

PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI KECAMATAN MEURAH DUA PIDIE JAYA

Rohani^{1*)} dan Raihan Iskandar²⁾

¹.Guru SD di Kabupaten Pidie Jaya - Aceh

².Dosen FE Universitas Almuslim Peusangan Bireuen - Aceh

*) email: rohani@gmail.com

ABSTRACT

The study was conducted on 139 elementary school teachers in Meurah Dua District, Pidie Jaya Regency. This study aims to determine the effect of discipline, the work environment and job satisfaction on teacher performance in Meurah Dua District, Pidie Jaya Regency. Collecting data through questionnaires, and parametric statistical data analysis techniques with path analysis approach. The results of statistical analysis using the Path model, obtained important conclusions as research findings, namely: 1). There is a direct influence of the teacher's work discipline factor, and the indirect effect through the environment and job satisfaction on teacher performance is quite significant, namely 10.66%. 2). There is a direct or indirect effect of the work environment through the discipline factor and teacher satisfaction on teacher performance, which is 13.56%. 3). There is a direct influence of job satisfaction, and indirectly through discipline factors and the teacher's work environment on the performance of SD Negeri teachers in Meurah Dua District, Pidie Jaya Regency, which is 33.60%. 4). The results of the calculation of the correlation coefficient and determination between the variables of work discipline, environment and teacher job satisfaction, indicate that there is a simultaneous influence on the performance of State Elementary School teachers in Meurah Dua District, Pidie Jaya Regency of 56.90%. While the rest (salvage value) the role of the variables that were not examined was 42.10%. The residual value indicates that there are other factors that can affect the teacher performance variables attached to the teaching profession, such as certification allowances, competence, organizational climate, education and training, compensation, and others.

Keywords: work discipline, environment, satisfaction, teacher performance

1. Pendahuluan

Agar mendapatkan proses hasil belajar siswa yang berkualitas maka guru harus memiliki kinerja yang maksimal. Guru harus memiliki dan menguasai materi apa yang akan diajarkan kepada siswanya agar sistem pembelajaran bisa berjalan secara efektif dan efisien serta komitmen guru untuk menjalankan tugas-tugas tersebut.

Tingkat kinerja akan tampak apabila terdapat disiplin kerja yang tinggi pada seorang guru. Kedisiplinan yang tinggi yang ditunjukkan agar bisa menjadi panutan yang baik untuk murid-muridnya.

Dalam lingkungan sekolah kedisiplinan juga sangat dibutuhkan, baik disiplin kerja dari kepala sekolah maupun disiplin kerja guru, karena mereka adalah bagian dari organisasi sekolah, maka khususnya seorang guru harus berusaha menciptakan suasana kerja yang harmonis dan nyaman bagi dirinya.

Guru yang baik adalah guru yang berhasil menegakkan disiplin bagi dirinya khususnya, dan berdampak pada rekan kerja lainnya.

Dari hasil survei awal peneliti di beberapa sekolah SD yang berada di kecamatan Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya, masig terdapat fenomena kepatuhan dan ketaatan guru terhadap peraturan

yang berlaku masih rendah. Seperti, sebagian guru tidak mengindahkan aturan masuk dan keluar dari kerja sesuai aturan. Juga dalam upaya menegakkan disiplin dalam proses belajar mengajar. Tentunya hal ini berdampak pada kualitas kerja dan kinerja guru.

Hal lain yang ikut mendorong upaya peningkatan kinerja guru, adanya lingkungan kerja yang kondusif di sekolah dapat menunjang proses pembelajaran, dan peningkatan kemampuan guru. Seperti kepemimpinan Kepala sekolah, kondisi ruang, fasilitas kerja, media belajar, ketersediaan buku yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru.

Maknanya, lingkungan fisik maupun non fisik yang dikondisikan di sekolah akan berdampak pada kualitas kerja, jumlah hasil kerja yang positif dan pada gilirannya pada kinerja guru dan sekolah.

