

## **ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MODERASI LINGKUNGAN KERJA**

**Sugiarto**

Program S2-Manajemen,PPS Unisbank Semarang

*E-mail:sugiartoips@gmail.com*

**Dr. Agus Budi Santosa, M.Si.**

agusbudi@edu.unisbank.sc.id

**Dr. Sri Isnowati, M.Si**

isnowati@edu.unisbank.ac id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Lingkungan Kerja. Penelitian ini bisa dijadikan pedoman kebijakan dan masukan untuk meningkatkan Kinerja secara optimal. Dalam penelitian ini populasinya 144 orang guru PNS SMP, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan kriteria semua guru PNS di SMP Negeri Kecamatan Wonotunggal dan Kecamatan Bandar Kabupaten Batang. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (i) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja, (ii) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja, (iii) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja, (iv) Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja, dan (v) Lingkungan Kerja tidak memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja .

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of "Quality of Working Life and Work's Discipline on Performance Moderated Work Environment". In this study the population was 144 people, while the samples taken were 144 people as respondents with census techniques. With the criteria of all PNS teachers in the Public Middle School as far as Wonotunggal and Bandar District, Batang Regency. Test the hypothesis in this study using regression analysis. Based on the results of the study it can be concluded as follows: (i) Quality of Working Life has a positive and significant effect on Class Management, (ii) Work's Discipline has effect positive and significant on Performance, (iii) Work Environment has effect positive and significant on Performance, (iv) Work Environment does moderating the effect of Quality of Working Life on Performance, and (v) Work Environment does not moderate the influence of Work's Discipline on Performance.

Keywords: Quality of Working Life, Work's Discipline, Work Environment and Performance

### **A. Pendahuluan**

Sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan atau dengan kata lain sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada, yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain itu harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai, untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakikatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidikan yang berkualitas.

Guru memiliki peran yang penting dan strategis disamping itu guru bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses pembelajaran bermutu yang menjadi faktor utama dalam menentukan mutu pendidikan.

Fenomena yang terjadi di sekolah antara lain: guru kurang nyaman kondisi lingkungan kerja kurang sehat, merasa kurang dapat mengembangkan kemampuannya secara optimal dan total.

Besarnya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja bagi peningkatan kinerja guru sejalan dengan hasil penelitian Akramdkk(2017), Munandar dan Fuadi (2017), Shinta (2014) dan Asghari (2012) yang menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja . Maka dalam rangka meningkatkan kinerja perlu dilakukan pendekatan dalam perspektif kebijakan pendidikan dan Kualitas Kehidupan Kerja serta memperhatikan kinerja guru di sekolah. Bahkan Kualitas Kehidupan Kerja juga perlu dibangun untuk mencapai Kinerja yang optimal.

Penelitian berbeda dilakukan oleh Christiadi (2014), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Karena adanya perbedaan penelitian (*research gap*) oleh beberapa ahli maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja ”** .

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang ada maka diperlukan kedisiplinan. Guru berperan aktif dalam penyelenggaraan pendidikan yang efektif. Disiplin Kerja merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru sehingga akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditetapkan. Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang tepat dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan institusi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan institusi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau institusi. Penelitian yang dilakukan oleh Simatupang Aprilynn Clarisa dkk (2018), Siska Adilla Juita (2016), Nugraheni AS dan Rahmayanti Ratna(2016), Shih Chia Ling dkk(2015), Ehiane (2014), Adeyele dan Yusuf (2012), Ernawati dan Marjono (2007), dan Wardana (200) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja . Maka dalam rangka meningkatkan kinerja perlu dilakukan pendekatan dalam perspektif kebijakan pendidikan dan disiplin kerja serta memperhatikan kinerja guru di sekolah. Bahkan disiplin kerja juga perlu dibangun untuk mencapai Kinerja yang tinggi.

Penelitian berbeda dilakukan oleh Arianto (2013), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Karena adanya perbedaan penelitian (*research gap*) oleh beberapa ahli maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ”.

