggarai.

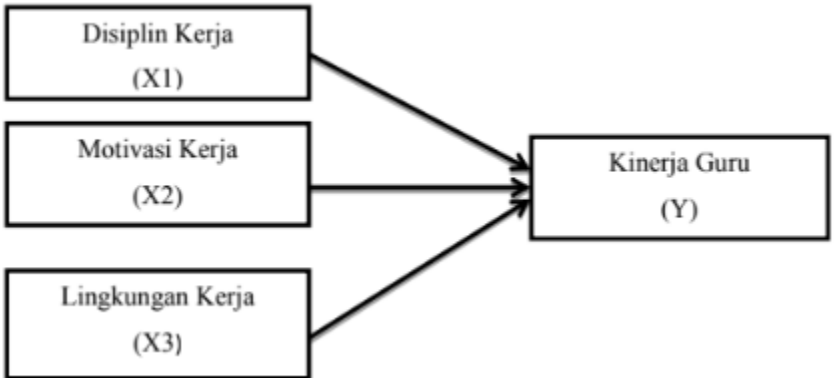
H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri 6 ruteng kabupaten manggarai.

H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama negeri 6 ruteng kabupaten manggarai.

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka konsep dalam penelitian yang digambarkan adalah masalah tentang gambaran hubungan antar variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan

kinerja guru sekolah menengah pertama negeri 6 ruteng kabupaten manggarai. Skema kerangka pemikiran untuk penelitian ini akan ditunjukan pada gambar berikut ini:




**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran**

## III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan sebagai jenis penelitian kuantitaif. Penelitian Ini dilakukan di sekolah menengah pertama negeri 6 ruteng kabupaten Manggarai. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru yang mengajar di sekolah menengah pertama negeri 6 ruteng kabupaten manggarai yang berjumlah 35 orang. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan Teknik sampel jenuh, dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 35 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitaif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja danlingkungan kerja terhadap kinerja guru dilakukan analisis regresi linear berganda. Persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \varepsilon$

**Tabel 1**
**Regresi Linear Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.123 | 1.670 | | .673 | .506 |
| | TOTAL X1 | .452 | .082 | .473 | 5.487 | .000 |
| | TOTAL X2 | .520 | .076 | .564 | 6.829 | .000 |
| | TOTAL X3 | -.044 | .093 | -.031 | -.470 | .642 |

Dependent Variabel: Etos Kerja (Y)

**Sumber: data diolah**

Persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \varepsilon$

Kinerja guru= 1.123+0,452x1+0,520x2+0,044x3

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,123 yang artinya apa bila nilai independen yaitu variabel disiplin kerja (x1, motivasi kerja (x2) dan lingkungan kerja (x3) tidak mengalami perubahan atau konstanta maka Kinerja guru memiliki nilai 1,123
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,452 yang artinya nilai variabel disiplin kerja tetap maka, kinerja guru sebesar 0,452 dengaN asumsi variabel tetap.
3. Varaibel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,520 yang artinya variabel motivasi kerja meningkat maka variabel kinerja guru 0,520 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,044 yang artinya variabel lingkungan kerja tetap maka variabel kinerja guru sebesar 0,044 dengan asumsi variabel lain tetap.

**Uji T**

Uji t dilakukan dengan membandingkan antar nilai thitung dan ttabel. Pada tabel t distrubusi t dengan tingkat signifikan 5% sehingga didapatakan apakah hipotesis tersebut ditolak atau diterima. Hasil uji t terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2**
**Uji Statistik T**

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** | **T** | **Sig** |
| | | **B** | **Std. Error** | **Beta** | | |
| 1 | (Constant) | 1.123 | 1.670 | | .673 | .506 |
| | TOTAL X1 | .452 | .082 | .473 | 5.487 | .000 |
| | TOTAL X2 | .520 | .076 | .564 | 6.829 | .000 |
| | TOTAL X3 | -.044 | .093 | -.031 | -.470 | .642 |

Dependent Variabel: Etos Kerja (Y)

**Sumber: data diolah**

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Hipotesis pertama. Hasil uji statistik pengaruh disiplin kerja (x1) terhadap kinerja guru SMPN 6 Ruteng (y) nilai t hitung sebesar 5,487>1,695 dengan nilai signifikannya 0,000<0,05. Hal ini menunjukan bahwa disiplin kerja berengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik atau semakin meningkatnya disipin kerja maka akan meningkatkan pula kinerja guru di SMPN 6 Ruteng Kabupaten Manggarai.
2. Hipotesis kedua. Hasil uji statistik Motivasi kerja (x2) terhadap kinerja guru SMPN 6 Ruteng (y) nilai hitung sebesar 6,829> 1,695 dan nilai signifikannya 0,000<0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini menunjukan bahwa semakin baik meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkatkan pula kinerja guru SMPN 6 Ruteng Kabupaten Manggarai.
3. Hipotesis ketiga. Hasil uji statistik pengaruh lingkungan kerja (x3) terhadap kinerja guru SMPN 6 Ruteng nilai t sebesar -0,470<1,695 dan nilai signifikannya 0,642>0,05. Hal ini menunjukan bahwa tidak terdapat berpengaruh positif dan signifikannya lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang berarti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru, kesimpulan yang dapat diambil yaitu tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPN 6 Ruteng Kabupaten Manggarai.

