

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Irma Amelinda Wayuda^{1*}

¹ Institusi , : Universitas Muhammadiyah Jember *

Email: ¹ Irmaamelinda95@gmail.com

Diterima: xxxxxxxxxx | Disetujui: xxxxxxxxxx | Diterbitkan: xxxxxxxxxx

Abstrak

Guru sangat penting untuk meningkatkan standar pengajaran di kelas . Bukti awal menunjukkan bahwa beberapa guru masih belum terbiasa dengan mata pelajaran yang mereka dihitung . selain itu , kinerja guru masih di bawah standar karena profesionalisme Guru di SMP Negeri di Kecamatan Glagah masih jauh di bawah tingkat yang diinginkan . penelitian ini bertujuan untuk Menentukan dan menilai hubungan antara kinerja guru SMP dengan beban kerja , lingkungan kerja , dan budaya di Kecamatan Glagah , Kab dengan disiplin intervensi variabel kerja . Teknik deskriptif dan verifikatif digunakan sebagai metrologi penelitian . 101 guru dari SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi menjadi populasi mencari ini . Sampling jenuh , juga dikenal sebagai sensus , digunakan dalam mencari ini untuk memilih 101 peserta dari seluruh populasi penelitian . Analisis data penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan dan menguntungkan berdampak pada Kinerja guru . Hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan dan budaya kerja , sedangkan hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja tidak penting nyata terhadap kinerja karyawan . Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , namun beban kerja dan lingkungan kerja tidak penting signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja . sebaliknya , hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai penting positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja .

Kata kunci: Beban Kerja; Kinerja dan Lingkungan Kerja

Abstract

Teachers are crucial to raising the standard of instruction in classrooms. Preliminary evidence indicates that some teachers are still not familiar with the subjects they are teaching. The goal of the study was to identify and assess the relationship between junior high school teachers' performance and their workload, work environment, and culture in Glagah District, Banyuwangi Regency, using work discipline as an intervening variable. Descriptive and verification techniques are employed as the research methodology. 101 teachers from SMP Negeri Glagah and Giri in Banyuwangi Regency made up the population of this study. The sampling method utilized in this study was saturated sampling (census), meaning all 101 study participants (AI the entire population) were included as samples. The analysis of the study's data revealed that workload significantly and favorably employee performance. The test results show that job satisfaction is positively and significantly influenced by the work environment and culture, whereas the test results show that workload has no discernible impact on employee performance. The test results show that work environment, culture, and discipline have a positive and significant impact on employee performance, while workload and environment have a negligible impact on work discipline-based employee performance. The test results also show that employee competence has a

positive and significant impact on work discipline-based employee performance.

Keywords: *Workload; Performance and Work Environment*

PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, guru harus memiliki empat kompetensi dasar: (1) Kompetensi Pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran; (2) Kompetensi Profesional, yaitu kemampuan menguasai materi secara luas dan mendalam yang diperoleh melalui pendidikan profesi; dan (3) Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan mengelola hubungan interpersonal.

Kinerja dapat dianggap sebagai aspek utama yang menentukan seberapa besar kontribusi seorang karyawan kepada perusahaan. Efektivitas suatu organisasi diukur dari kualitas dan kinerja personelnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja di perusahaan dapat dijangkau sebagai upaya untuk memenuhi tujuan individu. Kinerja (performance) digambarkan sebagai pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pekerja, prosedur manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, di mana hasil pekerjaan harus ditunjukkan melalui bukti nyata dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan) (Rivai, 2014). Beberapa elemen, seperti budaya kerja, beban kerja, dan disiplin kerja, dapat mempengaruhi kinerja seorang guru.

Guru sangat penting untuk meningkatkan standar pengajaran di kelas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan standar pendidikan sekolah adalah keterampilan guru. Efektivitas sistem pendidikan negara dapat dinilai dari seberapa baik kinerja instruktur. Salah satu kegiatan dalam proses pembelajaran adalah kinerja guru. Selain melaksanakan kegiatan, guru juga harus mengkaji dan pembelajaran hasil belajar siswanya. Ketika pendidikan dilaksanakan di lapangan, beberapa variabel yang mempengaruhi dan terkait dengannya, seperti kompetensi, motivasi, dan disiplin diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan (Sahertian, 2010).

SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi, dipilih sebagai subjek penelitian berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia yang dibahas di atas tentang peningkatan kinerja. "Membentuk Siswa Unggul, Berkarakter, Mandiri & menjawab Jawab" adalah misi yang dicanangkan sekolah. Setelah menamatkan sekolah dasar, siswa di Indonesia memasuki sekolah menengah pertama, yang sering disebut dengan sekolah menengah atau sekolah menengah pertama atau SMP (atau yang sederajat). dimulai di kelas 7, sekolah menengah pertama berlangsung selama tiga tahun dan mencakup kelas 7 hingga 9. Sekolah ini pernah dikenal sebagai sekolah menengah pertama dari tahun 1994/1995 hingga 2003/2004. (SLTP). Siswa kelas 9 diharapkan mengikuti Ujian Sekolah yang berdampak pada kelulusan mereka, mengulang Ujian Nasional (sebelumnya dikenal dengan Ebtanas). Sekolah menengah atas atau sekolah menengah menjadi pilihan bagi lulusan sekolah menengah pertama untuk melanjutkan studi (atau sederajat).

