



Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal

Sulaiman Kurdi⁽¹⁾, Umi Hani⁽²⁾, Novita Triyatun⁽³⁾

^{(1),(2),(3)}Program Studi Manajemen, Universitas Selamat Sri

*sulaimankurdi007@gmail.com⁽¹⁾. umihani642@gmail.com⁽²⁾. novitatriyatun568@gmail.com⁽³⁾

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 29 Juli 2024

Disetujui pada 1 Agustus 2024

Dipublikasikan pada 30 Juni 2024

Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis penelitian asosiatif dengan sampel Guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Total sampel dalam penelitian ini sejumlah 36. Adapun variabel dalam penelitian ini berupa variabel bebas; budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, dan variabel terikat; kinerja Guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan bersama sesuai kesepakatan dan standar tujuan yang diharapkan. Lembaga pendidikan pun termasuk organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan sesuai dengan tujuan lembaga yang menaunginya. Untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, maka dibutuhkan berbagai faktor yang mendukungnya, di antaranya berupa budaya organisasi yang diberlakukan, sumber daya manusia terkait kedisiplinan, dan lingkungan kerja karyawan yang melingkupinya.

Kinerja karyawan (Employee Performance) merupakan serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik yang berupa kontribusi positif, dan terkadang ada kontribusi negatif. Ia menunjukkan hasil kerja dari proses manajemen organisasi terhadap fungsi masing-masing karyawan yang dapat diukur dan dipertanggungjawabkan sesuai standar organisasi (Apriliyanto et al., 2023; Pujiastuti et al., 2022).

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut bisa dari dalam diri karyawan seperti pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Dan bisa juga dipengaruhi dari luar diri karyawan seperti kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya. Variabel dalam artikel ini hanya terkait dengan faktor budaya organisasi, disiplin

kerja, dan lingkungan kerja (Junianingrum et al., 2023; Pujiastuti et al., 2024).

Upaya organisasi yang biasa dilakukan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia dan produktifitasnya salah satunya membentuk budaya organisasi yang mendukung. Pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan organisasi dimungkinkan karena adanya penyesuaian keadaan terhadap aturan yang berlaku di organisasi tersebut. Aturan yang berlaku tersebut menjadi aturan main yang menjadi budaya organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Penerapan budaya organisasi itu juga akan membentuk karakter karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya organisasi yang dianut. Organisasi dalam hal ini adalah SMP Pondok Modern Selamat yang berada di naungan Yayasan Wakaf Selamat Rahayu.

Disiplin kerja termasuk modal utama dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik, menjadikan kinerja karyawan tersebut menjadi baik, begitu sebaliknya jika karyawan tidak berlaku disiplin dalam bekerja. Disiplin karyawan dalam hal penelitian ini adalah guru, menjadi cerminan bahwa organisasi dinilai dikatakan baik atau tidak sesuai dengan kedisiplinan dari para guru. Meskipun disebut guru, berhubung terlibat dalam kegiatan tugas dan fungsinya, maka ia pun bisa disiplin dan tidak disiplin.

Kinerja guru juga turut terkait dengan kondisi lingkungan kerja guru baik di luar ruangan maupun di dalam ruangan. Apabila lingkungan kerja baik; kondusif untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai seorang guru, maka ia mendukung kerja guru dan berefek pada kinerja guru, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan mendukung guru bekerja, penilaian kinerja guru pun tentu tidak sesuai dengan harapan organisasi dan berdampak pada organisasi.

Pondok Modern Selamat Kendal memiliki lembaga pendidikannya dari jenjang SMP, SMA dan Perguruan Tinggi. Sekolah-sekolah ini sudah Terakreditasi A. Pengembangan yang terus menerus dan berkelanjutan sehingga berdiri Perguruan Tinggi yaitu Universitas Selamat Sri (UNISS). Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal berdiri di atas tanah seluas 18 Hektar dengan berbagai fasilitas, di desa Jambearum RT 01 RW 01 Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal. Letaknya berada pada jalur Pantura di Jalan Soekarno-Hatta Km.03 Kendal.

