

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN WAQAF AL
FADLAH MINAS**

*(The Influence Of The Work Environment And Work Discipline On Teacher
Performance At The Waqaf Al Fadlah Minas Foundation)*

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Universitas
Lancang Kuning**

Oleh

Efri Waldi
1761201290

MANAJEMEN



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2022

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA
YAYASAN WAQAF AL FADLAH MINAS
SKRIPSI**

Oleh

Efri Waldi
1761201290

Manajemen



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2022**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : EFRI WALDI
NIM : 1761201290
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU YAYASAN WAQAF AL-FALAH
MINAS.

DISETUJUI

PEMBIMBING I



PRAMA WIDAYAT, S.E., M.M., AAAIK
NIDN : 1025128504

PEMBIMBING II



SAFRUL RAJAB, S.E., M.M.
NIDN : 1002076101

DEKAN



Dr. ARIZAL N, S.E., M.M
NIDN : 1023046301

KETUA JURUSAN



Dr. FATKHURAHMAN, S.E., M.Si., M.M
NIDN : 1020017801

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : EFRI WALDI
NIM : 1761201290
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU YAYASAN WAQAF AL-FALAH
MINAS.

KETUA

Dr. FATKHURAHMAN, S.E., M.Si., M.M
NIDN : 1020017801

SEKRETARIS

AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN : 1021088602

ANGGOTA

PRAMA WIDAYAT, S.E., M.M., AA, AK
NIDN : 1025128504

SAIFUL RAJAB, S.E., M.M
NIDN : 1002076101

Dr. FATKHURAHMAN, S.E., M.Si., M.M
NIDN : 1020017801



LILIERTI, S.E., M.M
NIDN : 1028046101

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan Penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicatunkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 15 Januari 2022

Yang membuat pernyataan



Efri Waldi

ABSTRAK
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU YAYASAN WAQAF AL FADLAH

Oleh : Efri Waldi
NIM : 1761201290

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas (2) Pengaruh Disiplin kerja terhadap guru Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas (3) Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja yang simultan terhadap Kinerja guru Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas.

Analisis Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu dengan mengumpulkan data primer langsung pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas dengan Jenis data kuantitatif berupa item-item yang ada pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu observasi, wawancara (Interview), dokumentasi, dan angket.

Hasil yang diperoleh dari Penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas dikatakan nilai sig sebesar $0,029 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2.284 < 2.03693$ (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas nilai sig $0,013 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2.620 > 2.03693$ dan (3) terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6.973 > 3,28$ dengan sig $0,003 < 0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru.

ABSTRACT
THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE
ON THE PERFORMANCE OF THE WAQAF AL FADLAH TEACHER
FOUNDATION

By: Efri Walidi
ID : 1761201290

This study aims to determine: (1) the effect of the work environment on teacher performance at the Waqaf Al Fadlah Minas Foundation (2) the effect of work discipline on teachers at the Waqaf Al Fadlah Minas Foundation (3) the influence of the work environment and work discipline simultaneously on teacher performance at the Waqaf Al Foundation. Fadlah Minas.

Analysis This study uses a descriptive method, namely by collecting primary data directly at the Waqaf Al Fadlah Minas Foundation with quantitative data types in the form of items that exist at the Waqaf Al Fadlah Minas Foundation. While the data collection techniques carried out by researchers are observation, interviews (interviews), documentation, and questionnaires.

The results obtained from this study are (1) there is a significant effect of the work environment on teacher performance at the Waqaf Al Fadlah Minas Foundation, it is said that the sig value is $0.029 < 0.05$ and $t \text{ count} > t \text{ table } 2.284 < 2.03693$ (2) there is a positive and significant work discipline on teacher performance at the Waqaf Al Fadlah Minas Foundation, the value of sig $0.013 < 0.05$ and the t value of $2.620 > 2.03693$ and (3) there is a simultaneous influence of work environment and work discipline on teacher performance at the Waqaf Al Fadlah Minas Foundation that $F \text{ count} > F \text{ table}$ is $6.973 > 3.28$ with sig $0.003 < 0.05$.

Keywords: Work Environment, Work Discipline and Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya penulis diberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU YAYASAN WAQAF AL FADLAH MINAS**”. Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyusun skripsi dan menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan proposal ini masih jauh dari kata kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulisan, tata bahasa, penyusunannya, dan bentuk ilmiahnya. Hal ini karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal ini.