Biasanya, usia siswa berkisar antara 13 hingga 15 tahun. Biasanya, siswa SMP berusia antara 13 hingga 15 tahun. Setiap warga negara Indonesia yang berusia antara 7 hingga 15 tahun wajib menyelesaikan tiga tahun sekolah menengah pertama (atau program setara) dan enam tahun sekolah dasar. Tujuan pendidikan nasional tersebut di atas meliputi tujuan sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Tujuan pendidikan ini adalah untuk mencapai pencapaian yang maju dan bertahap melalui sistem pendidikan nasional. Profil tujuan kualifikasi lulusan tertuang dalam standar kompetensi yang diperlukan untuk mencapai pendidikan nasional. Standar Kompetensi Lulusan (SKL) SMP adalah persyaratan sikap, pengetahuan, dan keterampilan lulusan yang harus dipenuhi atau dicapai setelah menyelesaikan suatu mata

kuliah pada jenjang pendidikan dasar. Berdasarkan informasi kondisi ruang kelas dan pengajar di SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi masih belum ideal.

Berdasarkan informasi pada tabel 1.1, masih terdapat guru di Kecamatan Glagah dan Giri, Kab. Banyuwangi yang tidak berkompeten dengan mata pelajaran yang diajarkannya. Selain itu, hanya 72% pengajar di SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi yang memiliki sertifikasi pendidik, yang menunjukkan bahwa guru SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi tersebut masih memiliki tingkat profesionalisme di bawah rata-rata. lebih rendah dari ideal. Oleh karena itu, fenomena kinerja guru dalam penelitian ini didefinisikan sebagai “kurang efektifnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi”. Berdasarkan permasalahan yang diperoleh, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang dianggap penting dalam meningkatkan kualitas kerja guru SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi.

Setiap aktivitas mental akan selalu mencakup aspek persepsi, interpretasi dalam proses mental informasi yang diterima oleh organ indera untuk mengambil keputusan, atau proses mengingat informasi yang diperoleh untuk mengingat informasi sebelumnya (Wulandari, 2017). Untuk meningkatkan kenyamanan, kepuasan, efisiensi, dan keamanan tempat kerja serta untuk memenuhi tujuan penerapan ergonomi, sangat penting untuk meneliti dan mengembangkan hubungan antara manusia dan mesin. Beban kerja pegawai, yang Koesomowidjojo (2017), beban kerja yang diakibatkan oleh aktivitas mental/psikis yang dilakukan pegawai di lingkungan kerja.

Organisasi perlu keadaan emosional karyawan selain beban fisik mereka. menyatakan bahwa “Jika seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan mempertahankan kinerja pada tugas-tugas utama, itu menunjukkan bahwa beban kerja masih ringan sampai sedang. Beban kerja tugas utama ini, bagaimanapun, lebih besar dari beban kerja tugas utama pertama. karena karyawan tidak mampu mempertahankan kinerjanya Menurut penelitian yang relevan oleh Reninhard dkk. (2017), Sutoyo (2016), Iskadar dan Gandara (2012), dan lain-lain, ada korelasi positif yang kuat antara kinerja karyawan dan beban kerja Hasil penelitian Jeky dkk (2018) dan Dian dkk (2018) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sangat penting untuk mengkaji kembali secara empiris hubungan antara pegawai pada guru di Kabupaten Glagah Banyuwangi dan beban kerja ditinjau dari fenomena, landasan teori, serta adanya gap atau antara teori dengan penelitian. SMP Negeri di Kecamatan Glagah dan Giri, Kabupaten Banyuwangi, dipilih sebagai objek penelitian berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia tentang peningkatan kinerja. Berdasarkan latar belakang belakang diatas mencari ini membahas tentang “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di SMPN Di Kecamatan Glagah-Banyuwangi)”.

METODE PENELITIAN

Metode deskriptif dan verifikatif digunakan sebagai metrologi mencari dalam mencari ini . Data subjektif (data laporan diri), atau data penelitian berupa pendapat , sikap , pengalaman , atau karakteristik individu atau kelompok orang yang menjadi subjek mencari atau responden , merupakan jenis data yang digunakan dalam mencari ini (Sugiyono , 2012). Sedangkan sumber data primer dan sekunder digunakan untuk mendapatkan data dalam mencari ini .

Seabanyak 101 guru dari SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi menjadi populasi mencari ini. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu metode sampling jenuh Sampel yang digunakan yaitu seluruh populasi yang ada. Seluruh populasi dalam penelitian ini sebanyak 101 orang.

Penelitian ini juga menggunakan kuesioner , wawancara , observasi , dan langganan pustaka sebagai metode pengumpulan data. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif , analisis verifikatif , dan pengujian hipotesis. alat pengolah PLS-SEM yang digunakan dalam pekerjaan ini diberi nama WarpPLS . Profesor Ned Knock membuat program ini pada tahun 2010. Versi WarpPLS 5.0, yang merupakan yang terbaru pada saat mencari ini dilakukan , digunakan dalam mencari ini . Proses analisis PLS-SEM melibatkan lima langkah berikut : Konseptualisasi model, pemilihan Algoritma Metode Analisis , pemilihan Metode Resampling, pemilihan Path Diagram, pemilihan Metode Resampling dan Penilaian Model (Latan & Ghozali , Partial Least Squares Concept, WarpPLS 2.0 Metode dan Aplikasi , 2012). Teknik PLS menggunakan langkah-langkah analisis sebagai berikut : pengujian model auter dan pengujian model struktur (Ghozali , 2006). (model dalam) .

