

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Jurnal

- Afandi, Pandi. *2016 Concept & indicator Human Resources For Management Research*. Yogiakarta : CV Budi Utama.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)*, 2(1).
- Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Master Manajemen*, 2(3), 25–34.
- Asterina, F., dan S. (2022). Kinerja Guru. In *Magama* (Vol. 2, Issue 2).
- Barnawi, & Arifin, M. (2014). *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Canonizado, I. C. (2024). *When to Use Total Population Sampling in a Research Study*. <https://discover.hubpages.com/education/When-to-use-total-population-sampling-in-a-research-study>
- Caraka, R. N., & Aziz, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Information Systems Management and Digital Business (JISMDB)*, 1(2).

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Firmansyah, D., & Dede, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Adiyanto. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bumidhana. *JOCE IP*, 18(1).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponogoro Semarang.
- Gumay, S. A., & Seno, A. H. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22691>

- Hamzah, U., & Lamatenggo, N. (2022). Tugas Guru Dalam Pembelajaran (Bunga Sari Fatmawati). (Ed. Usman Hamzah & Nila Lamatenggo). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Lim, W. M. (2024). *What Is Quantitative Research? An Overview and Guidelines*. Australasian Marketing Journal (AMJ).
<https://doi.org/10.1177/14413582241264622>
- Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, S., Fanggidae, E., & Wardani, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(2), 101–112.
- Maskur, M. (2024). Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, *Reward* dan *Punishment*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J. (2010). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Nainggolan, N. T., Siahaan, R., & Nainggolan, L. E. (2020). Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 1 Panei. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 1–12.
- Neuman, W. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative. Approaches Seventh Edition*. Assex: Pearson Education Limited.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen: Suatu Dasar Dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Reksohadiprojo, & Gitosudarmo, I. (2015). *Manajemen Produksi (Edisi 4)*. BPFE Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, D., Rahmawati, S., & Fadillah, R. (n.d.). The effect of work environment and discipline on employee performance: Evidence from Indonesia manufacturing industry. *International Journal of Social Science and Human Research*.

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 67.

Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru pegawai negeri sipil (PNS) di Yogyakarta. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.1-8>

Ubaidillah, A. F. S., & Juanda. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan (JAKPT)*, 1(2).

Wiyono, D. (2025). *Transforming employee management for organization growth*. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2505.08201>

Lain-Lain

Direktorat Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan Nasional. (2004). Standar Kompetensi Guru.

Keputusan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 4242/B.B1/HK.03.01/2024

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Testing the significance of the overall model. (2022). eCampusOntario Pressbooks. <https://ecampusontario.pressbooks.pub/introstats/chapter/13-5-testing-the-significance-of-the-overall-model/>

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK-SMAK Bogor

Nama Peneliti : Andi Galih Permana

NPM : 19210126

Program Studi : Program S1 Universitas Binaniaga Indonesia Bogor

Tujuan Penelitian : Dalam Rangka Menyelesaikan Skripsi Strata 1 (S1)

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Pendidikan Strata 1 (S1) di Universitas Binaniaga Indonesia Bogor dalam bentuk penulisan akhir skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK-SMAK Bogor”

Dengan segala kerendahan hati saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu pribadi. Objektivitas jawaban Bapak/Ibu akan diperlakukan sesuai dengan standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh karena itu, kerahasiaan data penelitian Bapak/Ibu akan terjaga.

Atas bantuan dan ketersediaan meluangkan waktu dari Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Andi Galih Permana

A. PETUNJUK KUESIONER

1. Mohon menjawab secara jujur untuk mewakili pendapat Bapak/Ibu pribadi
2. Mohon menjawab semua pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini.
3. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan tanda Checklist (√) pada kolom yang tersedia dan dianggap paling sesuai.

Alternatif jawaban sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju	Skor 5
S	= Setuju	Skor 4
KS	= Kurang Setuju	Skor 3
TS	= Tidak Setuju	Skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	Skor 1

4. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
5. Diharapkan tidak memberikan jawaban lebih dari satu dalam setiap pernyataan.
6. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu

B. PROFIL RESPONDEN

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :

	Laki- Laki
	Perempuan

3. Usia :

	< 24 Tahun
	25 - 34 Tahun
	35 - 44 Tahun
	> 45 Tahun

4. Pendidikan Terakhir :

	Sekolah Dasar (SD)
	Sekolah Menengah Pertama (SMP)
	SMA/Sederajat
	Diploma
	S1
	S2
	S3