Guru Pondok Modern Selamat Kendal sebagai pendidik dan pengajar, tidak hanya sebatas pelayanan di dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah saja. Namun berhubung aktivitas kegiatan peserta didik ada di pondok selama 24 jam setiap harinya, tentu mereka dibutuhkan tenaga dan pikirannya di luar kelas untuk membantu pelayanan yang lain seperti pelayanan di asrama. Sebagian mereka ada yang menginap di asrama, dan ada yang laju bagi yang sudah berkeluarga. Guru sekolah SMP bukan hanya guru di sekolah, namun juga guru di lingkungan pondok terlebih di asrama, dengan tambahan tugas menjadi wali kamar.

Masalah kinerja guru pada SMP Pondok Modern Selamat Kendal sangat berhubungan dengan kondisi peserta didik di dalam kelas dan di luar kelas. Kinerja guru yang baik akan membawa pengaruh pada proses belajar mengajar di sekolah yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peserta didik, dari permasalahan di atas juga jelas akan mempengaruhi prestasi siswa baik akademik atau non akademik. Guru yang mampu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi Yayasan Wakaf Selamat Rahayu akan mudah menangani kerja dan meningkatkan kinerjanya dengan ditunjang dengan perilaku disiplin, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal tidak terlepas dari berbagai variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sesuai judul penelitian ini.

Penelitian ini memodifikasi dari penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Darmawan dan Marpaung (2022) dalam penelitiannya menguji variabel budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa

budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara keseluruhan budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari beberapa penelitian Singgih dan Sari (2021); Febriana dan Susilowati (2022); Suprpto dan Aldawiyah menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang positif dan signifikan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal.

TINJAUAN PUSTAKA

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, di antaranya yaitu penelitian Singgih dan Sari (2021) dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat*, dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Darmawan dan Marpaung (2022) dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan* dengan hasil penelitian bahwa secara bersama budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh. Kemudian penelitian Febriana dan Susilowati (2022) dengan judul *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan* dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian Suprpto dan Aldawiyah (2022) dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glico Indonesia, Jakarta*, dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Istilah budaya organisasi telah banyak diuraikan oleh banyak ahli manajemen atau pakar organisasi. Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem atau nilai-nilai makna yang dianut bersama oleh para anggota-anggotanya yang membedakan atau sebagai ciri khas organisasi itu dengan organisasi lainnya. Menurutnya budaya organisasi juga sebagai nilai-nilai dan pedoman bagi sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk menghadapi masalah-masalah eksternal dan penyesuaian integrasi dalam organisasi, sehingga masing-masing anggota dalam organisasi tersebut harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana cara mereka harus bertindak dan bertingkah laku.

Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut: 1) Inovasi dan pengambilan risiko; sampai sejauhmana inovasi dan pengambilan risiko diterapkan oleh para karyawan. 2) Perhatian hal rinci; sampai sejauh mana kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap hal-hal rinci diterapkan oleh para karyawan. 3) Berorientasi pada hasil; sampai sejauh mana perusahaan berhasil memusatkan perhatian pada hasil yang didapat, bukan pada teknik atau proses yang digunakan dalam mencapai hasil yang diinginkan. 4) Berorientasi pada manusia; sampai sejauh mana keputusan yang diambil oleh manajemen atas mempertimbangkan efeknya bagi anggota-anggota dalam organisasi. 5) Berorientasi pada tim; sampai sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan secara tim, bukannya dilakukan secara individu. 6) Agresifitas; sampai sejauh mana karyawan itu agresif dan kompetitif dalam melakukan pekerjaan, bukannya santai-santai dan menganggap remeh suatu pekerjaan.

7) Stabilitas; sampai sejauh mana organisasi mempertahankan stabilitas atau status quo dalam aktivitas organisasi ketika mengalami pertumbuhan yang berbeda. Dari uraian di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Para ahli manajemen sumber daya manusia, banyak mendefinisikan tentang disiplin kerja. Di antaranya menurut Hasibuan (2019) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya, dan kesediaan adalah sikap, perilaku, dan peraturan perusahaan yang tertulis dan tidak tertulis. Disiplin kerja menjadi alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi peraturan lembaga dan norma yang berlaku.

