

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Bhakti Insani

<sup>1\*)</sup>Faisal Amir Maulana dan <sup>2)</sup>Yustiana Wardhani  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Binaniaga Indonesia  
[faisalamirmaulana@gmail.com](mailto:faisalamirmaulana@gmail.com)

\*Corresponding author: Received:

Received: April 2026, Accepted: April 2026, Published: April 2026

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Bhakti Insani. Objek dalam penelitian ini yaitu seluruh guru di Yayasan Bhakti Insani. Populasi dan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu sebanyak 70 responden. Metode pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Bhakti Insani.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja guru, manajemen sdm

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah satu-satunya cara terbaik untuk mempelajari banyak konsep seperti globalisasi, ekonomi pasar, dan bahkan politik harmoni antar kelompok. Perubahan yang berkelanjutan merupakan bagian dari pendidikan di dunia ini adalah sistem yang mapan dan memiliki tujuan yang konsisten. Landasan suatu negara ditentukan oleh kualitas penyusunannya. Oleh karena itu, pendidikan di Indonesia harus memenuhi standar yang sebanding dengan negara lain. Fungsi dan tujuan utama pendidikan Indonesia sebagaimana tercantum dalam pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Besarnya tujuan pendidikan di Indonesia akan memberikan tanggung jawab yang besar pula bagi Bangsa Indonesia pada terlaksananya pendidikan yang senantiasa dicita-citakan. Pendidikan meningkatkan harkat dan martabat manusia, selain itu juga pendidikan untuk menciptakan pertumbuhan manusia dengan standar tinggi dan kemampuan untuk terlibat dalam berbagai percakapan terkait manajemen pengetahuan dan teknologi.

Kinerja guru berfungsi sebagai sikap cerminan untuk siswa serta Keterampilan, Nilai, dan Pemahaman melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan kebutuhan. Penampilan, perilaku, dan prestasi kerja guru. Kinerja Guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor berbeda. Dalam beberapa kasus, faktor ini mungkin berasal dari individu itu sendiri dan mencakup hal-hal seperti motivasi, pengetahuan, dan sikap terhadap pekerjaan mereka sendiri. Selain itu, hal ini bisa saja datang dari guru secara pribadi, seperti tempat kerja, rekan kerja, atau lingkungan kerja.

Di Kota Bogor, fenomena terkait dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja guru cukup beragam, tergantung pada masing-masing lembaga pendidikan. Salah satu lembaga yang memiliki tantangan serupa adalah Yayasan Bhakti Insani, sebuah yayasan yang memiliki berbagai unit pendidikan yang melayani ratusan siswa. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di yayasan ini, terdapat indikasi bahwa kinerja guru masih bervariasi meskipun ada upaya untuk memperbaiki aspek disiplin kerja dan lingkungan kerja. Beberapa guru menunjukkan kinerja yang sangat baik, namun ada juga yang cenderung kurang produktif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja guru secara signifikan, baik yang bersifat internal (Disiplin Kerja) maupun eksternal (Lingkungan Kerja).

Yayasan Bhakti Insani adalah lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk menyediakan pendidikan berkualitas. Yayasan Bhakti Insani ini terdiri dari SMA dan SMK. Untuk SMA terdapat 2 jurusan, yaitu Ilmu Pengetahuan Alam dan Ilmu Pengetahuan Sosial. Lalu untuk SMK terdapat 5 jurusan diantaranya Pengembangan Perangkat Lunak dan Gim, Teknik Jaringan Komputer dan Telekomunikasi, Pemasaran, Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis serta Jurusan Desain Komunikasi Visual.