5. Masa Kerja :

	< 1 tahun
	1 – 5 Tahun
	5 – 10 Tahun
	> 10 Tahun

DAFTAR KUESIONER

1. Lingkungan Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan Kerja Fisik:						
Fasilitas kerja						
1	Fasilitas kerja di SMK-SMAK Bogor meningkatkan produktivitas kerja saya					
2	Fasilitas kerja di SMK-SMAK Bogor sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya					
Pencahayaan						
3	Penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan					
4	Pencahayaan di ruangan kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
Sirkulasi Udara						
5	Suhu udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
6	Ventilasi di ruangan kerja berfungsi dengan baik					
Kelembapan Udara						
7	Kondisi kelembapan udara di ruang kerja tidak menimbulkan bau yang mengganggu kenyamanan saya dalam bekerja					

8	Kondisi udara di ruang kerja dijaga sehingga tetap segar dan tidak menimbulkan bau yang mengganggu					
9	Kelembaban udara di ruang kerja selalu diperhatikan untuk menjaga kenyamanan dalam bekerja					
Penggunaan Warna						
10	Penggunaan warna di ruang kerja menciptakan suasana yang nyaman untuk beraktivitas					
11	Kombinasi warna di ruang kerja terlihat serasi dan mendukung kenyamanan dalam bekerja					
Kebisingan						
12	Tingkat kebisingan di lingkungan sekolah tidak mengganggu konsentrasi saya dalam mengajar					
13	Suasana di lingkungan sekolah cukup tenang sehingga mendukung proses pembelajaran					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
Hubungan Kerja dengan Atasan						
14	Kepala sekolah memberikan arahan dan bimbingan yang jelas dalam pelaksanaan tugas					
15	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan kepala sekolah terkait pekerjaan					
16	Kepala sekolah bersikap terbuka dan menghargai masukan dari para guru					

Hubungan Sesama Rekan Kerja					
17	Saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan sesama rekan kerja				
18	Rekan kerja saya bersedia membantu ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan				
19	Komunikasi antar sesama guru di sekolah ini berjalan dengan lancar dan terbuka				

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tingkat kehadiran						
1	Saya merasa dengan adanya flexi absensi akan membantu tingkat kehadiran					
2	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan sekolah					
3	Saya selalu memberikan keterangan yang jelas apabila tidak dapat hadir bekerja					
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tata cara kerja						
4	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang tugas pokok saya					
5	Saya merasa bahwa tatacara kerja sudah jelas dan terstruktur					
6	Saya selalu mengikuti prosedur dan aturan kerja yang berlaku di sekolah					
Ketaatan pada atasan						

7	Saya selalu melaksanakan instruksi dan arahan yang diberikan oleh kepala sekolah					
8	Saya menghormati keputusan yang telah ditetapkan oleh pimpinan sekolah					
9	Saya bersedia menerima masukan dan koreksi dari atasan untuk perbaikan kinerja saya					
Kesadaran bekerja						
10	Saya tidak menunda pekerjaan agar hasilnya kerja saya baik					
11	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa harus selalu diawasi oleh atasan					
12	Saya secara mandiri berusaha meningkatkan kemampuan dan kompetensi dalam mengajar					
Tanggung jawab						
13	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya					
14	Saya bersedia mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan keputusan yang saya ambil dalam pekerjaan					

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Berorientasi Pelayanan						
1	Saya memahami kebutuhan peserta didik dan berusaha memenuhinya					
2	Saya bersikap ramah kepada peserta didik dan orang tua tanpa membedakan					

3	Saya mampu memberikan solusi atas permasalahan pembelajaran yang terjadi					
4	Saya dapat diandalkan oleh peserta didik, orang tua, dan rekan sejawat					
5	Saya terus meningkatkan kompetensi dan perilaku kerja saya					
Akuntabel						
6	Saya melaksanakan tugas dengan jujur dan penuh tanggung jawab					
7	Saya bekerja secara disiplin dan teliti dalam menjalankan tugas					
8	Saya menggunakan fasilitas sekolah secara efektif dan efisien					
9	Saya menggunakan kewenangan sesuai dengan aturan yang berlaku					
Kompeten						
10	Saya memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugas					
11	Saya membantu peserta didik dan rekan sejawat dalam proses pembelajaran					
12	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik					
Harmonis						
13	Saya menghargai setiap warga sekolah tanpa membedakan latar belakang					
14	Saya bersedia membantu warga sekolah yang membutuhkan					
15	Saya mampu menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif					

Loyal						
16	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan sekolah					
17	Saya menjaga nama baik sekolah, rekan kerja, dan peserta didik					
18	Saya menjaga kerahasiaan informasi yang bersifat penting					
Adaptif						
19	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam proses pembelajaran					
20	Saya terus berinovasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran					
21	Saya proaktif dalam mengembangkan diri dan lingkungan kerja					
Kolaboratif						
22	Saya memberikan kesempatan kepada pihak lain untuk berkontribusi dalam pembelajaran					
23	Saya bekerja sama secara terbuka dengan rekan sejawat					
24	Saya memanfaatkan kerja sama untuk mencapai tujuan sekolah					