Indikator-Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2019) sebagai berikut: 1) Tujuan dan kemampuan; tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah. 2) Teladan pemimpin; teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin. 3) Balas jasa; balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. 4) Keadilan; keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. 5) Pengawasan melekat (Waskat); waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. 6) Sanksi hukuman; sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang. 7) Ketegasan; ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada. 8) Hubungan kemanusiaan; terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik. Dari penjelasan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja juga telah banyak dijelaskan oleh para ahli manajemen, di antaranya Nitisemito (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang, setiap organisasi haruslah

mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Nitisemito (2019) indikator lingkungan kerja sebagai berikut: 1) Suasana kerja; kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2) Hubungan antar rekan kerja; hubungan dengan rekan kerja harmoni dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan; hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. 4) Tersedianya fasilitas kerja; peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Dari uraian di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

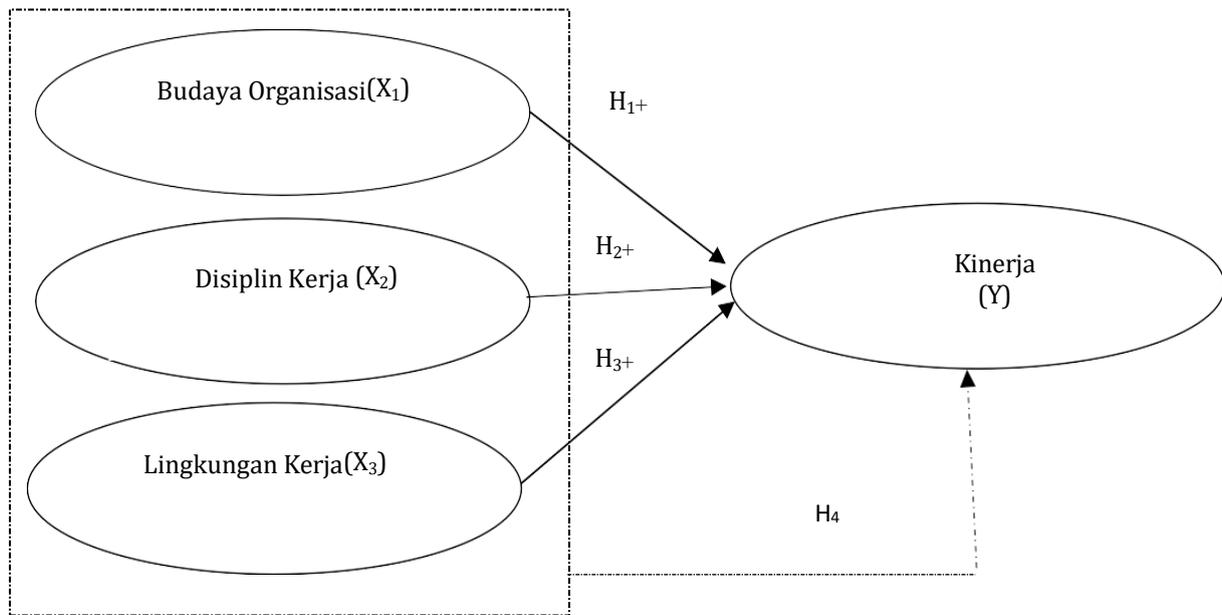
Uraian tentang kinerja banyak dijelaskan para ahli. Di antaranya yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang karyawan.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2021) sebagai berikut: 1) Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2) Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. 3) Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4) Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja. Di antara faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penulis urai dalam artikel ini berdasarkan judul penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut: faktor budaya organisasi, faktor disiplin kerja, dan faktor lingkungan kerja. Masing-masing faktor mempunyai indikator-indikator yang mampu mempengaruhi kinerja guru. Dengan uraian di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Berdasarkan landasan teori dan masalah penelitian, maka peneliti mengembangkan rancangan atau desain penelitian yang diuji secara parsial dan bersama-sama yang terlihat seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Di mana menurut Sugiyono (2022) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Dalam penelitian ini jenis penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas budaya organisasi (X₁), disiplin kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃), terhadap variabel Y (variabel terikat) yaitu kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022). Kuesioner yang dibagikan diukur dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah para guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal yang berjumlah 36 orang.