Kepuasan kerja dapat dirasakan mulai dari pemberian motivasi, budaya organisasi yang ada dalam organisasi, dan lingkungan kerja yang termasuk pada lingkungan kerja yang sehat. Faktor itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sekolah, yaitu kepala sekolah, yang menyelenggarakan dan melaksanakan tugas pendidikan nasional yang ada di negara kita (Iba Z, dkk, 2021).

Daerah kecamatan Meurah Dua, yang jauh dari kota kabupaten Pidie Jaya, tampak beberapa sekolah SD masih lemah dalam lingkungan fisik, yakni beberapa fasilitas dan media pembelajaran yang masih kurang memadai, sehingga berakibat negatif untuk mendukung proses belajar mengajar dan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru.

Hal lain juga yang dekat hubungan pada kinerja guru agar memiliki semangat berkarya karena belum semua guru puas dalam bekerja. Padahal, salah satu sebab guru memiliki kinerja tinggi adalah efek dari kepuasan kerjanya.

Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2014) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya”.

2. Landasan Teoritis

Disiplin kerja

Tindakan kedisiplinan dalam lembaga pendidikan merupakan suatu usaha untuk menegakkan peraturan dan tata tertib, termasuk sejumlah langkah untuk membina guru seperti memberi sanksi kepada guru yang melanggar peraturan sekolah, sehingga seluruh guru yang ada memiliki sikap patuh terhadap peraturan dan sikap taat terhadap pekerjaan.

Tujuan penegakan disiplin dalam bekerja idealnya yaitu untuk memperbaiki mental dan moral para guru sehingga tercipta rasa tunduk dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan di samping menumbuhkan rasa saling menghormati dan membangun rasa kepercayaan antara atasan dan bawahan.

Beberapa ahli sepakat memaknai disiplin kerja adalah kesadaran melaksanakan aturan sehingga terjadi keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dalam sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku harus dihormati dan diikuti (Martono, 2002; Arikunto, 2000; Siswanto, 2001).

Proses belajar tidak mungkin mencapai target maksimal tanpa adanya disiplin yang baik. Jika disiplin merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan belajar di kelas maka disiplin harus ditanamkan oleh setiap guru, dan juga seluruh siswa.

Guru yang baik adalah guru yang berhasil menegakkan disiplin bagi dirinya dan dapat memberi contoh yang positif kepada siswa dan teman guru yang lain. Dan hal ini akan berdampak langsung maupun tidak langsung pada kinerja guru.

Beberapa penelitian, juga menunjukkan kontribusi kedisiplinan guru berdampak positif pada kinerjanya, seperti penelitian Sugiarto, dkk (2020) dan Kania Teja Utari, dkk (2019) menemukan disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru.

H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan kepada pegawai. Baik lingkungan fisik berupa bangunan, ruang kerja dan fasilitasnya. Juga lingkungan non fisik yakni semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan antar

pekerja dan atasan (NitiseMITO,2009; Sedarmayanti, 2011). Hal ini juga banyak di dukung dari penelitian guru, seperti Sudarmin Manik, dkk (2018) menyimpulkan lingkungan Kerja berdampak positif terhadap Kinerja Guru pada Sekolah SD.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru

Kepuasan kerja

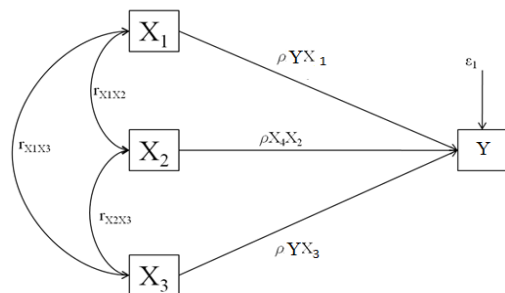
Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja seorang guru sehingga mampu mencapai tujuan yang diharapkan oleh pihak sekolah dalam memperoleh hasil kerja atau prestasi kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik.