Dalam menyelesaikan proposal ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya salam penyusunan skripsi ini, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Arizal. N.,S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.

2. Bapak Dr. Fatkhurahman, S.E., M.Si., M.M selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Aznuriyandi, S.E., M.Si sebagai sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning.
4. Bapak Prama Widayat, S.E., M.M., AAAIK selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Safrul Rajab, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan ibu Dosen serta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning jurusan Manajemen yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan hingga pada penyelesaian proposal ini.
7. Kepada keluarga, terutama orang tua penulis Awaludin (Ayah), Asnawalni (ibu), dan adek (Defri Almi Fradika, Fherly Effendi, Rizky Ramadhan, Aidil Adha dan Az-Zahra Meyka Putri) yang memberikan dukungan dan doanya selama ini.
8. Kepada teman-teman seperjuangan BEM Fekon Unilak 2019/2022 dan DPM Fekon Unilak 2019/2022 terimakasih doa dan dukungannya.
9. Kepada teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen dan Akuntansi angkatan 2017 terima kasih atas doa dan semangatnya dan seluruh teman, sahabat, dan saudara yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan dan bantuan yang penulis terima. Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua dan memberikan manfaat kepada yang membutuhkan.

Penulis

Efri Waldi

DAFTAR ISI

ABSTRAK

PERNYATAAN

| | |
|------------------------------|------------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---|---|
| 1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN..... | 1 |
| 1.2 RUMUSAN MASALAH | 7 |
| 1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN | 7 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.3.2 Manfaat Penelitian..... | 8 |
| 1.4 SISTEMATIKA PENULISAN | 8 |

BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

| | |
|---|----|
| 2.1 TELAAH PUSTAKA..... | 10 |
| 2.1.1 Manajemen..... | 10 |
| 2.1.1.1 Pengertian Manajemen | 10 |
| 2.1.1.2 Fungsi Manajemen | 11 |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 13 |
| 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 13 |
| 2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 14 |
| 2.1.3 Lingkungan Kerja..... | 17 |
| 2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja | 17 |
| 2.1.3.2 Tujuan Lingkungan Kerja..... | 17 |
| 2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 19 |

| | | |
|----------------|---|-----------|
| 2.1.3.4 | Indikator Lingkungan Kerja..... | 22 |
| 2.1.4 | Disiplin Kerja | 23 |
| 2.1.4.1 | Pengertian Disiplin Kerja | 23 |
| 2.1.4.2 | Jenis Disiplin Kerja | 24 |
| 2.1.4.3 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 25 |
| 2.1.4.4 | Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja | 27 |
| 2.1.5 | Kinerja Guru..... | 28 |
| 2.1.5.1 | Pengertian Kinerja Guru | 28 |
| 2.1.5.2 | Faktor-FaktorYang Mempengaruhi Kinerja Guru | 30 |
| 2.1.5.3 | Indikator Kinerja Guru | 33 |
| 2.1.6 | Penelitian Terdahulu | 35 |
| 2.2 | KERANGKA PEMIKIRAN..... | 36 |
| 2.2.1 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru | 36 |
| 2.2.2 | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru | 37 |
| 2.2.3 | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru | 38 |
| 2.3 | HIPOTESIS | 39 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | |
| 3.1 | OBJEK PENELITIAN | 41 |
| 3.2 | POPULASI DAN SAMPEL | 41 |
| 3.3 | TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL..... | 41 |
| 3.4 | JENIS DAN SUMBER DATA | 42 |
| 3.4.1 | Jenis Data | 42 |
| 3.4.2 | Sumber Data..... | 42 |
| 3.5 | TEKNIK PENGUMPULAN DATA | 42 |
| 3.6 | IDENTIFIKASI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL | 44 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 3.7 | ANALISIS DATA..... | 46 |
| 3.7.1 | Analisis Hasil Uji Coba Instrumen | 47 |
| 3.7.2 | Analisis Uji Persyaratan | 49 |
| 3.7.3 | Analisis Uji Hipotesis | 52 |

BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

| | | |
|--------|---|----|
| 4.1. | SEJARAH YAYASAN WAQAF AL FADLAH MINAS..... | 54 |
| 4.2. | LOKASI YAYASAN WAQAF AL FADLAH MINAS..... | 55 |
| 4.3. | VISI DAN MISI YAYASAN WAQAF AL FADLAH MINAS | 55 |
| 4.4. | TUJUAN DIDIRIKAN YAYASAN WAQAF AL FADLAH MINAS | 55 |
| 4.5. | STRUKTUR ORGANISASI..... | 56 |
| 4.6. | AKTIVITAS ORGANISASI..... | 56 |
| 4.6.1 | Ketua Yayasan..... | 56 |
| 4.6.2 | Kepala Sekolah..... | 57 |
| 4.6.3 | Komite Sekolah | 58 |
| 4.6.4 | Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum..... | 58 |
| 4.6.5 | Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan | 59 |
| 4.6.6 | Wakil Kepala Sekolah Bidang SARPRAS..... | 59 |
| 4.6.7 | Kepala Perpustakaan | 59 |
| 4.6.8 | Kepala Tenaga Administrasi Sekolah | 60 |
| 4.6.9 | Bimbingan Konseling (BK) | 60 |
| 4.6.10 | Wali Kelas | 61 |
| 4.6.11 | Guru..... | 61 |

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 5.1 | HASIL PENELITIAN | 63 |
| 5.1.1 | Identifikasi responden | 63 |
| 5.1.1.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Umur | 63 |

| | |
|--|-----------|
| 5.1.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 64 |
| 5.1.1.3 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan | 64 |
| 5.1.2 Lingkungan Kerja..... | 65 |
| 5.1.2.1 Penerangan..... | 66 |
| 5.1.2.2 Suhu Udara | 67 |
| 5.1.2.3 Suara Bising | 68 |
| 5.1.2.4 Kemampuan Bekerja..... | 69 |
| 5.1.2.5 Ruang Gerak | 70 |
| 5.1.3 Disiplin Kerja | 71 |
| 5.1.3.1 Frekuensi Kehadiran | 71 |
| 5.1.3.2 Tingkat Kewaspadaan..... | 73 |
| 5.1.3.3 Ketaatan pada standar Kerja | 74 |
| 5.1.3.4 Ketaatan pada peraturan kerja..... | 75 |
| 5.1.3.5 Etika kerja | 76 |
| 5.1.4 Kinerja Guru | 77 |
| 5.1.4.1 Kompetensi Pedagogik | 77 |
| 5.1.4.2 Kompetensi Professional | 78 |
| 5.1.4.3 Kompetensi Social | 79 |
| 5.1.4.4 Kompetensi Kepribadian | 81 |
| 5.1.4.5 Tugas Tambahan..... | 82 |
| 5.1.5 Rekapitulasi Responden Variabel | 83 |
| 5.1.5.1 Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja | 83 |
| 5.1.5.2 Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja | 84 |
| 5.1.5.3 Rekapitulasi Variabel Kinerja Guru | 85 |
| 5.1.6 Uji Validitas Dan Reabilitas..... | 86 |
| 5.1.6.1 Uji Validitas | 86 |
| 5.1.6.2 Uji Reabilitas | 87 |
| 5.1.7 Uji Asumsi Klasik | 89 |
| 5.1.7.1 Uji Normalitas..... | 89 |
| 5.1.7.2 Uji Multikolinieritas | 90 |
| 5.1.7.3 Uji Heterokedastisitas | 91 |