HASIL

1. Evaluasi Luar Model

a. Uji Validitas

Uji validitas ini menunjukkan seberapa baik setiap indikator cocok dengan teori terkait yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono, 2008). untuk menguji validitas konvergen dan validitas diskriminan menggunakan rasio akar AVE dengan korelasi antar variabel , Kriteria uji validasinya adalah dengan menggunakan kriteria faktor pembebanan (faktor pembebanan silang) dengan nilai lebih dari 0,70 dan varians rata-rata diekstraksi (AVE) dengan nilai melebihi 0,70. Berikut ini hasil dari uji validitas/ perhitungan WarpPLS6.0 :

Tabel 4.9
Combined loadings and cross-loadings

	Beban	Lingku	Budaya	Disipli	Kinerja	Type (a	SE	P value
X1.1	0.854	-0.425	0.052	0.270	-0.055	Reflect	0.079	<0.001
X1.2	0.855	-0.260	-0.028	0.298	-0.316	Reflect	0.079	<0.001
X1.3	0.937	0.163	-0.025	-0.054	-0.072	Reflect	0.077	<0.001
X1.4	0.900	0.132	-0.211	0.164	0.169	Reflect	0.078	<0.001
X1.5	0.698	0.525	0.322	-0.973	0.390	Reflect	0.085	<0.001
X2.1	0.349	0.810	0.001	-0.555	0.260	Reflect	0.080	<0.001
X2.2	-0.007	0.857	-0.287	0.200	0.266	Reflect	0.079	<0.001
X2.3	-0.112	0.885	-0.100	-0.243	0.115	Reflect	0.078	<0.001
X2.4	0.092	0.883	-0.272	0.013	-0.283	Reflect	0.078	<0.001
X2.5	-0.049	0.897	-0.165	0.104	-0.262	Reflect	0.078	<0.001
X2.6	-0.175	0.888	0.223	0.150	0.032	Reflect	0.078	<0.001
X2.7	-0.089	0.681	0.767	0.374	-0.122	Reflect	0.083	<0.001
X3.1	-0.014	-0.110	0.898	0.050	-0.111	Reflect	0.078	<0.001
X3.2	0.287	0.481	0.828	-0.167	-0.378	Reflect	0.080	<0.001
X3.3	0.374	0.314	0.826	0.072	0.098	Reflect	0.080	<0.001
X3.4	-0.114	-0.709	0.856	-0.227	0.105	Reflect	0.079	<0.001
X3.5	-0.509	0.055	0.858	0.265	0.283	Reflect	0.079	<0.001
Z1	-0.030	-0.601	0.713	0.809	-0.235	Reflect	0.080	<0.001
Z2	0.031	0.221	-0.284	0.934	0.121	Reflect	0.077	<0.001
Z3	-0.005	0.294	-0.327	0.952	0.080	Reflect	0.077	<0.001
Y1	-0.139	0.424	-0.496	0.279	0.841	Reflect	0.079	<0.001
Y2	-0.364	-0.139	0.163	0.200	0.843	Reflect	0.079	<0.001
Y3	0.618	-0.147	0.102	-0.473	0.745	Reflect	0.081	<0.001
Y4	0.153	-0.124	-0.068	0.067	0.796	Reflect	0.080	<0.001
Y5	-0.181	-0.036	0.296	-0.120	0.873	Reflect	0.079	<0.001

Sumber : Lampiran 3

Hasil perhitungan WarpPLS6.0 yang disajikan pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai korelasi suatu konstruk dengan indikatornya lebih tinggi lebih dari nilai korelasinya dengan konstruk lainnya . Karena indikator pada blok indikator konstruk lebih unggul dari indikator pada blok lainnya , maka semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki validitas diskriminan yang sangat baik . setiap nilai faktor cross-loading telah meningkat di atas 0,7

dengan nilai p kurang dari 0,382 . Kondisi uji validitas konvergen telah terpenuhi sebagai hasilnya .

penilaian berikut membandingkan korelasi antara konstruk dengan nilai akar AVE. Hasil yang disarankan adalah korelasi antar konstruk harus lebih rendah dari nilai akar AVE (Yamin dan Kurniawan, 2011). Jika akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi dari korelasi antara dua konstruk dalam model, validitas model diskriminan akan ditingkatkan . Nilai yang lebih besar dari 0,50 diperlukan untuk nilai AVE yang baik . Tabel 4.10 di bawah ini memberikan nilai AVE dan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk yang digunakan dalam mencari ini :

Meja 4.10
Perbandingan Akar dari AVE dengan Korelasi di antara Variabel

Variabel	AVE	Akar Kotak AVE
Beban kerja	0,702	0.837854403
Lingkungan kerja	0,716	0.846167832
Budaya kerja	0,729	0.853814968
Disiplin kerja	0.811	0.900555384
Pertunjukan guru	0,674	0.82097503

Sumber: Pengolahan Data 2022 3

Dari Tabel 4.6, setiap konstruk memiliki nilai AVE lebih dari 0,50, dengan nilai variabel kinerja guru sebesar 0,674 dan nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,811 . Nilai ini memenuhi kriteria batas nilai ; minimal AVE yang dibutuhkan adalah 0,50. langkah selanjutnya adalah membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk dalam model setelah diketahui nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk .

b. Uji Reliabilitas

Penelitian ini juga melakukan pengujian model luar yang akan dinilai validitas konvergen dan diskriminan. Meneliti reliabilitas konstruk atau variabel laten yang akan diuji dengan reliabilitas gabungan skor. Nilai dari data tersebut disebut telah reliabel jika nilai gabungan lebih dari 0,7. Tabel 4.11 memberikan hasil keluaran WarpPLS untuk terbatas nilai gabungan :

Tabel 4.11 Uji Keandalan

Variabel	Gabungan keandalan	Cronbach's alfa
Beban kerja	0,920	0,888
Lingkungan kerja	0,946	0,932
Budaya kerja	0,931	0,907
Disiplin kerja	0,928	0,881
Pertunjukan	0,911	0,878

Sumber: Pengolahan Data 2022 4

Skor Koefisien reliabilitas komposit dan koefisien alpha Cronbach di atas 0,7 berfungsi sebagai dasar untuk uji reliabilitas. Temuan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa kuesioner instrumen mencari memenuhi standar uji reliabilitas.