**Koefisien Determinasi**

Analisis determinisasi digunakan untuk mengetetahui persentase sumbangan variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen Adjusted yang telah

disesuaikan.

**Tabel 3**
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| **1** | .939[a] | .882 | .870 | 1.026 |
| Predictors: (Constant), Total X3, Total X2, Total X1 | | | | |
| Depedent Variable: Total Y | | | | |

**Sumber: data diolah**

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai adjusted sebesar 0,870 (87,0%). Hal ini menunjukan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen diantaranya disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru sebesar 87,0%. Sedangkan sisanya 13,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Ruteng**

Hasil uji hipotesis menunjukan bahwa hasil uji parsial (uji t) untuk variabel disiplin kerja diperoleh thitung sebesar 5,487>1,695 dengan nilai signifikan 0,000<0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 6 Ruteng. Hasil analisis yang dilakukan menunjukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 6 Ruteng. Yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan meningkakan kinerja guru. Tingkat kedisiplinan kerja pada SMPN 6 Ruteng sudah meningkat dengan ditunjukkan kehadiran guru yang tepat waktu, juga adanya kesadaran guru dari dalam diri untuk mematuhi dan memahami aturan yang telah dibuat. Salah satunya kepatuhan pada jam kerja dan selalu membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai, masuk kelas sesuai dengan jadwal mengajar, dan juga memiliki tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan serta mengikuti kegiatan sekolah lainnya. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Lubis, 2020).

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Ruteng**

Hasil uji hipotesis menunjukan bahwa hasil uji parsial (uji t) untuk variabel disiplin

kerja diperoleh thitung sebesar 6,829>1,695 dengan nilai signifikan 0,000<0,05, maka HO diterima dan disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 6 Ruteng. Hasil analisis yang dilakukan menunjukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga dapat dikatakan semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru Motivasi kerja pada SMPN 6 Ruteng Kabupaten Manggarai sudah memiliki kejelasan yang tepat, selain bekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan ada faktor lain yang juga mendorong guru untuk mau bekerja, salah satunya yaitu guru ingin memiliki komitmen dan kemauan yang tinggi dalam memajukan sekolah, kurangnya penghargaan yang diberikan sebagai bentuk penghormatan atas prestasi kerja guru yang diperoleh, namun demkian guru juga mendapatkan tunjangan serta Dana Boss, sehingga guru mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka dapat dikatakan semakin baik motivasi maka semakin baik pula kinerja guru. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Purni, 2019)

**Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPN 6 Ruteng**

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa hasil uji parsial (uji t) untuk variabel lingkungan kerja sebesar -0,470<1,695 dengan nilai signifikannya 0,642>0,05. Maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru terhadap kinerja guru. Hasil analisis yang dilakukan menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, yang artinya bahwa lingkungan kerja belum efektif seperti kurangnya kebersihan baik diluar kelas maupun didalam kelas, kurangnya komunikasi antara sesama rekan guru, dan juga hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis sehingga menyebabkan kerja yang kurang baik dan tidak nyaman. Fasilitas yang kurang lengkap seperti buku mata pelajaran, peralatan teknologi yang kurang lengkap seperti Komputer yang digunakan untuk mata pelajaran TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi), persediaan Laptop yang kurang lengkap dalam membantu proses pembelajaran dan juga kurangnya Infocus atau LED yang digunakan untuk menampilkan gambar maupun video dalam mempresentasikan pelajaran yang sedang berlangsung. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis, yang artinya semakin baik lingkungan kerja, belum tentu semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil

penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Wulan, 2019)

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPN 6 Ruteng Kabupaten Manggarai adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Tidak terdapat pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik lingkungan kerja belum tentu kinerja guru akan meningkat.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi sekolah SMPN 6 Ruteng. Berdasarkan hasil peneltian menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu pihak sekola lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja guru SMPN 6 Ruteng. Sedangkan disiplin kerja, motivasi kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja guru.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya. Dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan refrensi atau pedoman untuk melakukan peneliti selanjutnya dengan menggunkan variabel variabel lain seperti kompensasi, teknologi informasi, stress kerja dan juga kepemimpinan sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar perbanyak refrensi didalam penelitian seperti buku, juga jurnal dan penelitian terdahulu sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan menarik untuk dibahas dikemudian hari.

## DAFTAR PUSTAKA


Andriana, F. (2021). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Alian Kebumen. 1–5.

Hartanti, T. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam.

Iskandar, R. Z. (2018). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah, 1(2), 117–134. https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134

Kevin Arasay (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia).

Julita. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Jurnal EduTech, 6(1), 17–25.

Mahfud. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kota Bima. Jurnal anajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(November 2020), 1–17.

Marina, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Prabumulih. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(2). https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp80

Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado. Jurnal EMBA, 4(1), 45–055.

Norvita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru.

Nurjaya, N. (2021). Pengarauh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60–74.

Purni, S. (2019). Pengaruh Kedisiplinan , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ujian Nasional Pada SMK GITA KIRTTI 1 Jakarta. Jurnal Ilmiah Komputasi, 18(September).

Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inko Java Semarang. 11(21), 28–50.

Syamsul Hidayat, S. H. K. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPIT Kecamatan Cimanggis Kota Depok. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(6), 1747–1754.

Wulan, W. C. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2017.

Yusuf, T. (2015). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara. Jurnal GeoEkonomi ISSN-

Elektronik, 117–131.