Studi pendahuluan yang dilakukan di Yayasan Bhakti Insani juga menunjukkan adanya ketidakpuasan terkait lingkungan kerja. Beberapa guru mengungkapkan bahwa fasilitas yang ada masih kurang memadai untuk mendukung proses pembelajaran, seperti ruang kelas yang masih kurang, peralatan yang terbatas, dan kurangnya fasilitas pendukung lainnya. Selain itu, terdapat pula keluhan mengenai hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, serta kurangnya komunikasi yang baik antara guru dan pimpinan yayasan. Kondisi ini diduga memengaruhi semangat kerja guru dan pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. peneliti melakukan pra survey terhadap 20 responden di Yayasan Bhakti Insani.

Sebanyak 11 responden merasa puas dengan kemudahan prosedur administratif di sekolah ini,

sementara 9 responden merasa tidak puas. Ini mengindikasikan bahwa birokrasi sekolah masih memerlukan perbaikan agar lebih mudah dipahami dan dilaksanakan oleh karyawan. Sebanyak 8 responden merasa puas dengan suasana kerja di sekolah ini, sedangkan 12 responden tidak puas. Jumlah ketidakpuasan yang lebih besar menunjukkan perlunya peningkatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung.

Melihat kondisi tersebut, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Bhakti Insani. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen Yayasan Bhakti Insani untuk menciptakan kebijakan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja guru, baik melalui peningkatan disiplin kerja maupun perbaikan lingkungan kerja. Penelitian ini penting dilakukan untuk menggali lebih dalam pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Bhakti Insani, yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan oleh yayasan tersebut.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pada hakikatnya, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut Sinambela (2016:8) manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pemberdayagunaan SDM yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya (Wachidah & Luturlean, 2019:3).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah salah satu aspek fundamental dalam dunia kerja yang sering kali menjadi penentu keberhasilan individu dan organisasi. Secara sederhana, disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesanggupan seseorang untuk mematuhi aturan serta norma yang berlaku di tempat kerja. Malayu S.P Hasibuan (2015:193) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Faizah & Raditya, 2023:2). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mencakup berbagai dimensi, mulai dari kehadiran hingga etika dalam berkolaborasi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya digunakan secara efektif.

### **Kinerja Guru**

Supardi (2015:54) menyatakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Musbikah et al., 2021:3). Lebih lanjut Madjid (2016:11) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etik (Musbikah et al., 2021:3).

### **Hipotesis Penelitian**

- H1: Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Bhakti Insani.
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Bhakti Insani.
- H3: Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Bhakti Insani.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Marsella & Artina, 2024:5). Penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan primer tentang hubungan sebab-akibat, hubungan variabel, hipotesis dan pertanyaan yang lebih spesifik, serta menggunakan pengukuran, observasi dan pengujian sebuah teori.

### Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Bhakti Insani yang bergerak dibidang Pendidikan. Berlokasi di Jl. Bhakti Insani No. 5, RT.04/ RW.05, Batutulis, Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, Jawa Barat 16133. Sedangkan waktu penelitian mulai pada bulan Juli 2024 sampai selesai Variabel dan Operasional Variabel

### Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Husen, 2019). Objek penelitian yaitu seluruh guru di yayasan bhakti insani yang berjumlah 70.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2017:215) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Husen, 2019:3). Alasan penulis menggunakan sampel holistik adalah karena populasi yang disurvei kurang dari 100 (Salsabillah et al., 2020:2). Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Bhakti Insani yang berjumlah 70 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	20,51096371
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,081
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,898
Asymp. Sig. (2-tailed)		,395

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,395, lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu 0,05. Dalam konteks ini dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas, karena nilai signifikansi  $0,395 > 0,05$ .

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,112	39,112		,028	,977		
	Disiplin_Kerja	1,013	,432	,276	2,349	,022	,989	1,011
	Lingkungan_Kerja	,344	,486	,083	,708	,481	,989	1,011

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025.

Kriteria pengujian uji multikolinearitas metode tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) adalah sebagai berikut:

- Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$ , berkesimpulan terjadi gejala multikolinearitas.