2. Evaluasi Model Dalam

Model pengujian dalam dilakukan setelah pengujian model luar yang berhasil (model struktural). R-kuadrat (indikator reliabilitas) untuk konstruk dependen dan nilai t - statistik dari uji koefisien jalur dapat digunakan untuk menilai model dalam . Model prediksi dari model penelitian yang disarankan semakin baik semakin besar nilai r-kuadrat. dalam pengujian hipotesis , nilai koefisien jalur menunjukkan derajat relevansi ..

a. Analisis Varian (R 2) atau Uji Penentuan

nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.12 Analisis Varian (R2), yang digunakan menilai pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel arah :

Meja 4.12

Hasil Uji Penentuan

Variabel	nilai R
Disiplin Kerja	0,718
Kinerja Guru	0,738

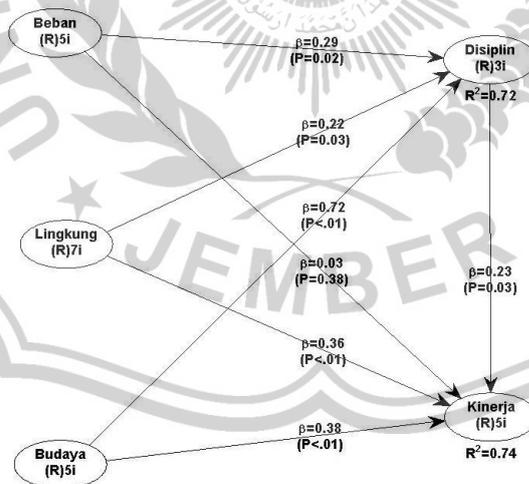
Sumber: Lampiran 5

menurut skor r- kuadrat Tabel 4.12, nilainya sebesar 71,8 persen varian dalam konstruksi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja , lingkungan kerja , dan budaya kerja, menghasilkan 28,2 persen sisa dijelaskan oleh konstruksi tambahan yang tidak termasuk dalam ini belajar . Sementara faktor-faktor termasuk beban kerja, lingkungan kerja, budaya, dan disiplin dapat menjelaskan hingga 73,8 persen varian kinerja guru, 26,2 persen sisa dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak tercakup dalam mencari ini.

b. Perhitungan Koefisien Melacak Pengaruh Langsung

Dengan menggunakan analisis jalur , jelaskan setiap jalur di bagian model di bagian ini . masing-masing jalur yang diteliti menunjukkan pengaruh variabel bebas dan variabel Z serta variabel terikat atau kinerja guru (Y) terhadap kinerja siswa SMP. Negara di Kecamatan Glagah-Banyuwangi . tahu apakah jalur tertentu penting akan membantu Anda menentukan apakah akan menerima atau menolak hipotesis yang diberikan . setiap rute yang diuji sesuai dengan hipotesis mencari saat ini . Tabel 4.13 menggambarkan pentingnya penguji premis penelitian , dan Gambar 4.1 menggambarkan hasil model penelitian :

Gambar 4.1 Hasil Model Belajar



Meja 4.13

Skor Koefisien Melacak Pengaruh Langsung

No.	Hipotesis	Path coefficient (β)	p-value	Keterangan
1.	Beban kerja \rightarrow Disiplin kerja	0,294	0.021	Signifikan
2.	Lingkungan kerja \rightarrow Disiplin kerja	0,218	0.027	Signifikan
3.	Budaya kerja \rightarrow Disiplin kerja	0,724	<0.001	Signifikan
4.	Beban kerja \rightarrow Kinerja guru	0,030	0.382	Tidak Signifikan
5.	Lingkungan kerja \rightarrow Kinerja guru	0,357	<0.001	Signifikan
6.	Budaya kerja \rightarrow Kinerja guru	0,384	<0.001	Signifikan
7.	Disiplin kerja \rightarrow Kinerja guru	0,225	0.028	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data 2022

a. Beban kerja (X1) berpengaruh terhadap Disiplin kerja (Z)

Menurut Tabel 4.13, koefisien jalur skor 0,294 dengan nilai -0,021 tercapai untuk menguji hubungan antara pekerjaan disiplin dan pekerjaan beban variabel (X1). H0 penghapusan karena nilai skor dari atas terlalu kecil ($0,021 < 0,05$), dan terdapat pengaruh beban kerja (X1) yang cukup besar terhadap disiplin kerja (Z).

b. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap Disiplin kerja (Z)

Nilai koefisien jalur yang didapatkan yaitu variabel lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Z) adalah sebesar 0,218 dengan nilai -0,027. H0 ditolak karena nilai -nilai lebih kecil dari ($0,027 < 0,05$). hasil , lingkungan kerja (X2) memiliki dampak negatif yang besar terhadap disiplin kerja (Z).

c. Budaya kerja (X3) berpengaruh terhadap Disiplin kerja (Z)

Dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,410 dengan nilai -0,001 tercapai untuk dekat variabel budaya kerja (X3) terhadap disiplin kerja (Z). H0 ditolak karena nilainya budaya kerja (X3) lebih kecil dari ($0,001 < 0,05$) yang berdampak pada relevansi disiplin kerja (Z).

d. Beban kerja (X1) berpengaruh Kinerja guru (Y)

Terlihat jelas bahwa nilai koefisien jalur 0,030 dengan nilai -0,382. Karena skor-nilai dari pada lebih ($0,382 > 0,05$), maka H0 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak adanya pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja dari guru.

e. Pengaruh Lingkungan kerja (X2) ke Pertunjukan guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13, nilai koefisien jalur untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,357 dengan nilai -0,001 . Karena H0 ditolak karena nilainya lebih kecil dari ($0,001 < 0,05$), terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) yang cukup besar terhadap kinerja guru (Y).