Menurut Sugiyono (2022). Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 36 orang.

Untuk menguji apakah instrumen dapat dipertanggung jawabkan atau tidak, maka terlebih dahulu harus diuji instrumennya dengan uji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi, dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* Versi 25.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan noneksperimen. Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) digunakan rancangan penelitian regresi. Data yang diperoleh dari 36 responden selanjutnya ditabulasi dan dianalisis dengan uji regresi linier berganda menggunakan program SPSS Versi 25. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen, analisis regresi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dengan demikian tingkat hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk koefisien pengaruh. Sedangkan koefisien pengaruh menunjukkan tingkat signifikansi dengan menguji apakah hipotesis yang dikemukakan terbukti atau tidak.

Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja guru, budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Pengukuran
1	Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah suatu sistem atau nilai-nilai makna yang dianut bersama oleh para anggota-anggotanya yang membedakan atau sebagai ciri khas organisasi itu dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan risiko. 2. Perhatian hal rinci. 3. Berorientasi pada hasil. 4. Berorientasi pada manusia. 5. Berorientasi pada tim. 6. Agresifitas. 7. Stabilitas. (Robbins & Judge, 2022).	Skala Likert
2	Disiplin Kerja	Menurut Hasibuan (2019) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan. 2. Teladan pemimpin. 3. Balas jasa. 4. Keadilan. 5. Pengawasan melekat. 6. Sanksi hukuman. 7. Ketegasan. 8. Hubungan kemanusiaan. (Hasibuan, 2019).	Skala Likert
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja. 2. Hubungan antar rekan kerja. 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan. 4. Tersedianya fasilitas kerja. (Nitisemito, 2019).	Skala Likert
4	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan. 2. Kuantitas kerja. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggung jawab. (Mangkunegara, 2019).	Skala Likert

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji pada tabel correlations dari SPSS Ver25, semua Uji validitas menunjukkan bahwa instrumen kuesioner X₁; budaya organisasi dinyatakan valid dengan bukti r_{hitung} 0.817 lebih besar dari r_{tabel} 0.3291 dengan nilai sig (2- tailed) = 0.000 < 0.05. Instrumen kuesioner X₂; disiplin kerja dinyatakan valid dengan bukti r_{hitung} 0.828 lebih besar dari r_{tabel} 0.3291 dengan nilai sig (2- tailed) = 0.000 < 0.05. dan instrument kuesioner X₃; lingkungan kerja dinyatakan valid dengan bukti r_{hitung} 0.810 lebih besar dari r_{tabel} 0.3291 dengan nilai sig (2- tailed) = 0.000 < 0.05, dan Y; Kinerja dinyatakan valid dengan bukti r_{hitung} 0.768 lebih besar dari r_{tabel} 0.3291 dengan nilai sig (2- tailed) = 0.000 < 0.05.

Berdasarkan hasil uji pada *reliability statistics* dari SPSS Ver25, semua indikator variabel budaya organisasi (X₁), disiplin kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃), dan semua indikator variabel kinerja (Y) dinyatakan reliabel, dikarenakan nilai cronbach's alphanya hasil perhitungan SPSS semuanya lebih besar dari 0,6. Nilai *cronbach's alpha* X₁ = 0,933 > 0,6, X₂ = 0,865 > 0,6, X₃ = 0,808 > 0,6 dan nilai *cronbach's alpha* Y = 0,826 > 0,6. Dengan demikian kuesioner dikatakan reliabel.