Lingkungan Kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja . Sebagian besar Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap individu maupun institusi secara keseluruhan. Ketika guru di sekolah semangat untuk bekerja, maka secara langsung guru akan mengindahkan semua tata tertib atau aturan yang harus dilaksanakan oleh guru.

Lingkungan Kerja di sekolah sangat penting untuk diperhatikan. Visi dan misi sekolah tidak dapat tercapai secara efektif jika tidak didukung oleh Lingkungan Kerja yang menyenangkan. Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menaati peraturan yang berlaku untuk menuju ke arah peningkatan produktivitas Kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kigenyidkk (2017) dan Rumangkit (2012), Rahayu BS (2012), Ajala (2012), dan Jayaweera (2015) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja . Maka dalam rangka meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan pendekatan dalam perspektif kebijakan pendidikan dan lingkungan kerja serta memperhatikan kinerja guru di sekolah. Bahkan lingkungan kerja juga perlu dibangun untuk mencapai kinerja guru yang tinggi.

Penelitian berbeda dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Karena adanya

perbedaan penelitian (*research gap*) oleh beberapa ahli maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja”.

Guru akan mencapai kinerja yang optimal ketika dalam melaksanakan tugasnya disertai dengan adanya Lingkungan Kerja yang baik. Ketika Lingkungan Kerja mendukung dalam pekerjaan tentunya guru akan berupaya semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pokok pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dan berdasarkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan perbedaan hasil penelitian (*research gap*) serta berkaitan dengan fenomena yang berkembang di dunia pendidikan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja dengan Modersai Lingkungan Kerja”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru PNS SMP se-Kecamatan Wonotunggal dan SMP se-Kecamatan Bandar?
2. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru PNS SMP se-Kecamatan Wonotunggal dan SMP se-Kecamatan Bandar?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru PNS SMP se-Kecamatan Wonotunggal dan SMP se-Kecamatan Bandar?
4. Apakah Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Guru PNS SMP se-Kecamatan Wonotunggal dan SMP se-Kecamatan Bandar?
5. Apakah Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru PNS SMP se-Kecamatan Wonotunggal dan SMP se-Kecamatan Bandar?

## **B. TELAHAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Telaah Pustaka**

#### **Lingkungan Kerja**

Sihombing (2004) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor- fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Mardiana (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai.

#### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Walton (dalam Kossen 1986) mendefinisikan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Kualitas Kehidupan Kerja adalah kinerja yang di tunjukkan oleh ukuran bagaimana warga organisasi merasakan hal seperti : pekerjaannya, kemanfaatannya, kondisi kerjanya, kesan anak buah terhadap pimpinannya, peluang untuk maju, pengembangan, kepastian dan imbal jasanya. Kualitas Kehidupan Kerja merupakan pendekatan manajemen yang terus menerus diarahkan pada peningkatan kualitas kerja. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja menurut Nawawi (2001) adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan Kualitas kehidupan dengan menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Cascio (2006) mengemukakan kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pegawai mengenai keadaan fisik dan mental dalam kerja. Sedangkan menurut Walton dalam Zin (2004) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka.

Sejauh ini, konsep-konsep kunci kondisi tempat kerja dan lingkungan termasuk di QWL. Walton (1975) telah menyediakan kerangka kerja untuk QWL yang memiliki delapan 8 elemen yaitu, (1) kompensasi yang adil dan memadai, (2) lingkungan kerja yang aman dan sehat, (3) kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas manusia, (4) perubahan pertumbuhan dan keamanan, (5) integrasi sosial dalam organisasi, (6) konstitusionalisme, (7) kerja dan ruang hidup yang total dan (8) relevansi sosial dari pekerjaan dalam kehidupan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2003 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal 1, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

### **Kinerja**

Pengertian kinerja guru menurut Permendiknas Republik Indonesia No.41 Tahun 2007 adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.41 Tahun 2007, maka dimensi kinerja guru dapat ditentukan antara lain kegiatan (1) merencanakan pembelajaran (mengembangkan silabus dan RPP, menyusun program pembelajaran dan menguasai bahan pelajaran) (2) melaksanakan pembelajaran (menciptakan suasana kelas yang kondusif, memupuk kerja sama dan disiplin siswa, mengelola kelas, menggunakan berbagai metode pembelajaran dan menggunakan media dan sumber belajar dan (3) evaluasi hasil pembelajaran (menentukan pendekatan penilaian, menyusun alat penilaian, mengelola penilaian dan menggunakan hasil penilaian).