Berdasarkan tabel 20 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- Nilai tolerance untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,989 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,011 < 10$ ,

sehingga variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

- b. Nilai tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar  $0,989 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,011 < 10$ , sehingga variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

Model	t	Sig.
1. (Constant)	1.112	.270
Disiplin_Kerja	-1.013	.315
Lingkungan_Kerja	.344	.732
a. Dependent Variable: Abs_Res		

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025.

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.  
 b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar  $0,315 > 0,05$ , sehingga variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.  
 b. Nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar  $0,732 > 0,05$ , sehingga variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Linearitas

**Tabel 4 Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	10847,257	22	493,057	,921	,570
		Linearity	2907,570	1	2907,570	5,433	,024
		Deviation from Linearity	7939,687	21	378,080	,706	,805
Within Groups			25152,814	47	535,166		
Total			36000,071	69			

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025.

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Guru (Y) yang tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Deviasi dari Linearitas (*Deviation from Linearity*)  $0,805 > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).

**Tabel 5 Hasil Uji Linearitas X2 terhadap Y**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Guru * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	10304,373	20	515,219	,982	,498
		Linearity	449,248	1	449,248	,857	,359
		Deviation from Linearity	9855,124	19	518,691	,989	,489
Within Groups			25695,699	49	524,402		
Total			36000,071	69			

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025.

Berdasarkan hasil uji linearitas variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y) yang tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Deviasi dari Linearitas (*Deviation from Linearity*)  $0,489 > 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

### Analisis Deskriptif

**Tabel 6 Indeks Jawaban Responden**

No	Rentang Nilai	Kriteria
1.	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2.	1,81 – 2,60	Rendah
3.	2,61 – 3,40	Cukup
4.	3,41 – 4,20	Tinggi
5.	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2015:134)

Variabel deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel yang diolah menggunakan SPSS *Statistic Descriptive*. Adapun karakteristik masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin_Kerja	70	44	74	62,67	6,211
Lingkungan_Kerja	70	51	74	63,97	5,517
Kinerja_Guru	70	48	123	86,64	22,842
Valid N (listwise)	70				

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025.

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)  
Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden, hasil analisis menunjukkan nilai minimum sebesar 44, nilai maksimum sebesar 74, nilai rata-rata (mean) sebesar 62,67, dan nilai standar deviasi sebesar 6,211.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)  
Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden, hasil analisis menunjukkan nilai minimum sebesar 51, nilai maksimum sebesar 74, nilai rata-rata (mean) sebesar 63,97, dan nilai standar deviasi sebesar 5,517.
3. Variabel Kinerja Guru (Y)  
Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden, hasil analisis menunjukkan nilai minimum sebesar 48 nilai maksimum sebesar 123, nilai rata-rata (mean) sebesar 86,64, dan nilai standar deviasi sebesar 22,842.

**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Beban Kerja (X1)**

**Tabel 8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Kode Pernyataan	Interval Jawaban					Total	Rata-rata Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
DK1	0	0	2	30	38	70	4,51	Sangat Tinggi
DK2	0	1	3	35	31	70	4,37	Sangat Tinggi
DK3	0	0	5	28	37	70	4,46	Sangat Tinggi
DK4	0	0	1	33	36	70	4,50	Sangat Tinggi
DK5	0	1	2	29	38	70	4,47	Sangat Tinggi
DK6	0	0	4	36	30	70	4,37	Sangat Tinggi
DK7	0	1	5	31	33	70	4,37	Sangat Tinggi
DK8	0	0	2	30	38	70	4,51	Sangat Tinggi
DK9	0	0	3	34	33	70	4,43	Sangat Tinggi
DK10	0	0	1	29	40	70	4,56	Sangat Tinggi
DK11	0	0	2	31	37	70	4,50	Sangat Tinggi
DK12	0	1	4	38	27	70	4,29	Sangat Tinggi
DK13	0	0	1	25	44	70	4,61	Sangat Tinggi
DK14	0	0	3	32	35	70	4,46	Sangat Tinggi
DK15	0	0	2	29	39	70	4,53	Sangat Tinggi
Rata-rata							4,46	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025.