Analisis Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui parameter dalam model yang digunakan dinyatakan sah, maka penelitian harus diuji mengenai asumsi klasik dari regresi model sehingga tidak terjadi penyimpangan terhadap asumsi normalitas data, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Untuk menguji/mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik menggunakan alat bantu komputer program SPSS Ver25. Uji Asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas berikut ini.

Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan adalah Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) nilai Unstandardized Residual di mana apabila nilai K-S untuk Unstandardized Residual > 0,05 berarti nilai residualnya berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai K-S untuk Unstandardized Residual sebesar 0,279. Dengan probabilitas signifikan 0,279 yang berarti > 0,05. Hal ini berarti nilai residualnya berdistribusi normal seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67523743
Most Extreme Differences	Absolute	.279
	Positive	.279
	Negative	-.178
Test Statistic		.279
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

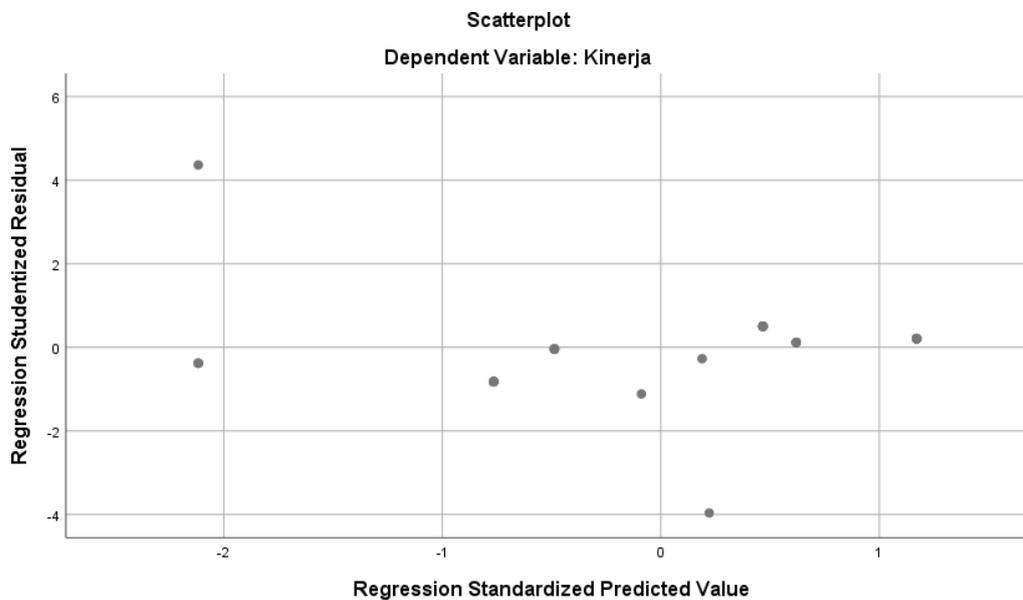
Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Pada tabel tersebut nampak bahwa variabel-variabel terdistribusi normal, di mana rasio Kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0.05.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan alat uji yang digunakan untuk mengetahui kondisi di mana sebaran varian dari e tidak konstan sepanjang observasi. Dengan melakukan regresi linier uji heteroskedastisitas, didapat bahwa tidak ada pola yang jelas; tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol; titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola yang tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sebagaimana dalam gambar *Scatterplot* berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadinya multikolinieritas (Ghozali, 2021).

Hasil uji Multikolinearitas pada tabel di bawah menunjukkan bahwa model regresi yang diajukan terjadi gejala multikolinearitas karena nilai VIF yang dihasilkan > 10 yaitu pada variabel budaya organisasi nilai VIF = 64.632, variabel disiplin kerja nilai VIF = 33.279 dan variabel lingkungan kerja nilai VIF pada angka 17.740. serta nilai dari *tolerance* di mana variabel budaya organisasi nilai tolerance = 0.016, variabel disiplin kerja nilai tolerance = 0.030, dan variabel lingkungan kerja dengan nilai tolerance = 0.055 yang semuanya lebih kecil dari 0,10, maka dapat dikatakan terjadi multikolinearitas meskipun tidak serius. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.314	1.381		2.400	.022		
	Budaya Organisasi	-.895	.328	-1.423	-2.730	.010	.016	64.432
	Disiplin Kerja	1.370	.304	1.688	4.506	.000	.030	33.297
	Lingkungan Kerja	.681	.280	.665	2.430	.021	.056	17.740