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja**

Kualitas Kehidupan Kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian organisasi (Lewis dkk 2001). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dipandang mampu meningkatkan peran serta dan sumbangan para pegawai terhadap organisasi. Adanya Kualitas Kehidupan Kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi. Besarnya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja bagi peningkatan Kinerja sejalan dengan hasil penelitian Akram dkk (2017), Munandar dan Fuadi (2017), Shinta (2014) dan Asghari (2012) yang menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja. Maka dalam rangka meningkatkan Kinerja perlu dilakukan pendekatan dalam perspektif kebijakan pendidikan dan Kualitas Kehidupan Kerja serta memperhatikan Kinerja di sekolah. Bahkan Kualitas Kehidupan Kerja juga perlu dibangun untuk mencapai Kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan hipotesis alternatif pertama (H1) adalah: H1: Kualitas Kehidupan Kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap Kinerja.

#### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja**

Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan

organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada sekolah, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sedang Disiplin Kerja guru yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada akan menjadi alat yang untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan kepegawaian dan norma sosial yang berlaku. Bagaimanapun ketika tugas pokok guru dijalankan sebagai bentuk kedisiplinan, maka secara langsung guru juga tengah melaksanakan kinerja sesuai aturan. Dengan demikian disiplin menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Simatupang Aprilynn Clarisa dkk (2018), Siska Adilla Juita (2016), Nugraheni AS dan Rahmayanti Ratna (2016), Shih Chia-Ling dkk (2015), Ehiane (2014), Adeyele dan Yusuf (2012), Ernawati dan Marjono (2007), dan Wardana (200) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja. Disiplin Kerja merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan hipotesis alternatif kedua (H2) adalah:

H2: Disiplin Kerja secara positif dan signifikan dan positif berpengaruh terhadap Kinerja .

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan Kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mendorong guru senang bekerja untuk mencapai kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kigenyi dkk (2017) dan Rumangkit (2012), Rahayu BS (2012), Ajala (2012), dan Jayaweera (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Atas dasar hasil tersebut maka hipotesis yang dikembangkan dalam hubungan kedua variabel ini adalah:

H3: Lingkungan Kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap Kinerja .

### **Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja**

Sebagian besar Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap individu maupun instansi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Barati dan Umaselvi (2014) yang menunjukkan bahwa Terdapat asosiasi signifikan antara QWL total dengan QWL dalam lingkungan mengajar. Demikian pula sejalan dengan hasil penelitian Ishak dkk (2018) yang menunjukkan bahwa QWL termasuk didalamnya adalah Lingkungan Kerja. Dan QWL berpengaruh terhadap kehidupan kerja individu.

Atas dasar hasil tersebut maka hipotesis yang dikembangkan dalam hubungan kedua variabel ini adalah:

H4: Lingkungan Kerja dapat memperkuat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

### **Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap**

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat atau pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2003) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik,