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel di atas yang telah dihitung dan diolah oleh peneliti menggunakan IBM SPSS Statistics 27 untuk menganalisis responden dari setiap indikator Disiplin Kerja, ditemukan bahwa hasil pengolahan data dari 70 responden menghasilkan nilai rata-rata tertimbang untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 4,46. Nilai ini masuk dalam kategori "Sangat Tinggi" karena berada dalam rentang interval 4,21 - 5,00. Temuan ini menunjukkan bahwa guru di Yayasan Bhakti Insani sangat setuju bahwa Disiplin Kerja mereka berada pada level yang sangat baik.

**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Pengembangan Karir (X2)**

**Tabel 9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Kode Pernyataan	Interval Jawaban					Total	Rata-rata Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
LK1	0	0	4	33	33	70	4,41	Sangat Tinggi
LK2	0	1	3	30	36	70	4,44	Sangat Tinggi
LK3	0	0	2	29	39	70	4,53	Sangat Tinggi
LK4	0	1	6	35	28	70	4,27	Sangat Tinggi
LK5	0	0	5	31	34	70	4,41	Sangat Tinggi
LK6	0	0	3	38	29	70	4,37	Sangat Tinggi
LK7	0	2	5	28	35	70	4,37	Sangat Tinggi
LK8	0	1	4	33	32	70	4,37	Sangat Tinggi
LK9	0	0	7	30	33	70	4,37	Sangat Tinggi
LK10	0	0	3	36	31	70	4,40	Sangat Tinggi
LK11	0	0	2	29	39	70	4,53	Sangat Tinggi
LK12	0	1	5	32	32	70	4,36	Sangat Tinggi
LK13	0	0	1	28	41	70	4,57	Sangat Tinggi
LK14	0	0	4	34	32	70	4,40	Sangat Tinggi
LK15	0	0	2	27	41	70	4,56	Sangat Tinggi
Rata-rata							4,42	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025.

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel di atas yang telah dihitung dan diolah oleh peneliti menggunakan IBM SPSS Statistics 27 untuk menganalisis responden dari setiap indikator Lingkungan Kerja, ditemukan bahwa hasil pengolahan data dari 70 responden menghasilkan nilai rata-rata tertimbang untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 4,42. Nilai ini masuk dalam kategori "Sangat Tinggi" karena berada dalam rentang interval 4,21 - 5,00. Temuan ini menunjukkan bahwa guru di Yayasan Bhakti Insani sangat setuju bahwa Lingkungan Kerja mereka sangat mendukung.

### Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja guru (Y)

**Tabel 10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Guru (Y)**

Kode Pernyataan	Interval Jawaban					Total	Rata-rata Skor	Kriteria
	1	2	3	4	5			
KG1	0	0	3	29	38	70	4,50	Sangat Tinggi
KG2	0	0	2	31	37	70	4,50	Sangat Tinggi
KG3	0	1	4	30	35	70	4,41	Sangat Tinggi
KG4	0	0	1	28	41	70	4,57	Sangat Tinggi
KG5	0	0	5	33	32	70	4,39	Sangat Tinggi
KG6	0	0	2	35	33	70	4,44	Sangat Tinggi
KG7	0	1	3	32	34	70	4,41	Sangat Tinggi
KG8	0	0	4	29	37	70	4,47	Sangat Tinggi
KG9	0	0	3	30	37	70	4,49	Sangat Tinggi
KG10	0	0	1	25	44	70	4,61	Sangat Tinggi
KG11	0	0	2	29	39	70	4,53	Sangat Tinggi
KG12	0	1	4	36	29	70	4,33	Sangat Tinggi
KG13	0	0	3	27	40	70	4,53	Sangat Tinggi
KG14	0	0	2	32	36	70	4,49	Sangat Tinggi
KG15	0	0	1	28	41	70	4,57	Sangat Tinggi
Rata-rata							4,48	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam tabel di atas yang telah dihitung dan diolah oleh peneliti menggunakan IBM SPSS Statistics 27 untuk menganalisis responden dari setiap indikator Kinerja Guru, ditemukan bahwa hasil pengolahan data dari 70 responden menghasilkan nilai rata-rata tertimbang untuk variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 4,48. Nilai ini masuk dalam kategori "Sangat Tinggi" karena berada dalam rentang interval 4,21 - 5,00. Temuan ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru di Yayasan Bhakti Insani dinilai sangat baik oleh para responden.