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Variabel Independen (X)	Nilai Koefisien	t-hitung
Budaya Organisasi (X1)	0.328	-2.730**
Disiplin Kerja	0.304	4.506**
Lingkungan Kerja	0.280	2.430**
Konstanta	1.381	

Tanda** = signifikan pada α 5%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien masing-masing variabel yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja signifikan dan positif. Hal tersebut menggambarkan hubungan yang searah. Artinya apabila budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat. Nilai konstanta sebesar 1.381, menunjukkan nilai rata-rata Y apabila X_1 , X_2 , dan X_3 adalah nol. Hubungan positif menunjukkan dengan kenaikan ketiga variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja meningkat, maka kinerja guru meningkat.

Uji Ketepatan Parameter Estimate

Berikut ini merupakan hasil rangkuman perhitungan analisis regresi dengan bantuan program SPSS Ver25.

Uji Parsial (t test)

Pada *level of significant* 0,05 diperoleh t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar -2.730 dan diketahui t_{tabel} sebesar = 0.3291 ($t_{hitung} < t_{tabel}$). Atau terlihat nilai signifikan t sebesar 0,010 (signifikan $t < 0,05$). Dengan demikian, tidak terbukti bahwa bahwa H_0 yang menyatakan $b = 0$ ditolak, maka hipotesis alternatif (H_1) tidak diterima yang menyatakan bahwa variabel independen (budaya organisasi) secara individual/parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru).

Pada *level of significant* 0,05 diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 4.506 dan diketahui t_{tabel} sebesar = 0,3291 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Atau terlihat nilai signifikan t sebesar 0,000 (signifikan $t < 0,05$). Dengan demikian, terbukti bahwa H_0 yang menyatakan $b = 0$ ditolak, maka hipotesis alternatif (H_1) diterima yang menyatakan bahwa variabel independen (disiplin kerja) secara individual/parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru).

Pada *level of significant* 0,05 diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 2,430 dan diketahui t_{tabel} sebesar = 0,3291 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Atau terlihat nilai signifikan t sebesar 0,021 (signifikan $t < 0,05$). Dengan demikian, terbukti bahwa H_0 yang menyatakan $b = 0$ ditolak, maka hipotesis alternative (H_1) diterima yang menyatakan bahwa variabel independen (lingkungan kerja) secara individual/parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru).

Tabel 5. Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.314	1.381		2.400	.022
	Budaya Organisasi	-.895	.328	-1.423	-2.730	.010
	Disiplin Kerja	1.370	.304	1.688	4.506	.000
	Lingkungan Kerja	.681	.280	.665	2.430	.021

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Hasil dari uji parsial (t-test) ini menjawab permasalahan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Pondok Modern Selamat Kendal. Dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal.

Uji Simultan (F-test)

Tabel 6. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.347	3	34.116	68.411	.000 ^b
	Residual	15.958	32	.499		
	Total	118.306	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

Dengan *level of significant* 0,05 diperoleh F_{hitung} 68.411, F_{tabel} sebesar (jumlah data - 2.; 36 - 2) = 0,3291 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Atau terlihat nilai signifikan 0,000. Dengan demikian, terbukti bahwa hipotesis alternatif diterima yang menyatakan semua variabel independen (budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) secara simultan/serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (kinerja guru).

Hasil dari uji serentak (F-tes) ini menjawab permasalahan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal.