f. Pengaruh budaya kerja (X3) pada Kinerja guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.12, koefisien Jalur untuk menguji pengaruh variabel budaya kerja (X3) terhadap prestasi belajar siswa (Y) adalah 0,384 dengan nilai -0,001 . H0 ditolak karena - nilainya lebih kecil dari ($0,001 < 0,05$), dan akibatnya , budaya kerja (X3) berdampak pada kinerja guru (Y).

g. Pengaruh Disiplin kerja (Z) ke Kinerja guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.11 didapatkan nilai koefisien jalur sebesar 0,225 dengan nilai -0,028. nilai- nilai penting besar terhadap kinerja guru karena lebih kecil dari ($0,028 < 0,05$) dan akibatnya H0 ditolak (Y).Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja dari guru.

c. Pengaruh Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Uji dampak tidak langsung dilakukan dengan memeriksa temuan uji rute ; jika sleuruh jalurnya yang dilewatini bernilai sig. maka tidak terdapat pengaruh secara langsung yang sig.; jika jalur yang dilewatini tidak bernilai sig., maka pengaruh secara tidak langsung dianggap juga tidak sig. tidak ada pengaruh jalur koefisien servis langsung pada tabel 4.14

Meja 4.14

Koefisien Melacak Pengaruh Bukan Langsung

tidak langsung efek untuk jalan dengan 2 segmen

	X1	X2	X3	Z	kamu
X					
1					
X					
2					
X					
3					
Z					
Y	0,066	0,050	0,123		

P nilai-nilai dari efek tidak langsung untuk jalan dengan 2 segmen

	X1	X2	X3	Z	kamu
X					
1					
X					
2					
X					
3					
Z					
Y	0,364	0,087	0,009		

Sumber: Lampiran 6

Hasil dari pengaruh secara langsung terhadap variabel beban kerja (X1) dengan variabel kinerja guru (Y) yaitu sebesar 0,030, hasil dari pengaruh secara tidak langsung beban kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) melalui campur tangan variabel disiplin kerja (Z) adalah sebesar 0,066 . Selain nilai tersebut, pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) yaitu sebesar 0,357 , lebih kecil dibandingkan dari nilai pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y), melalui pekerjaan . variabel intervensi disiplin (Z) yang memiliki nilai 0,050. selain itu , pengaruh variabel budaya kerja (X3) terhadap kinerja instruktur (Y) dengan melalui variabel campur tangan disiplin kerja (Z) tidak langsung yaitu 0,123 dari 0,384 , yang merupakan pengaruh langsung dari variabel budaya kerja (X3) terhadap variabel kinerja . guru (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (Z) dengan skor yang kurang signifikan dibandingkan pengaruh langsung dari beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3).

d. Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Total

Perhitungan *total memengaruhi* atau total pengaruh adalah menambahkan skor pengaruh langsung dan tidak langsung. Koefisien jalur pengaruh total disajikan pada tabel 4.15

Meja 4.15
Total Efek

Total efek

	X1	X2	X3	Z kamu
X 1				
X 2				
X 3				
Z	0,294	0,218	0,724	
Y	0,584	0,507	0,485	0,225

P nilai-nilai untuk total efek

	X1	X2	X3	Z kamu
X 1				
X 2				
X 3				
Z	0,002	0,019	0,034	
Y	<0,001	0,036	0,018	0,023

Sumber: Lampiran 7

Paling baru bahwa berdasarkan hasil perhitungan jalur koefisien :

- dampak total beban kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,584 , dengan dampak langsung sebesar 0,030 secara spesifik dan tidak ada pengaruh sama sekali (total 0,066).
- dampak total lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,507 , dengan 0,357 dampak langsung dan 0,050 dampak tidak langsung .
- Efek budaya kerja (X3) secara total terhadap kinerja guru (Y) secara total sebesar 0,485, dengan nilai dari pengaru secara langsung sebesar 0,384 dan nilai dari pengaruh secara tidak langsung yang kurang signifikan sebesar 0,123 .

Variabel bebas yang berpengaruh cukup besar terhadap perhitungan di atas yaitu variabel beban kerja (X1), dengan nilai 0,294, adalah variabel disiplin kerja (Z). Beban kerja (X1) yang layak 0,030 merupakan variabel independent yang memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan lainnya terhadap variabel sedang kinerja guru (Y). selain itu , variabel intervensi disiplin kerja (Z) merupakan variabel budaya kerja (X3) dengan nilai 0,123 yang berpengaruh terhadap pengaruh variabel bebas terhadap variabel kinerja guru (Y).

3. Uji Model Struktural

Uji model penelitian cepat untuk menentukan apakah model yang dikembangkan untuk untuk menyelidiki sudah sesuai. Model penelitian yang cocok untuk menggambarkan bahan pelajaran hubungan antar variabel penelitian.

Tabel 4.15 Uji Model Belajar

Keterangan	Nilai	Ideal
Average path coefficient (APC)	P=0,008	$\leq 0,05$
Average R-squared (ARS)	P<0,382	$\leq 0,05$
Average adjusted R-squared (AARS)	P<0,382	$\leq 0,05$
Average block VIF (AVIF)	1.770	$\leq 3,3$
Average full collinearity VIF (AFVIF)	2.165	$\leq 3,3$
Tenenhaus GoF (GoF)	0,477	Besar
Sympson's paradox ratio (SPR)	1	1
R-squared contribution ratio (RSCR)	1	1
Statistical suppression ratio (SSR)	1	$\geq 0,7$
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	1	$\geq 0,7$

Sumber : Data utama diproses 2021

Dari tabel 4.15 terlihat jelas bahwa setiap nilai yang digunakan untuk pemenuhan standar ideal. Nilai dari ARS, AVIF dan APC yang berada dalam kisaran optimal menunjukkan bahwa model penelitian secara total baik . Indeks kecocokan juga dapat digunakan untuk menghitung model fit. Rata-rata geometrik atau akar dari komunalitas rata-rata dan rata-rata R2 untuk semua konstruksi endogen digunakan untuk menetapkan indeks good of fit (GoF) (Tenenhaus et al., 2005). indeks GoF menunjukkan kapasitas model keseluruhan untuk prediksi . Rentang nilai GoF adalah 0 hingga 1. Pendekatan solid model jalur ditunjukkan oleh nilai GoF yang mendekati 1 (Akter , D'Ambra , dan Ray, 2011). untuk investigasi model ini , indeks GoF sebesar 0,477. hasil , nilai model prediksi kuat karena menjelaskan bagaimana keempat variabel saling berhubungan (cocok).