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 11 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi**

		Correlations		
		Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Guru
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.550**	.671*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	70	70	70
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.550**	1	.728*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	70	70	70
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.671*	.728*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	70	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025.

1. Korelasi antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Guru (Y) memiliki hubungan positif dan tingkat hubungan yang kuat, dengan nilai korelasi sebesar 0,671.
2. Korelasi antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y) memiliki hubungan positif dan tingkat hubungan yang kuat, dengan nilai korelasi sebesar 0,728.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.687	8.151		3.887	.000
	Disiplin Kerja	.517	.078	.415	6.628	.000
	Lingkungan Kerja	.603	.076	.536	7.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025.

$$KG = 31,687 + 0,517DK + 0,603LK + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta adalah 31,687, yang berarti jika nilai dari variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah 0, maka nilai dari variabel dependen Kinerja Guru (Y) diperkirakan sebesar 31,687. Dengan nilai positif ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan dampak positif terhadap Kinerja Guru (Y).
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,517. Hal ini mengindikasikan bahwa jika nilai variabel independen lain tetap, dan variabel Disiplin Kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,517. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y), yang berarti semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja (X1), semakin tinggi pula Kinerja Guru (Y).
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,603. Hal ini mengindikasikan bahwa jika nilai variabel independen lain tetap, dan variabel Lingkungan Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,603. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y), yang berarti semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja (X2), semakin tinggi pula Kinerja Guru (Y).

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 13 Hasil Uji Parsial (uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.687	8.151		3.887	.000
Disiplin Kerja	.517	.078	.415	6.628	.000
Lingkungan Kerja	.603	.076	.536	7.934	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025.

- a) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru  
 $H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya secara parsial variabel independen (Disiplin Kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Guru) di Yayasan Bhakti Insani  
 $H_a : \beta_1 \neq 0$ , artinya secara parsial variabel independen (Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Guru) Yayasan Bhakti Insani.
- b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru  
 $H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya secara parsial variabel independen (Lingkungan Kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Guru) di Yayasan Bhakti Insani.  
 $H_a : \beta_2 \neq 0$ , artinya secara parsial variabel independen (Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Guru) di Yayasan Bhakti Insani.

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian untuk t-hitung variabel Disiplin Kerja (X1)  $6.628 > t$ -tabel 1.996 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Untuk t-hitung Variabel Lingkungan Kerja (X2)  $7.934 > t$ -tabel 1.996 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 14 Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	165.146	2	82.573	62.220	.000 <sup>b</sup>
Residual	88.925	67	1.327		
Total	254.071	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025.

- a.  $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ , artinya secara simultan atau bersama-sama variabel independen (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Guru) di Yayasan Bhakti Insani.
- b.  $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ , artinya secara simultan atau bersama-sama variabel independen (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Guru) di Yayasan Bhakti Insani.

Dipilih nilai signifikan  $\alpha = 5\%$  (0,05). Menggunakan distribusi F dengan dua derajat kebebasan (dk), yaitu  $dk_1 = k$  dan  $dk_2 = (n-k-1)$ . Dari hasil pengujian pada tabel di atas, didapat F-hitung adalah 62.220.