Uji Ketepatan Model

Hasil analisis regresi linier berganda terlihat dari *Adjusted R square* sebesar 0,852 yang menunjukkan bahwa 85,2% kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sisanya 14,8% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengalaman kerja, konflik kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja, loyalitas, gaya kepemimpinan, stress kerja dan lain sebagainya. Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien Determinasi (R^2) adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh X_1 sampai dengan X_3 secara bersama sama sebanding dengan variasi total Y. Jika selain X_1 sampai dengan X_3 semua variabel di luar model penelitian yang diwadahi dalam E dimasukkan ke dalam, maka nilai R^2 akan bernilai 1. Ini berarti seluruh variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel penjelas yang dimasukkan dalam model. Nilai R^2 sebesar 0,2 atau 0,3 sudah cukup baik dalam penilaian variabel. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.852	.706

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

PEMBAHASAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pada variabel independen yaitu variabel budaya organisasi memberikan nilai negatif terhadap kinerja guru. Variabel disiplin kerja memberikan nilai positif terhadap kinerja guru. Pada variabel lingkungan juga memberikan kontribusi positif pada kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal.

Nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka akan ada kenaikan kinerja guru. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator yang dapat meningkatkan atau menaikkan kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal. Indikator variabel budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu: inovasi dan pengambilan risiko; perhatian hal rinci; berorientasi pada hasil; berorientasi pada manusia; berorientasi pada tim; agresifitas, dan stabilitas. Indikator variabel disiplin kerja yang dapat menaikkan dan meningkatkan kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal yaitu: kehadiran; tujuan dan kemampuan; teladan pemimpin; balas jasa; keadilan; pengawasan melekat; sanksi hukuman; ketegasan; dan hubungan kemanusiaan. Sedang indikator variabel lingkungan kerja yang dapat menaikkan dan meningkatkan kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal yaitu: suasana kerja; hubungan antar rekan kerja; hubungan antara bawahan dengan pimpinan; dan tersedianya fasilitas kerja. Adapun indikator kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal dalam penelitian ini yaitu: kualitas pekerjaan; kuantitas kerja; pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Parameter dalam penelitian ini juga menunjukkan nilai positif, artinya terdapat hubungan searah antara variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan ada pengaruh negatif signifikan dari budaya organisasi, pengaruh positif signifikan dari disiplin kerja, dan pengaruh positif signifikan dari lingkungan kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja guru dan mempunyai pengaruh yang signifikan. Di antara ketiga variabel independen tersebut yang mempunyai pengaruh paling nyata terhadap variabel dependen adalah variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,000 pada taraf signifikansi 0,05. Kemudian variabel budaya organisasi sebesar 0,010 pada taraf signifikansi 0,05. Selanjutnya variabel lingkungan kerja pada taraf signifikansi 0,05. Pemaparan pada hasil uji parsial (t-tes) di atas menjawab permasalahan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal.

Pada uji F-test diperoleh F_{hitung} 68.411 lebih besar dari F_{tabel} 0,3291. Dengan demikian terbukti bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan semua variabel independen (budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (kinerja guru). Adapun indikator variabel budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu (1) inovasi dan pengambilan risiko (2) perhatian hal rinci (3) berorientasi pada hasil (4) berorientasi pada manusia (5) berorientasi pada tim (6) agresifitas dan (7) stabilitas. Indikator variabel disiplin kerja yang dapat menaikkan dan meningkatkan prestasi kerja yaitu (1) tujuan dan kemampuan (2) teladan pemimpin (3) balas jasa (4) keadilan (5) pengawasan melekat (6) sanksi hukuman (7) ketegasan dan (8) hubungan kemanusiaan. Indikator variabel lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja yaitu (1) suasana kerja (2) hubungan antar rekan kerja (3) hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan (4) tersedianya fasilitas kerja. Adapun indikator kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal dalam penelitian ini yaitu (1) kualitas pekerjaan (2) kuantitas kerja (3) pelaksanaan tugas, dan (4) tanggung jawab. Hasil dari uji serentak (F-tes) ini menjawab permasalahan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara serentak/simultan mempengaruhi kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal.