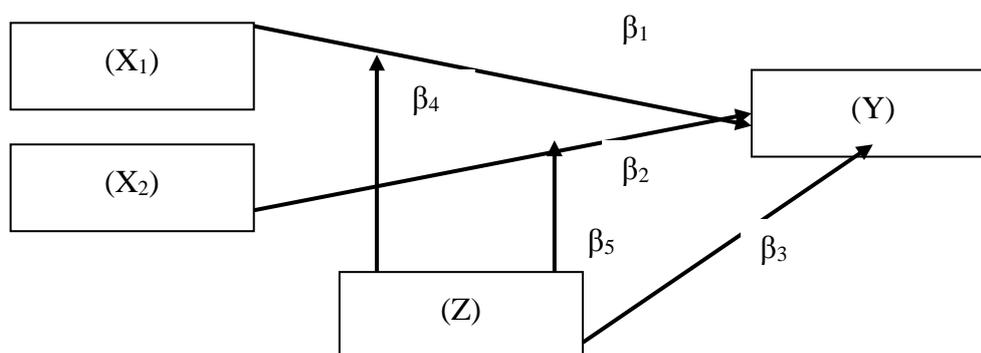
bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Guru akan mempunyai disiplin yang tinggi jika didukung oleh lingkungan yang baik. Seperti adanya hubungan yang terbina baik antara anggota stakeholders sekolah, tersedianya sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai dan jauh dari kebisingan. Lingkungan Kerja yang baik akan mendorong guru menaati peraturan yang berlaku. Pada akhirnya dengan adanya disiplin guru yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Gasmuri dkk (2015) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kelas berpengaruh signifikan terhadap kinerja siswa. Kemampuan guru meng-handle kelas adalah lebih merupakan konsistensi yang signifikan dari mengelola lingkungan kelas.

Atas dasar hasil tersebut maka hipotesis yang dikembangkan dalam hubungan kedua variabel ini adalah:

H5: Lingkungan Kerja dapat Memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja .

### Model Penelitian Empiris

Model Empiris dari penelitian tentang Peran Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah seperti gambar 2.1. berikut ini:



Gambar 1.

Model Empiris Peran Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja

## C. METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru PNS di SMP N se-Kecamatan Wonotunggal dan Bandar yang sudah memenuhi persyaratan menjadi guru.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Dimana semua anggota populasi menjadi sampel penelitian .

### Pengujian Instrumen

Pengujian validitas menggambarkan tingkat valid atau tidak, suatu instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti. Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator ( faktor yang signifikan setiap variabelnya) maka menggunakan analisis faktor berikut:

- 1) Analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih dari 0,5 dimana berarti kecukupan sampel terpenuhi dan analisis factor dapat diteruskan.
- 2) *Loading Factor (Component matrix)*, jika angka-angka yang berada di component matrix lebih besar dari 0,4 maka jumlah item/indikator pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

Pengujian Reliabilitas digunakan untuk mengetahui bagaimana suatu hasil instrument tersebut konsisten, dalam penggunaannya. Dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha. Kalkulasi alpha memanfaatkan bantuan SPSS dan batas kritis untuk nilai alpha untuk mengindikasikan kuesioner yang reliabel adalah 0,7. Jadi nilai koefisien alpha  $> 0.70$  merupakan indikator bahwa kuesioner tersebut reliabel.

#### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Menurut Ghazali (2011) kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah: Apabila  $\text{sig} < 0,05$  maka hipotesis diterima dan apabila  $\text{sig} \geq 0.05$  maka hipotesis ditolak.

### **D. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Analisis**

##### ***Uji Validitas***

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa instrumen yang digunakan untuk ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasional dan Kinerja dinyatakan valid. Karena nilai *loading factor* semua indikator lebih besar dari 0,4 dan memenuhi syarat kecukupan sampel yaitu nilai besaran KMO lebih besar dari 0,5 yakni 0,792, 0,822, 0,885 dan 0,905.

##### ***Uji Reliabilitas***

Sedang hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut: instrumen Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja dinyatakan memiliki kehandalan atau konsistensi dari instrument penelitian. karena nilai *cronbach Alpha-nya* sebesar 0,859, 0,872, 0,931 dan  $0,951 > 0,7$ .

##### **Uji Model**

Setelah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, maka langkah selanjutnya memformulasikan persamaan regresi. Sebagaimana dirumuskan dalam bab sebelumnya bahwa uji model merupakan suatu analisis yang sering digunakan dalam memprediksi seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Uji Model (*Goodness of Fit Model*) digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Untuk mengujinya dapat dilakukan dengan mengukur nilai uji F (ANOVA) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

##### **Analisis Uji F (Anova)**

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama signifikan atau tidak terhadap variabel dependennya.