Menurut Sutrisno (2017) dan Kinicki & Kreitner (2012) kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks seorang pekerja. Sikap ini akan tercermin oleh kesetiaan, semangat kerja, moral kerja, dan kedisiplinan. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan pegawai terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan pegawai, sehingga menimbulkan rasa kepuasan.

Robbins dan Judge (dalam Riski dkk, 2018: 75) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1 Bagan Kerangka Penelitian

Keterangan :

- Y = Kinerja guru
- X1 = Disiplin kerja
- X2 = Lingkungan kerja
- X3 = Kepuasan kerja
- ε = Pengaruh faktor lain yang tidak diteliti yang telah teridentifikasi oleh teori

Berlandaskan teori kerja dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja guru.
- b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja guru.
- c. Terdapat pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap Kinerja guru.
- d. Terdapat pengaruh secara simultan disiplin, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap Kinerja guru.

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya.

Sedangkan verifikatif untuk mengembangkan model hubungan dan menggali besar pengaruh variabel yang diduga memberikan kontribusi pada kinerja guru.

Penelitian ini dilakukan terhadap guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya yang berjumlah 139 orang yang berstatus Pegawai yang bekerja pada 6 SD di daerah tersebut.

Dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket berupa pernyataan yang akan dinilai guru dengan pilihan jawaban Sangat Setuju hingga sangat tidak setuju dengan skala likert-5.

Metode Analisa Data

Metode analisis masalah penelitian menggunakan analisis jalur. Yakni suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantungnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung” (Rutherford, 1993 dalam Marwan, dkk; 2019).

Karena analisis dalam bentuk model struktural antar variabel, maka sebelum dilakukan analisis data, dipastikan data sudah tersedia dalam bentuk angka dengan skala minimal interval, dan sudah dilakukan uji asumsi klasik dalam model, yakni uji normalitas, heterokedasitas, dan multikolinieritas.

Operasional Variabel

Variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri atas 3 (tiga) variabel eksogen yakni disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan guru terhadap variabel endogen yakni kinerja guru.

Konsep variabel disiplin kerja mengutip dari Hasibuan (2004) yakni kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Konsep variabel lingkungan kerja, mengambil dari Sedarmayanti (2011) yakni keseluruhan alat dan bahan kerja, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan variabel kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Fathoni, 2006).

Dan variabel Kinerja mengutip dari Hasibuan (2002) disebutkan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian yang peneliti lakukan langsung berupa data primer dengan menyebarkan angket terhadap para guru sebagai responden penelitian, yakni 139 guru SD di kecamatan Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui angket, sehingga dapat dideskripsikan berikut ini:

- a. Umumnya responden (guru) menyatakan sangat setuju (51,28%) bahwa disiplin kerja guru sudah baik sesuai harapan. Hasil skor penelitian sebesar 3917. Dan skor ideal = 7 butir x 139 responden x skor 5 = 4865. Maka tingkat pencapaian disiplin kerja guru di sekolah mencapai 80,51%. Maknanya sudah berjalan baik, namun masih terus dioptimalkan.
- b. Umumnya responden menyatakan sangat setuju (49,41%) bahwa lingkungan kerja yang dirasakan guru di sekolah sudah sesuai dengan harapan. Dari penelitian diperoleh skor penilaiannya sebesar 4479. Sedangkan skor ideal = 8 butir pernyataan x 139 responden x skor 5 = 5560. Dengan demikian tingkat kesesuaian lingkungan kerja mencapai 80,63% dari harapan.

- c. Berkaitan dengan faktor kepuasan kerja guru, belum optimal. Walaupun umumnya guru menyatakan sangat setuju bahwa kepuasannya sudah dirasakan (39,71%), namun dari keseluruhan jawaban dibandingkan dengan idealnya, tingkat pencapaian kepuasan kerja baru sebesar 77,77%. Sehingga hal ini perlu ditingkatkan.
- d. Sedangkan faktor kinerja guru, menurut hasil penilaian sesama guru, bahwa umumnya guru sangat setuju (39,77%) bahwa kinerja guru sudah baik. Namun secara keseluruhan masih jauh dari harapan ideal, yakni baru mencapai 78,75% kinerja yang dihasilkan oleh para guru SD Negeri di Kec. Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya.