Hasil penelitian di atas didukung dengan hasil uji R^2 . Pengujian R^2 untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. R^2 merupakan ukuran yang menyatakan seberapa baik (goodness of fit) dari persamaan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,852. Angka ini menunjukkan 85,2% variasi variabel kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal (Y) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3).

Hasil di atas sejalan dengan teori Sugiyono (2022) yang mengatakan koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antar nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Untuk data survei yang bersifat cross section data yang diperoleh dari banyak responden pada waktu yang sama, nilai R^2 sebesar 0,2 atau 0,3 sudah cukup baik. Sebagaimana dalam penelitian ini penulis berpendapat bahwa nilai R^2 termasuk sudah baik. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebesar 36 responden. Ini menunjukkan sampel yang cukup, maka nilai R^2 menjadi besar. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 85,2% berarti ada 14,8% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak masuk dalam model. Variabel di luar model yang mungkin menjelaskan variasi dari model kinerja yang antara lain: pengalaman kerja, konflik kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja, loyalitas, gaya kepemimpinan, stress kerja, karir dan lain-lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis penelitian maka peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal dengan t_{hitung} sebesar -2,730 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 0,3291 dan nilai signifikan 0,010 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
2. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal dengan t_{hitung} sebesar 4,506 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,3291 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal dengan t_{hitung} sebesar 2,430 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,3291 dan nilai signifikan 0,021 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
4. Variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama/serentak/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal dengan F_{hitung} sebesar 68,411 lebih besar dari F_{tabel} 0,3291 dengan signifikan 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
5. Hasil *Adjusted R square* sebesar 0.852 menunjukkan bahwa 85,2% kinerja guru SMP Pondok Modern Selamat Kendal dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang diuji pengaruhnya dalam penelitian ini, sedang sisanya 14,8% dari kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan dan Marpaung (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Applied Managerial Accounting, 6(1), 21-32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Dessler. (2020). *Human Resource Management, 16th Edition*. New York: Pearson Education.
- Febriana dan Susilowati. (2022). *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Dinamika Vol. 2(2), 45-53. <https://doi.org/10.51903/dinamika.v2i2.200>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurdi, Hani, Triyatun. (2023). *Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Pondok Pesantren Modern Selamat Kendal*. Journal Economic Insights. Volume 2 No. 2 June 2023, 99 – 112. DOI: <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2>
- Kusumawati, Iko, Achmad Fauzi. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sumbawa)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol 3, No 5. DOI; <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i5.990>
- Mangkunegara. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins dan Judge. (2022). *Organizational Behaviour*. Harlow: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Singgih dan Sari. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Pada Kelurahan Jelambar Baru Jakarta Barat*. Jurnal Secad. Vol 1 No 2.

- Sugiyono. (2022). *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto dan Aldawiyah. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glico Indonesia, Jakarta*. Teropong: Jurnal Manajemen & Bisnis. Vol 11, No 3. DOI: <http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v11i3>
- Apriliyanto, N., Nurhidayah, S. A., Putra, G. K., & Pujiastuti, A. (2023). Strategi Literasi Keuangan: Investasi Emas Bikin Untung di Era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity). *JURNAL INOVASI HASIL PENGABDIAN (JIHAN)*, 1(2), 19-22.
- Junianingrum, S., Apriliyanto, N., & Abdullah, L. Z. (2023). Repurchase Intention Based On E-Service Quality And Customer Trust At Three Top Brand E-Commerce Indonesia. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(2), 226-240. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v12i2.1513>
- Pujiastuti, A., Nurhidayah, S. A., & Sulistiyanto, T. J. (2024). Does sharia compliance enhance ESG performance to better firm performance? *Diponegoro International Journal of Business*, 7(2), 177-190. <https://doi.org/10.14710/dijb.7.2.2024.177-190>
- Pujiastuti, A., Saefudin, S., Yunita, R. D. S., & Astuti, Y. (2022). Capital Structure Adjustment Speed in Indonesia: Does Sharia Compliance Matter? *Shirkah: Journal of Economics and Business*, 7(3), 239-252. <https://doi.org/10.22515/shirkah.v7i3.483>