4. Ringkasan Uji Hipotesa

berdasarkan temuan pengujian Hasil Outer model juga mengungkapkan bahwa semua hipotesis mencari memiliki dampak yang signifikan dan bahwa model tersebut memiliki validitas dan reliabilitas yang baik dengan nilai dari cross-loading factor dan rata-rata variance extract (AVE) lebih dari 0,70. Pada tabel 4.17 di bawah ini disajikan ringkasan pengujian hipotesis .

Tabel 4.17
Ringkasan Uji Hipotesa

No	Hipotesis	Kesimpulan
1	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja	Diterima
2	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja	Diterima
3	Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja	Diterima
4	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Ditolak
5	lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Diterima
6	Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Diterima
7	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Diterima
8	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja	Ditolak
9	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja	Ditolak
10	Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja	Diterima

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan semua hipotesa yang diuji ini diterima atau memiliki pengaruh yang signifikan penting.

HASIL

1. Pengaruh Beban kerja Ke Disiplin Kerja.

menurut hipotesis , disiplin kerja dimulai dengan beban kerja . Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja penting besar terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi menunjukkan validitas H 1 setelah dilakukan pengujian dan analisis data. Hal ini dapat terjadi sebagai akibat dari faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja yang mempengaruhi disiplin kerja . Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi , tetapi tidak terbatas pada, motif, sifat , konsep diri , pengetahuan , dan kemampuan. Pengetahuan di bidang pekerjaan yang ditugaskan guru merupakan indikator yang dinilai responden sebagai yang terbaik . Di mana responden , secara umum , yakin dengan apa tanggung jawab utama dalam bidang pekerjaan .

Hasil dari mencari ini dianalisis berdasarkan teori-teori yang mereka dukung , termasuk Temuan mencari ini memiliki banyak kesamaan dengan mencari sebelumnya oleh Basori dkk . (2017), Amrullah dan Hermani DS (2018), dan Firdaus D (2019), semuanya menemukan korelasi yang kuat antara kompetensi dan disiplin kerja .

2. Pengaruh Lingkungan kerja Ke Disiplin Kerja.

menurut anggapan kedua , lingkungan kerja berdampak pada disiplin kerja . Hasil pengujian dan analisis data menunjukkan bahwa disiplin mengajar dalam lingkungan positif memiliki dampak yang cukup besar .SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi H2 disetujui atau ditetapkan secara akurat . Soalnya , tidak - tidak-tidak tempat kerja tertentu di SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi berdampak positif terhadap etos kerja instruktur. Kebersihan , penerangan , pertukaran udara , keamanan , dan ruang sistem merupakan beberapa aspek lingkungan yang perlu diperhatikan . Hal ini kami dengan analisis data deskriptif yang menunjukkan bahwa responden secara umum setuju terhadap ciri-ciri lingkungan kerja SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi. Indikator yang menurut responden paling baik diwakili adalah seberapa bersih tempat kerja . Secara umum responden merasa tempat kerja sudah bersih dan didukung oleh tenaga profesional .

Studi yang dilakukan di masa lalu , termasuk yang dilakukan oleh Basori , dkk (2017), Narasuci (2018), Firdaus D (2019), Sari and Aziz (2019), dan Narasuci (2018), menemukan

kesamaan hasil yang signifikan. studi-studi tersebut menemukan hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja .

3. Budaya kerja Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Ketiga menyatakan bahwa budaya kerja berdampak pada disiplin kerja. Berdasarkan pengolahan data diatas diungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap disiplin kerja guru yang terdapat di SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi. Hal ini disebabkan oleh faktor budaya kerja yang telah meningkatkan kedisiplinan pekerjaan mengajar di SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi. Faktor budaya di tempat kerja Perlakuan yang adil , pertimbangan terhadap atasan , informasi , minat promosi , dan tingkat kepuasan adalah beberapa di antaranya . Hal ini kami dengan hasil analisis dan temuan deskriptif , yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden umumnya setuju atau jawaban dengan baik karakteristik budaya dan pekerjaan SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi . Indikator terbaik menurut responden adalah minat promosi . Pada umumnya responden setuju untuk ditunjukkan oleh atasan secara langsung berdasarkan kinerja dan kompetensi .

Hasil dari mencari ini sesuai dengan ide yang didukung , dan Princess and Frianto (2019) mengklaim bahwa ada pengaruh yang cukup besar . Hasil serupa dari mencari sebelumnya oleh Soul (2017) juga hadir dalam mencari ini . Di antara upaya budaya di disiplin.

4. Pengaruh Beban kerja Ke Pertunjukan Guru.

Berdasarkan teori beban keempat , kinerja guru terpengaruh . Setelah dilakukan pengujian dan analisis data, ditemukan bahwa beban kerja tidak penting nyata terhadap kinerja guru SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi terbukti tidak benar atau H 4 ditolak .

kompetensi didefinisikan sebagai “ pengetahuan , keterampilan , kemampuan , atau atribut kepribadian seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan ” menurut Sutrisno (2012). kompetensi mencakup tidak yakin pengetahuan , keterampilan , dan keahlian serta atribut dan ciri kepribadian yang mempengaruhi kinerja . Perlu diketahui bahwa mencari ini dilatarbelakangi oleh permasalahan realisasi kinerja yang sedikit banyak disebabkan oleh faktor beban kerja yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan . Namun Temuan mencari ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja bahkan dalam keadaan ini .