Hasil Path Analysis

a. Uji Model Struktural

Dengan menggunakan analisis jalur, dan dalam pengolahan data melalui SPSS v.22, diperoleh hasil (tabel 1) tentang uji model struktural yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Model Jalur

Model Jalur	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1027.087	3	342.362	61.794	.000 ^a
Residual	747.952	135	5.540		
Total	1775.039	138			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Lingkungan, Disiplin
- b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 61,794 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 139 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,60. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja Guru yang diteliti.

Kemudian dilakukan uji signifikansi koefisien jalur yakni ditunjukkan dalam tabel 2.

Uji koefisien jalur, dalam rangka memastikan bahwa model struktural signifikans secara statistik. Maka hasil uji berikut ini (Tabel 2).

Hasil pengujian dengan statistik-t, dinyatakan koefisien model semua signifikans pada taraf uji 5%, artinya baik variabel disiplin kerja, lingkungan dan kepuasan kerja guru secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja guru.

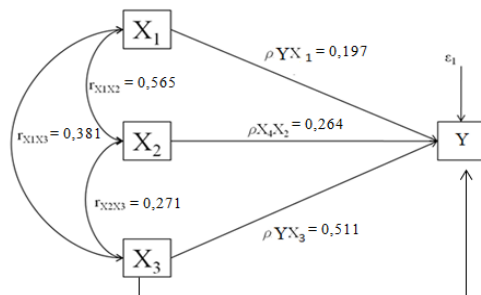
Tabel 2. Uji Signifikansi Koefisien Jalur

Model Jalur	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Disiplin	.197	2.788	.006
Lingkungan	.264	3.885	.000
Kepuasan	.511	8.442	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Analisis Pengaruh

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktur yang menghubungkan variable disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) dinyatakan dalam gambar 1.



Gambar 1. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja guru

Pengaruh langsung:

Pengaruh langsung Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y), dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1}=0,197$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini: $(0,197)^2 \times 100\% = 3,88\%$.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung disiplin kerja terhadap Kinerja, melalui variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, dinyatakan masing-masing berikut ini:

- Pengaruh Disiplin kerja melalui lingkungan kerja terhadap Kinerja, adalah: $(0,197)(0,565)(0,264) \times 100\% = 2,94\%$
- Pengaruh Disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap Kinerja, adalah: $(0,197)(0,381)(0,511) \times 100\% = 3,84\%$

Pengaruh Total Disiplin kerja

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh total Disiplin kerja terhadap Kinerja guru, yakni : $3,88\% + 2,94\% + 3,84\%$ sebesar $10,66\%$.

b. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y), dinyatakan dengan

besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2}= 0,264$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,264)^2 \times 100\% = 6,97\%$.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung lingkungan kerja terhadap Kinerja, karena adanya hubungan kausal dengan disiplin dan kepuasan kerja guru, dinyatakan masing-masing berikut ini:

- Pengaruh Lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap Kinerja, adalah: $(0,264)(0,565)(0,197) \times 100\% = 2,94\%$
- Pengaruh Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap Kinerja, adalah: $(0,264)(0,271)(0,511) \times 100\% = 3,66\%$

Pengaruh Total Lingkungan kerja

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh total lingkungan kerja terhadap Kinerja guru, yakni: $6,97\% + 2,94\% + 3,66\%$ maka sebesar $13,56\%$.

c. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung Kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3}= 0,511$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,511)^2 \times 100\% = 26,11\%$.