Sedangkan F-tabel adalah 2,48, dilihat pada tabel distribusi F. F-tabel dicari pada distribusi nilai F tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus  $F_{tabel} = (k; n-k-1)$ . Dimana k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah responden. Dalam penelitian ini jumlah k adalah 2 dan n adalah 70 responden. Maka F-tabel diperoleh dengan rumus  $(k; n-k-1) = (2; 70-2-1) = (2; 67)$ . Maka F-tabel sebesar 3,13.

Dari hasil perhitungan F-hitung  $62.220 > F\text{-tabel } 3,13$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ , sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

### Hasil Koefisien Determinasi Uji R<sup>2</sup>

**Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.640	1.152

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

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,640, yang jika diubah ke dalam bentuk persentase berarti 64,0% ( $0,640 \times 100\%$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja guru) sebesar 64,0%.

Sementara itu, sisanya sebesar 36,0% ( $100\% - 64,0\%$ ) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya, untuk nilai *standard error of the estimate* (SEEst) sebesar 1.152 menunjukkan bahwa rata-rata kesalahan dalam memprediksi Kinerja Guru menggunakan variabel independen Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja adalah sekitar 1.152.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS statistics versi 27 dalam penelitian ini yang fokus pada variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja Guru (Y) di Yayasan Bhakti Insani, hasil pengujian dari setiap variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Secara keseluruhan, hasil perhitungan rata-rata tertimbang dari kuesioner menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki rata-rata sebesar 4,46, yang dikategorikan sebagai "Sangat Tinggi". Temuan statistik ini mengonfirmasi bahwa guru di Yayasan Bhakti Insani sangat setuju bahwa disiplin kerja yang mereka terapkan berada pada level yang sangat baik dan secara signifikan berkontribusi pada kinerja mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eti Hadiati (2018:7) dan Aninditya Sri Nugraheni & Ratna Rahmayanti (2016:8), yang keduanya juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis data membuktikan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hubungan signifikan ini tercermin dari persepsi responden yang sangat positif, terutama pada tiga indikator teratas:

Hasil perhitungan rata-rata tertimbang dari kuesioner menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki rata-rata sebesar 4,42, yang juga dikategorikan sebagai "Sangat Tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa guru di Yayasan Bhakti Insani merasa lingkungan kerja mereka sangat mendukung, yang terbukti secara statistik mampu meningkatkan kinerja. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Mila Yumaroh & Lili Andriani (2017:9) serta Sudarmin Manik & Nova Syafrina (2018:10).

#### 3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F), variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hubungan simultan ini dapat dipahami melalui beberapa faktor kunci yang saling menguatkan, di mana lingkungan kerja yang baik memfasilitasi penerapan disiplin, dan disiplin yang baik menciptakan lingkungan yang lebih teratur. Faktor-faktor tersebut antara lain:

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan bahwa 64,0% variasi pada variabel Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama. Sisanya sebesar 36,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahfudiyanto (2022:11) dan Sinta Herlini Putri (2020:10) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengimplikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru di Yayasan Bhakti Insani, pihak manajemen perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara terintegrasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Yayasan Bhakti Insani

Untuk meningkatkan kinerja guru terkait Disiplin Kerja, saran dari penulis adalah pihak yayasan dapat mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan yang sudah baik dengan memberikan apresiasi atau penghargaan secara berkala bagi guru dengan tingkat kehadiran dan kepatuhan terbaik. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif secara positif.