Hasil olahan data regresi untuk uji statistik F pada persamaan pertama dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Pengolahan Data Regresi Uji Statistik F**  
**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Moderated\_1 dan Moderated\_2 terhadap Kinerja**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,841	5	2,768	33,135	,000 <sup>a</sup>
	Residual	11,529	138	,084		
	Total	25,369	143			

Sumber: Hasil olah data primer 2019

Berdasarkan tabel 2 nilai F hitung hasil regresi Model quasi moderated memberikan nilai F hitung sebesar 33,135 dengan probabilitas signifikan 0.000 kurang dari 0,05. yang berarti bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Wonotunggal dan Kecamatan Bandar Kabupaten Batang.

#### Analisis Uji Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas (Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja).

Dari hasil perhitungan dapat diketahui hubungan antara variabel independen (Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Moderated\_1 dan Moderated\_2) terhadap variabel dependen (Kinerja) guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Wonotunggal dan Kecamatan Bandar Kabupaten Batang ditunjukkan seperti pada matriks tabel sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Pengolahan Data Regresi**  
**Koefisien Determinasi**  
**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Moderated\_1 dan Moderated\_2 terhadap Kinerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 <sup>a</sup>	,546	,529	,28903

Sumber: Hasil olah data primer 2019

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) regresi model quasi moderated sebesar 0,529 yang berarti variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabel Lingkungan Kerja sebesar 52,9 % sedangkan sisanya sebesar 47,1% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian.

#### Analisis Regresi

Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisa regresi tentang pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dimoderasi Lingkungan Kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
**Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Analisis Regresi**  
**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Moderated\_1 dan**  
**Moderated\_2 terhadap Kinerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,972	,434		2,241	,027
Kualitas Kehidupan Kerja	,391	,087	,353	4,503	,000
Disiplin Kerja	,290	,081	,280	3,595	,000
Lingkungan Kerja	,194	,064	,299	3,034	,003
SelisihmutlakX1_Z	,199	,095	,215	2,104	,037
SelisihmutlakX2_Z	,019	,097	,020	,199	,842

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

#### Analisis Uji Hipotesis

##### **Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Hipotesis 1)**

Pada tabel 4 hasil analisis regresi model quasi moderated menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 0,353 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan dan positif terhadap Kinerja, dengan demikian H1 diterima.

##### **Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Hipotesis 2)**

Pada tabel 4 hasil analisis regresi model quasi moderated menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 0,280 dengan nilai signifikan 0,000 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja, dengan demikian H2 diterima.

##### **Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Hipotesis 3)**

Pada tabel 4 hasil analisis regresi model quasi moderated menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 0,299 dengan nilai signifikan 0,003 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja, dengan demikian H3 diterima.

##### **Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja (Hipotesis 4)**

Pada tabel 4 hasil analisis regresi model moderasi quasi menunjukkan bahwa Moderated 1 (selisih mutlak X1 dan Z) berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 0,215 dengan nilai signifikan 0,037 kurang dari 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa moderated 1 berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja, dengan demikian H4 diterima.

##### **Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Hipotesis 5)**

Pada tabel 4 hasil analisis regresi model moderasi quasi menunjukkan bahwa Moderated 2 (selisih mutlak X2 dan Z) memiliki pengaruh yang searah namun tidak signifikan terhadap Kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,020 dengan nilai signifikan 0,842 lebih dari 5% (tidak signifikan). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memperkuat pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Kinerja, dengan demikian H5 ditolak

### **Pembahasan**

Pada penelitian ini variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru PNS di SMP Negeri di Kecamatan Wonotunggal dan Kecamatan Bandar Kabupaten Batang. Variabel Lingkungan Kerja tidak berperan memoderasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

### **Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja. Kualitas Kehidupan Kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian organisasi (Lewis dkk 2001). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dipandang mampu meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi. Adanya Kualitas Kehidupan Kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi. Maka dalam rangka meningkatkan kinerja perlu dilakukan pendekatan dalam perspektif kebijakan pendidikan dan kualitas kehidupan kerja serta memperhatikan Kinerja di sekolah. Bahkan Kualitas Kehidupan Kerja juga perlu dibangun untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Besarnya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja bagi peningkatan Kinerja sejalan dengan hasil penelitian Akram dkk(2017), Munandar dan Fuadi (2017, Shinta (2014) dan Asghari(2012) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Berhubungan dengan Kinerja, maka Kualitas Kehidupan Kerja yang baik dapat menciptakan Kinerja yang baik.