| | |
|---|------------|
| 5.1.7.4 Uji Autokorelasi..... | 92 |
| 5.1.8 Uji Hipotesis | 92 |
| 5.1.8.1 Uji Persial (Uji t)..... | 92 |
| 5.1.8.2 Uji Simultan (Uji F)..... | 93 |
| 5.1.8.3 Koefisien Determinasi (R ²) | 95 |
| 5.1.8.4 Koefisien Determinasi Persial | 95 |
| 5.2 Pembahasan..... | 97 |
| 5.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru | 97 |
| 5.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru | 98 |
| 5.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru | 100 |
| BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 6.1 KESIMPULAN..... | 102 |
| 6.2 SARAN | 103 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| BIOGRAFI PENULIS | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| Tabel : | Halaman |
|--|----------------|
| 1.1 Data Guru Tahun 2021 Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas | 2 |
| 1.2 Rekapitulasi Absensi Guru Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas | 5 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 35 |
| 4.1 Identifikasi dan Operasional Variabel | 44 |
| 3.2 Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian | 47 |
| 3.3 Pengukuran Autokorelasi Uji Durbin Watson | 52 |
| 5.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 63 |
| 5.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia | 64 |
| 5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan | 65 |
| 5.4 Tanggapan Responden Tentang Penerangan | 66 |
| 5.5 Tanggapan Responden Tentang Suhu Udara | 67 |
| 5.6 Tanggapan Responden Tentang Suara Bising | 68 |
| 5.7 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Bekerja | 69 |
| 5.8 Tanggapan Responden Tentang Ruang Gerak | 70 |
| 5.9 Tanggapan Responden Tentang Frekuensi Kehadiran | 72 |
| 5.10 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kewaspadaan | 73 |
| 5.11 Tanggapan Responden Tentang Ketaatan Pada Standar Kerja | 74 |
| 5.12 Tanggapan Responden Tentang Ketaatan Pada Peraturan Kerja | 75 |
| 5.13 Tanggapan Responden Tentang Etika Kerja | 76 |
| 5.14 Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Pedagogik | 78 |
| 5.15 Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Profesional | 79 |

| | | |
|------|--|----|
| 5.16 | Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Sosial | 80 |
| 5.17 | Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kepribadian | 81 |
| 5.18 | Tanggapan Responden Tentang Tugas Tambahan | 82 |
| 5.19 | Rekapitulasi Responden (X1) | 83 |
| 5.20 | Rekapitulasi Responden (X2) | 84 |
| 5.21 | Rekapitulasi Responden (Y) | 85 |
| 5.22 | Hasil Uji Validitas..... | 86 |
| 5.23 | Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X1) | 87 |
| 5.24 | Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja (X2)..... | 88 |
| 5.25 | Hasil Uji Reabilitas Kinerja Guru (Y) | 88 |
| 5.26 | Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian..... | 89 |
| 5.27 | Hasil Uji Multikolinieritas | 90 |
| 5.28 | Hasil Uji Heteroskedastisitas | 91 |
| 5.29 | Hasil Uji Autokorelasi..... | 92 |
| 5.30 | Hasil Uji Parsial (Uji t) | 93 |
| 5.31 | Hasil Uji Simultan (Uji F)..... | 94 |
| 5.32 | Hasil Koefisien Determinasi (R2)..... | 95 |
| 5.33 | Hasil Koefisien Determinasi Parsial | 95 |
| 5.34 | Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif..... | 96 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|------------------------------|----------------|
| 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 39 |
| 4.1 Struktur Organisasi..... | 56 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiner

Lampiran 2 Data Hasil Penelitian

Lampiran 3 Hasil Olahan Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan karakter di diri manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan terutama ditentukan oleh proses pembelajaran yang dialami pelajar. Dengan proses pembelajaran diharapkan adanya peningkatan aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan pelajar. Proses pembelajaran akan berjalan dengan baik jika didukung oleh lingkungan kerja serta disiplin kerja yang baik pula yang akan berpengaruh pada kinerja tenaga didik dan juga pelajarnya.

Dalam sebuah lembaga pendidikan tidak terlepas dari adanya guru dan siswa serta faktor lain yang ikut mendukung kegiatan belajar mengajar. Baik itu bersifat internal maupun eksternal. Belajar mengajar bisa terlaksana jika komponen penunjang pembelajaran dapat terpenuhi antara lain kinerja guru dalam menyajikan pembelajaran. Dapat disimpulkan, bahwa seorang guru dituntut memenuhi persyaratan kualifikasi minimal (latar belakang pendidikan keguruan/umum dan telah tersertifikasi profesi), setelah guru memenuhi persyaratan kualifikasi, maka guru akan dan sedang berada pada tahapan

kompetensi. Namun, fenomena dilapangan menunjukkan bahwa guru di sekolah masih banyak yang belum/tidak memenuhi persyaratan tersebut.