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung kepuasan kerja terhadap Kinerja, , dinyatakan masing-masing sebagai berikut:

- Pengaruh Kepuasan kerja melalui Disiplin kerja terhadap Kinerja, adalah: $(0,511)(0,381)(0,197) \times 100\% = 3,84\%$
- Pengaruh Kepuasan kerja melalui lingkungan kerja terhadap Kinerja, adalah: $(0,511)(0,271)(0,264) \times 100\% = 3,66\%$

Pengaruh Total Kepuasan kerja

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh total kepuasan kerja melalui disiplin dan lingkungan kerja terhadap Kinerja guru SD di Kecamatan Meurah dua Kabupaten Pidie Jaya, yakni : $26,11\% + 3,84\% + 3,66\%$ sebesar $33,60\%$.

d. Analisis Pengaruh Disiplin kerja, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap Kinerja guru

Berdasarkan pengujian model jalur di atas (Tabel 2) maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,197X_1 + 0,264X_2 + 0,511X_3$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur variabel disiplin kerja guru

(X_1) bernilai positif (0,197) artinya apabila makin baik disiplin ditegakkan guru akan meningkatkan kinerjanya dengan rata-rata 0.197 satuan. Jika terjadi peningkatan 10% disiplin kerja guru, akan di ikuti peningkatan kinerja sebesar 1,97%.

Koefisien jalur lingkungan kerja guru (X_2) bernilai positif (0,264) artinya apabila tingkat lingkungan kerja guru mendukung akan menaikkan kinerja rata-rata 0,264 satuan. Dengan adanya peningkatan 10 % lingkungan kerja baik fisik dan non fisik untuk mendukung kerja guru akan turut mendukung kenaikan kinerja sebesar 2,64%.

Nilai koefisien jalur variabel kepuasan kerja guru (X_3) bernilai positif (0,511) artinya apabila aspek kepuasan dicapai oleh guru akan meningkatkan kinerja guru dengan perubahan 0,511 satuan. Faktor ini sangat tinggi pengaruhnya, dimana jika terjadi peningkatan kepuasan kerja naik sebesar 10% akan meningkatkan langsung kinerja guru sebesar 5,11 %..

Hasil penelitian ini terbukti bahwa nilai koefisien korelasi (R) tinggi dan koefisien determinasi (R^2) 0,681.

Tabel 3. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Jalur	0.761	0.579	0.569

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, menjelaskan bahwa kontribusi faktor kedisiplinan guru, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memberi andil sebesar 57,9% terhadap kinerja guru.

Sementara lainnya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 42,10%, seperti tunjangan sertifikasi, kompetensi, iklim organisasi, Diklat, kompensasi, dan lainnya.

5. Simpulan

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa temuan hasil penelitian, yakni :

- Hasil uji hipotesis, menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja guru, baik langsung dan tidak langsung melalui lingkungan dan kepuasan kerja terhadap Kinerja guru yang cukup signifikans, sebesar 10,66%.
- Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja, maupun tidak langsung melalui faktor disiplin dan kepuasan guru terhadap Kinerja guru, yakni sebesar 13,56%.
- Adanya pengaruh langsung kepuasan kerja, dan tidak langsung melalui faktor disiplin dan lingkungan kerja guru terhadap Kinerja para

guru SD Negeri di Kecamatan Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya, yakni sebesar 33,60%.

- Hasil nilai determinasi antar disiplin kerja, lingkungan dan kepuasan kerja guru, menunjukkan adanya pengaruh secara simultans terhadap kinerja guru SDN di Kec. Meurah Dua Kabupaten Pidie Jaya, sebesar 56,90%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. 2021. Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1),
- Kania Teja Utari, dkk, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (SMK Swasta Kota Cimahi). Cimahi: Fakultas PEB, UPI, Bandung.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw Hill
- Manik, Sudarmin dan Nova Syafrina. 2018. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam. *Jurnal kajian Ekonomi Islam*.Vol 3, no. 1.
- Martono. 2002, *Manajemen Keuangan*, Edisi Pertama., Ekonisia, Yogyakarta.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Nitisemito. 2009, *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya. Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siswanto. 2001. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Dosen Tetap Fakultas Ekonomi di Beberapa PTS Kediri). *Tesis. PPS Universitas Brawijaya*. Malang.
- Sutrisno. HMM., 2007. *Manajemen Keuangan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Ekonosia