Untuk meningkatkan kinerja guru terkait Lingkungan Kerja, saran dari penulis adalah pihak yayasan dapat melakukan evaluasi rutin terhadap sarana dan prasarana untuk memastikan fasilitas selalu memadai, sejalan dengan keluhan yang ditemukan pada pra-survei. Selain itu, dapat pula diadakan kegiatan seperti gathering atau forum diskusi untuk mempererat hubungan antar guru dan staf, sehingga lingkungan kerja non-fisik tetap harmonis dan suportif.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Di masa yang akan datang, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan memperluas cakupan dalam penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang secara teoretis juga memengaruhi kinerja, seperti kompensasi, motivasi, atau gaya kepemimpinan. Dengan menambahkan variabel, peneliti selanjutnya dapat memperkaya analisis dan mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang topik yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawam Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18–25. <https://doi.org/10.46510/jami.v4i1.138>
- Dianti, R. C., & Handayani, A. E. (2024). PENGARUH PRESSURE, OPPORTUNITY, DAN RATIONALIZATION TERHADAP PERILAKU KECURANGAN AKADEMIK YANG DILAKUKAN OLEH MAHASISWA AKUNTANSI PADA PERKULIAHAN ONLINE (Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Kota Surabaya). *Soetomo Accounting Review*, 2(4), 607–619. <https://doi.org/10.25139/sacr.v2i4.8564>
- Faizah, F. K., & Raditya, B. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Lingkungan Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan. 6, 1–13.
- Fathini, Putri, A. N., & Suparmi. (2023). Proses Pembelajaran Daring dan Non Daring Terhadap Critical Thinking Siswa. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 1053–1063.
- Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (UPTD PUSKESMAS) PAGERAGEUNG KABUPATEN TASIKMALAYA. 08(8), 3085–3094.
- Husen, A. (2019). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (Edisi Revisi). Bandung : CV . Alfabeta. *Jurnal Economina*, 2(6), 1356–1362.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Marsella, & Artina, N. (2024). Analisis Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di Atlantis Gold PTC Mall Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multu Data Palembang*, 14(1), 61–69.
- Marthadinata, S., & Haq, B. L. R. (2025). Pengaruh Sistem Konsinyasi Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Aplikasi Telkopay Di Kecamatan Sawangan Kota Depok. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(1), 90–99. <https://doi.org/10.70285/9zi0k391>
- Meileny, L., & Tintia, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sukses Bersama Stationery Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 65–76. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i9.2419>

- Mulyana, A., & Muslih, I. (2020). Pengaruh Biaya Produksi Dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih. *Jurnal Riset Akuntansi*, 12(1), 14–24. <https://doi.org/10.34010/jra.v12i1.2600>
- Musbikah, A., Miyono, N., & Egar, N. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN PEMALANG. 10, 261–272.
- Oktadilah, S., & Syarifuddin. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV INDAH BARU GROUP GENTENG. 5(2), 155–167.
- Rendi, T., Arga, S., & Mila, K. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Enjiniring Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 3(1), 10–17. <https://doi.org/10.70052/jeba.v3i1.471>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Riani Elisabeth, C., & Kusdian Novanti, I. (2023). Analisis Layanan Pick Up Service O-Ranger dalam Peningkatan Pendapatan Surat dan Paket Logistik Pada Kantor Pos Pemeriksa Purworejo. *Jurnal Akuntansi*, 17(01), 30–41. <https://doi.org/10.58457/akuntansi.v17i01.3068>
- Rizki, M., Doriza, S., & Dudung, A. (2022). Konsep Sistem Manajerial Pada Prodi Rekayasa Keselamatan Kebakaran. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 16(1), 1–3. <https://doi.org/10.33369/mapen.v16i1.21148>
- Salsabillah, M., Sabandi, A., Gistituati, N., & Kadri, H. Al. (2020). Budaya Organisasi Sekolah Menengah Kejuruan Melda. *Jurnal Environmental Science*, 3(1), 29–34.
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490–5500. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
- Setiani, T., & Accacia Qonita Andini, R. (2023). Pengaruh Rasio Solvabilitas dan Rasio Aktivitas Perusahaan Terhadap Rasio Profitabilitas Perusahaan Pada Subsektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2023. *Jurnal Akuntansi*, 18(02), 68–81. <https://doi.org/10.58457/akuntansi.v18i02.3448>
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>