Dalam kaitannya untuk mencari solusi terhadap fenomena tersebut harus diatasinya secara tuntas dengan memperhatikan norma-norma aturan dalam pendidikan agar tidak rancu. Sebagaimana Bastian dalam Sugiyono (2013 ; 22) mengungkapkan : “bahwa penyelesaian masalah-masalah pendidikan tidaklah dapat diatasi secara bagian demi bagian, persoalan satu dengan yang lainnya sangatlah berkaitan”.

Persoalan guru inilah yang mengemuka di Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas, Menurut Kamus Bahasa Besar Indonesia atau dikenal dengan KBBI Yayasan adalah sebuah badan hukum yang tidak mempunyai anggota, dikelola oleh sebuah pengurus dan didirikan untuk tujuan sosial (mengusahakan layanan dan bantuan seperti sekolah, rumah sakit). Yayasan Waqaf Al Fadlah ini berdiri pada tahun 1997 dan terdiri dari Pondok pesantren, Taman Kanak-kanak, Madrasah Ibtidiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA) Dan Panti Asuhan dengan jumlah guru 36 orang. Berikut data guru di Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Guru Tahun 2021

| No | Guru | Jumlah Guru |
|--------------|---------------------------|--------------------|
| 1 | Taman Kanak-Kanak (TK) | 4 |
| 2 | Madrasah Ibtidiyah (MI) | 7 |
| 3 | Madrasah Tsanawiyah (MTS) | 9 |
| 4 | Madrasah Aliyah (MA) | 10 |
| 5 | Pesantren | 6 |
| Total | | 36 |

Sumber: Data Internal Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas 2021

Berdasarkan data diatas total guru yang mengajar di yayasan Waqaf Al Fadlah Minas yaitu 36 orang. Untuk penelitian yang akan dilakukan peneliti akan mengambil seluruh responden dari semua bagian yang ada di Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas.

Yayasan ini memiliki lingkungan kerja yg masih dibawah standar ketentuan, sehingga mengakibatkan kinerja guru dalam mengajar menjadi tidak nyaman dan tenang. menurut Sedarmayanti dalam Budianto dkk(2015;108) lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yaitu: Penerangan, Penggunaan warna, Suara bising, Suhu udara, Kemampuan bekerja, dan Ruang gerak yang diperlukan. Aturan disiplin di yayasan ini terhadap guru juga masih dalam kondisi memprihatinkan sehingga sangat berdampak terhadap kinerja guru dalam mengajar. Maka dari itu, untuk mengatasi hal tersebut dapat dilakukan peningkatan terhadap lingkungan dan disiplin kerja pada guru agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Kondisi tersebut sepatutnya mendapat perhatian dan penanganan yang serius. Upaya peningkatan kinerja mengajar guru dilakukan oleh sinerginya berbagai komponen, termasuk di dalamnya para guru yang merasa nyaman dengan lingkungannya dan ada harapan masa depannya. Menurut Sutrisno (2016;170) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja mengajar guru di Yayasan Waqaf Al Fadlah, belum ditelusuri dan dikaji secara seksama. Wacana kearah itu baru sebatas dugaan, yakni adanya beberapa faktor penyebab rendahnya kinerja guru antara lain; lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan kurangnya Disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, penulis ingin melihat seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas.

Menurut Sedarmayanti (2013) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun berkelompok. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

Sedangkan disiplin kerja Menurut Hartatik (2014;183) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Guru Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas Kab. Siak

| Tahun | Jumlah Guru | Jumlah Hari Kerja Satuan | Jumlah hari Kerja Selama Tahun | 1 | Jumlah Hari Absensi Guru / Tahun | Persentase Absensi Pegawai (%) |
|--------------|--------------------|---------------------------------|---------------------------------------|----------|---|---------------------------------------|
| 2017 | 34 | 280 | 9520 | | 12 | 4% |
| 2018 | 33 | 280 | 9240 | | 10 | 3% |
| 2019 | 34 | 280 | 9520 | | 9 | 3% |
| 2020 | 35 | 280 | 9800 | | 9 | 3% |
| 2021 | 36 | 280 | 10.080 | | 7 | 2% |

Sumber : Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas Tahun 2021

Dari Tabel di atas Jumlah guru tahun 2017 sebanyak 34 orang dengan tingkat absensi 4%. Tahun 2018 jumlah guru sebanyak 33 orang dengan tingkat absensi 3%. Tahun 2019 jumlah guru 34 dengan tingkat absensi 3%. Dan tahun 2020 jumlah guru bertambah menjadi 35 orang dengan tingkat persentase absensi 3%. Serta tahun 2021 jumlah guru sebanyak 36 orang dengan tingkat absensi 2%. Dilihat dari tabel di atas dapat terlihat bahwa pada tahun 2017 s/d 2021 tingkat kehadirannya mengalami fluktuasi.