Hasil dari mencari ini konsisten dengan teori yang didukungnya , dan menunjukkan tumpang tindih yang signifikan dengan mencari sebelumnya oleh Hidayat (2017), Sujati (2017), Womb, et al (2017), Lisdiansyah (2018), Paradise D (2019), Faizal (2019), dan Ardianti , dkk (2018) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kinerja .

Bertentangan dengan Basori dkk. (2017) dan Utomo dkk . Temuan (2018), yang mengklaim bahwa kompetensi yang berfluktuasi tidak memiliki dampak nyata pada kinerja , adalah temuan ini .

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Ke Pertunjukan Guru.

premis kelima berpendapat bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja guru. Temuan pengujian dan analisis data mengungkapkan bahwa lingkungan memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja mengajar di SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi , terbukti dari hasil H 5 yang diterima . Adanya faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan pada SMP Negeri di Kecamatan Glagah – Banyuwangi mungkin untuk mendongkrak produktivitas di tempat kerja .

Dikemukakan oleh Saydam (2008) Pengerjaan infrastruktur dan lingkungan kini tengah dilakukan di sekitar guru. untuk mengejar karir yang dapat berdampak pada implementasi . Kedua saudara Schultz (2010) Pekerjaan fisik , pekerjaan psikologis , dan

peraturan kerja adalah semua faktor lingkungan atau kondisi kerja yang dapat berdampak pada disiplin kerja dan produktivitas .

Hasil dari mencari ini , yang sejalan dengan teori-teori yang hendak didukung , serta persamaan dan perbedaannya dengan penelitian-penelitian sebelumnya oleh Wijaya (2017), Womb, dkk (2017), Eliyanto (2018), saint (2018), Gamal (2018), Firdaus D (2019), Sari and Aziz (2019), Nur Adha , dkk (2019), Ardianti , dkk (2018), dan Utomo dkk (2018), menunjukkan Temuan mencari ini bertentangan dengan mencari Basori et al (2017)., yang menemukan bahwa kinerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik lingkungan kerja .

6. Pengaruh Budaya kerja Ke Kinerja Guru.

menurut teori kerja budaya , kinerja guru telah _ berubah . Temuan pengujian dan analisis data mengungkapkan bahwa budaya kerja memiliki dampak besar pada kinerja guru. SMA TAHUN PERTAMA Negeri di Kecamatan Glagah-Banyuwangi , kebenarannya ditegaskan atau H6 diakui . Hal ini dapat terjadi karena pekerjaan yang berhubungan dengan budaya dapat meningkatkan produktivitas di SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi .

Budaya kerja mengacu pada perencanaan organisasi yang memprioritaskan pekerjaan dan Mengidentifikasi jalur karir yang memajukan orang saat mereka berganti profesi (Mathis 2008). Budaya kerja adalah cara yang digunakan oleh organisasi untuk memilih tujuan , karir , dan jalur profesional dalam rangka mewujudkan rencana karir (Rivai 2009). Budaya tempat kerja adalah tindakan atau usaha untuk , misalnya , seorang guru profesional yang juga mencoba untuk menentukan apa yang dapat dilakukan untuk memenuhi tujuan karir tertentu . Tujuan utama dari budaya kerja adalah untuk menanamkan rasa gairah di antara karyawan jadi mereka dapat mewujudkan tujuan mereka dalam bidang pekerjaan tertentu . Hal ini tentunya salah menjadi satu faktor yang memotivasi para guru SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi untuk berprestasi lebih baik lagi . Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang tentangnya , dan Princess and Frianto (2019) dan Soul (2017) keduanya menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja guru.

7. Pengaruh Disiplin Kerja Ke Pertunjukan Guru.

Berdasarkan hipotesis kerja ketujuh disiplin , kinerja guru terpengaruh . Hasil tes dan analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja penting besar terhadap kinerja guru di SMP. Negara di Kecamatan Glagah-Banyuwangi memberikan bukti kebenaran atau H 7. Hal ini dapat disebabkan bagaimana kinerja instruktur SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi dalam hal disiplin kerja . Persyaratan fisiologis , rasa membutuhkan keamanan , kebutuhan sosial , kebutuhan harga diri , dan kebutuhan baru diri adalah beberapa komponen disiplin ini .

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja . Seorang guru yang disiplin mampu meningkatkan kinerja guru secara maksimal karena baik lingkungan kerja maupun sektor profesional tidak cocok untuk mereka . menurut Irianto , Disiplin (2012) Sesuatu yang mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau menahan diri dari bertindak . Sedangkan definisi disiplin Poniman dkk (2010). bunyi sebagai berikut : bekerja keras untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan dengan kinerja yang dapat menghasilkan hasil demi kepentingan kegiatan yang dilakukan .

Penelitian yang dilakukan oleh Basori , dkk . (2017), Sujiati (2017), Rahim, dkk . (2017), Eliyanto (2018), Narasuci (2018), Firdaus D (2019), Faizal (2019), Sari and Aziz (2019), Kurniawan, dkk . (2019), Ardianti , dkk . (2018), dan Utomo , dkk . (2018) menyatakan ada pengaruh hubungan yang signifikan antara pekerjaan Temuan mencari ini bertentangan dengan temuan Triastuti dan Solomon (2017), yang mengklaim bahwa berbagai disiplin kerja tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja .

8. Pengaruh beban kerja ke Kinerja Guru melalui Disiplin kerja

menurut hipotesis kedelapan, disiplin kerja penting terhadap kinerja seorang guru. Menyatakan bahwa beban kerja tidak berdampak substansial terhadap kinerja guru melalui pendisiplinan kerja guru setelah menguji dan menganalisis fakta. SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi belum dipastikan kebenarannya atau H 8 ditolak.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu 0,030, sedangkan nilai yang lebih kecil didapatkan oleh pengaruh secara tidak langsung dengan melalui disiplin kerja yaitu sebesar 0,066. Temuan ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Basori, et al. (2017) dan Paradise D (2019), keduanya menemukan pengaruh substansial variabel kompetensi terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

9. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin kerja

menurut hipotesis kesembilan, disiplin kerja di tempat kerja berdampak pada kinerja guru. Temuan dari pengujian dan analisis data adalah sebagai berikut: lingkungan kerja tidak penting signifikan terhadap kinerja guru melalui tindakan disiplin SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi H 9 harus dibantah jika dipastikan benar.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan langsung antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y), meskipun terdapat hubungan variabel intervensi / disiplin (Z) yang nilainya lebih kecil dari hubungan langsung antara variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel kinerja guru (Y) yaitu sebesar 0,357. Temuan menguatkan orang-orang dari Basori, dkk. (2017), Narasuci (2018), Gamal (2018), Firdaus D (2019), Sari dan Aziz (2019), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja penting besar terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

10. Ada Pengaruh Budaya kerja ke Pertunjukan Guru melalui Disiplin kerja

menurut teori budaya kesebelas, disiplin kerja berdampak pada kinerja guru. Menyatakan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja guru melalui disiplin kerja guru SMP Negeri Glagah dan Giri Kabupaten Banyuwangi setelah menguji serta menganalisis data ditetapkan hasilnya atau Hipotesis sebanyak 10 hipotesis.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung budaya kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dengan nilai sebesar 0,384. Namun disiplin intervensi variabel kerja (Z) yang bernilai 0,123 memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan pengaruh secara langsung budaya kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Temuan ini seperti dengan Soul (2017) dan Princess and Frianto (2019), yang menarik hubungan antara budaya variabel utama dan kinerja melalui disiplin kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data diatas diungkapkan bahwa kesimpulan dari penelitian ini antara lain:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan dan layak positif mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan layak positif ditentukan oleh tempat kerja.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya kerja penting signifikan dan layak positif terhadap kepuasan kerja.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak banyak direferensikan oleh beban kerja.
5. Temuan belajar menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki dampak yang layak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

6. Temuan mencari menunjukkan bahwa budaya tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil layak positif dan signifikan
7. Temuan belajar menunjukkan bahwa disiplin kerja yang memiliki dampak positif dan cukup besar terhadap produktivitas pekerja .
8. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang diukur dengan disiplin kerja tidak dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja .
9. Hasil pengujian menunjukkan bahwa dalam hal disiplin kerja , tempat kerja tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja karyawan .
10. melalui disiplin kerja , hasil tes yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai penting positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada para dosen yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan penelitian ini .

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Astianto, Anggita dan Heru Suprihadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Vol. 3, No. 7
- Departemen Dalam Negeri, PerMen DamNeg No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta (2008)
- Departemen Kesehatan RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI: 2009
- DS, V. A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang. Eprints.dinus. ac. ad
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya. Manusia Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. 2013. "Pengantar Manajemen Keuangan". Bandung : Alfabeta. Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta. Gering dan Triguno. (2011). Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi,. PT. Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Iis, E. Y., & Thoyib, A. (2021). The Effect of Empowerment, Work Environment, and Career Development on Employees Performance with Work Motivation as The Intervening Variable in The Government of Aceh-Indonesia. Quantitative Economics and Management Studies, 2(6), 376-386
- Irvianti., Laksmi Sito Dwi., Renno Eka Verina. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. Binus Business Review Vol. 6, No. 1 Mei 2015: 117-126
- Ivancevich (2005), Perilaku & Manajemen Organisasi. Bandung : Alfabeta
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.). Jakarta: Penebar Swadaya
- Kotler, Philip; Armstrong, Garry, 2008. Prinsip-prinsip Pemasaran, Jilid 1., Erlangga, Jakarta. Krisna, M. 2012. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung. Jakarta: Tesis Universitas Indonesia

- Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja. Rosdakarya Bandung
- Mangkuprawira.. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya. Manusia. Ghalia Indonesia. Bogor. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Moehersono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Moekijat, (2010) : Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Mandar Maju
- Nawawi, Ismail. 2013. Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar.
- Ndraha, Taliziduhu. (2012). Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta Nitisemito, 2001, Manajemen Personalialia, Edisi kedua, Ghalia. Indonesia
- Nitisemito, A. S. 2012, Manajemen Personalialia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panggabean, Edy. 2011. Buku Pintar Kopi. Jakarta: PT Agro Media. Pustaka
- Pranawati, E. S. (2016). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 5(1), 233-244
- Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan. Kinerja Karyawan Yogyakarta: BPFE
- Puspita, G. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor. *Jurnal Visionida*, 4(1), 23-33.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 19-27
- Riny Chandra (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa
- Rivai, V. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik, PT. Rajawali Pers, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P. dan Coulter, M. 2010. Manajemen (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61-69
- Schuler. Dkk. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan. Pertama Jakarta : Penerbit Kencana
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama
- Shalahuddin, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 6(2).
- Siagian, Sondang., P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama). Jakarta: Binapura Aksara
- Singodimedjo, (2002). Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Siswanto. B, (2010), Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofyan. 2014. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RdanD. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RdanD. Bandung: CV. Alfabeta
- Sunyoto. 2012. Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, E. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Tarwaka, (2004). Ergonomi Untuk Keselamatan Kesehatan Kerja dan Produktivitas, Surakarta : Uniba Press.
- Timpe (2011). Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/. Performance. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Umam. K. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: PUSTAKA Setia.