Dari gambaran diatas, dapat diindikasikan kinerja guru seperti ini ditemukan pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas Kabupaten Siak, kondisi ini disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja pada guru. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas yang relevan dengan fungsi sekolah. Komponen dari kompetensi yang dinilai yaitu Pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik), kepribadian, sosial, dan profesional.

Dari uraian di atas tersebut ternyata bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan unsur yang dominan dan signifikan pengaruhnya terhadap faktor internal dan faktor eksternal bagi kinerja guru tersebut. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Chairul Anam (2018) yang menyatakan bahwa “motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru” dan penelitian dari Sya’roni dkk (2018) menyatakan bahwa “Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada tiga SMK Swasta di Kecamatan Tempeh Lumajang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kedisiplinan seorang guru maka akan meningkatkan kinerja guru pada tiga SMK Swasta di Kecamatan Tempeh Lumajang.” dalam penelitian Pratiwi Indah Sari (2018) menyatakan bahwa “pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi”. Faktor internal yang sangat mungkin berhubungan dengan kinerja guru adalah disiplin guru, sedangkan faktor eksternalnya adalah lingkungan kerja. Untuk itu perlu dilakukan penelitian secara cermat terhadap variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan pengamatan peneliti, identifikasi lapangan ditemukan bahwa banyak permasalahan yang perlu dikaji dan diteliti untuk melihat kinerja guru di Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas seperti menurunnya kualitas kinerja guru dikarenakan kedisiplinan yang rendah, seperti datang tidak tepat waktu (terlambat), sering tidak masuk, dan lingkungan kerja masih dibawah standar yang ditentukan di Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas.

Berangkat dari persoalan tersebut pada penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN WAQAF AL-FADLAH MINAS”**.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas?

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas.

1.3.2. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Yayasan, Memberikan masukan kepada Pimpinan terkait dengan sehubungan langkah langkah yang diambil untuk meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas.
2. Bagi Peneliti, Penelitian ini bermanfaat untuk mengubah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya / Pembaca, Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan masukan serta bahan pertimbangan lainnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk dapat mempermudah pembahasan di dalam penyusunan skripsi ini maka penulis membaginya dalam enam bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini menjelaskan 3 sub yaitu, yang pertama telaah pustaka berisikan penjelasan landasan teori yang berhubungan

dengan masalah yang akan dipecahkan dalam perumusan masalah. Yang kedua kerangka pemikiran berisikan tentang teori yang menjadi dasar hubungan antar variabel yang akan diteliti. Yang ketiga hipotesis berisikan kesimpulan dan jawaban sementara dari permasalahan yang dirumuskan, dalam bentuk bisa diuji yang belum tentu benar, sehingga tersebut dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan 7 sub yaitu objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasionalisasi variabel, serta analisis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini berisikan gambaran umum tentang sejarah singkat dan struktur organisasi dari Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian penulis.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan uraian beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran sesuai penelitian penulisan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja guru Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas, berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa diketahui nilai sig untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,029 < 0,05 dan nilai t hitung 2.284 > 2.03693, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan hasil koefisien determinasi persial 13%. Maka, hasil penelitian Hipotesis 1 sudah terbukti dan sejalan dengan penelitian terdahulu.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas, dilihat dari hasil penelitian H2 menyatakan bahwa diketahui nilai sig untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,013 < 0,05 dan nilai t hitung 2.620 > 2.03693, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan hasil koefisien determinasi persial 16%. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa Hipotesis pada penelitian ini sudah terbukti dan sejalan dengan penelitian terdahulu.
3. Kinerja guru merupakan hal terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu sekolah yang baik dan bermutu, berdasarkan hasil penelitian yang

menyatakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$. Nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah 3,28 nilai F_{hitung} adalah 6.973 dengan nilai sig adalah 0,003. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6.973 > 3,28$ dengan $sig = 0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa modal regresi dapat digunakan untuk pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, dengan koefisien determinasi 29% atau berpengaruh sedang. Dengan demikian, berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas, sebaiknya membuat penilaian kerja terhadap guru, sehingga dapat diketahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target yang harus dicapai. Agar dapat memenuhi standar kompetensi guru untuk menunjang tercapainya kinerja yang optimal, maka guru dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya melalui berbagai pelatihan, seminar atau workshop, baik diselenggarakan oleh pihak internal sekolah maupun oleh pihak eksternal seperti Perguruan Tinggi Negeri atau Swasta dan lembaga-lembaga lain yang kompeten dan memiliki komitmen pada peningkatan kualitas kompetensi guru. Dan pihak sekolah diperlukan untuk mengambil langkah-langkah dalam membuat aturan

peraturan yang mampu untuk meningkatkan disiplin kerja dari guru sehingga menghasilkan kualitas pengajar yang bermutu.

2. Akademi, ntuk meningkatkan kinerja guru Ketua yayasan lebih meminta kepala sekolah sering melakukan bimbingan konseling kepada para guru untuk memastikan apakah guru sebaiknya bersedia mengembangkan silabus, meningkatkan materi pengajaran, meningkatkan kesungguhan dalam mengajar, meningkatkan tugas tambahan kepada siswa dan memberikan lajutan kepada siswa dan meningkatkan kemampuan siswannya.
3. Peneliti Selanjutnya, sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, terdapat kelemahan-kelemahan, dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Waqaf Al Fadlah Minas. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, perlu memperbanyak variabel penelitian lainnya

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Barnawi dan Mohammad Arifin, 2014, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*, Jogjakarta; AR-RUZZ MEDIA.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf, 2017, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; CAPS.
- Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurmansyah SR, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep-Teori & Penelitian)*, Pekanbaru; Unilak Press.
- _____, 2019, *Perilaku Organisasi; Mengelola Orang dan Organisasi (Konsep-Teori-Aplikasi & Penelitian)*, Pekanbaru; Unilak Press.
- Pendidikan, Badan Standar Nasional, 2007, *Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah*, Badan Standar Nasional Pendidikan Nomor 41.
- Priansa, 2014, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung; ALFABETA.
- Hartatik Indah, Puji, 2014, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Jogjakarta; Laksana, Cetakan Pertama.
- Sedarmayanti, 2013, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Bandung; Mandar Maju.
- Sinambela, 2012, *Kinerja Pegawai ; Teori, Pengukurandan Implikasi*, Yogyakarta ; Graha Ilmu.
- _____, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta; Bumi Aksara.

- Sudaryo, Yoyo dkk 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta; Anggota IKAPI.
- Sule dan Kurniawan, 2019, *Pengantar Manajemen*, Bandung; Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Ilmiah*, Jakarta; Angkasa Pura Senjaya.
- Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Bogor; Ghaha Industri.

Jurnal

- Adilla Jelita Siska, 2017, "*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam*," Jurnal Sosial dan Ilmu ekonomi, Vol 1, No 2.
- Anam, Chairul, 2018, "*Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan*," Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam, Vol 4 No 1.
- Budianto, A, Aji Tri dan Amelia Katini, 2015, "*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta*," Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pemulang, Vol 3, No 1.
- Cholil, Muhammad, 2014, "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah Ngawi*," Media Prestasi, Vol 13, No 12.
- Erni Purwanti, 2018, "*Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sma Muhammadiyah 1 Gresik*," Jurnal Manajerial, Vol 5, No 1.
- Lili Andriani, 2017, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi*," Scientific Journals of Economic Education, Vol 1, No 1.

- Nuryasin, Ilham, Mochammad Al Musadieg dan Ika Ruhana, 2016, "***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)***," Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 41, No 1.
- Pratiwi Indah Sari, 2018, "***Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 10 Muaro Jambi***," Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol 1, No 1.
- Rachmawati, Nela Pima, Bambang Swasto dan Arik Prasetya, 2014. "***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)***," Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 8, No 2.
- Sahlan Lubis, 2020, "***Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan***" Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial, Vol 6, No 1.
- Sya'roni S, Toni Herlambang, Dwi Cahyono, 2018, "***Dampak Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru***," Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol 8, No 2.