### **Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja.

Disiplin Kerja merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja. Keadaan ini terjadi pada awalnya responden dalam mengisi kuesioner penelitian yang memuat indikator Disiplin Kerja menjawab dengan teliti dan seksama setelah membaca pertanyaan atau pernyataan. Sebagian besar responden juga mengisi jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Temuan di lapangan menunjukkan keadaan disiplin kerja di SMP Negeri Kecamatan Wonotunggal dan Kecamatan Bandar Kabupaten Batang sebagai berikut:.

Disiplin Kerja guru PNS SMP Negeri Kecamatan Wonotunggal dan Kecamatan Bandar Kabupaten Batang adalah baik. Dimana semua guru mengawali tugas profesionalnya dengan mengucapkan sumpah/janji PNS dan jabatan, setia dan taat kepada Pancasila, UUD RI 1945, NKRI dan Pemerintah serta menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan. Guru PNS SMP di Kecamatan Wonotunggal dan Kecamatan Bandar Kabupaten Batang juga melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat, mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan / atau golongan, memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, dan bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara. Di samping itu, guru melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas. Bagi guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah memberikan kesempatan

kepada bawahan untuk mengembangkan karier. Dan hampir semua guru SMP Negeri Kecamatan Wonotunggal dan kecamatan Bandar telah menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada sekolah, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sedang disiplin kerja guru yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada akan menjadi alat yang untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan kepegawaian dan norma-norma sosial yang berlaku. Bagaimanapun ketika tugas pokok guru dijalankan sebagai bentuk kedisiplinan, maka secara langsung guru juga tengah melaksanakan kinerja sesuai aturan. Dengan demikian disiplin menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Simatupang, Aprilynn Clarisa dkk (2018), Siska Adilla Juita (2016), Nugraheni AS dan Rahmayanti Ratna (2016), Shih Chia-Ling dkk (2015), Ehiane (2014), Adeyele dan Yusuf (2012), Ernawati dan Marjono (2007), dan Wardana (200) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

### **Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja.

Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja. Keadaan ini terjadi pada awalnya responden dalam mengisi kuesioner penelitian yang memuat indikator lingkungan kerja menjawab dengan teliti dan seksama setelah membaca pertanyaan atau pernyataan. Sebagian besar responden juga mengisi jawaban sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Lingkungan Kerja di SMP Negeri Kecamatan Wonotunggal dan SMP Negeri Kecamatan Bandar cukup mendukung, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Dalam lingkungan fisik, meskipun lantai ruangan (kantor, kelas dan ruang lainnya di sekolah) belum tertutup karpet namun para guru memberikan persepsi positif bahwa keberadaan karpet pada lantai memberi rasa nyaman dan menyehatkan dalam bekerja. Sedang keadaan lingkungan fisik yang ada di SMP Negeri Kecamatan Wonotunggal dan SMP Negeri Kecamatan Bandar antara lain (i) ruangan (kantor, kelas dan ruang lainnya di sekolah saya) terlihat bersih dan terdekorasi dengan baik yang membuat guru lebih semangat dalam bekerja, (ii) pencahayaan di ruang kerja guru meDisiplin Kerja guru dalam bekerja, (iii) jauh dari kebisingan membuat guru tidak terganggu dalam bekerja, (iv) Suhu dan ventilasi ruangan (kantor, kelas dan ruang lainnya di sekolah saya) cukup sehingga membuat guru merasa nyaman dalam bekerja, (v) dan ruangan kerja di sekolah terbuka tidak tersekat-sekat oleh dinding antara guru dan Kepala Sekolah sehingga mendorong guru untuk semangat bekerja.

Sedang lingkungan non fisik yang mendukung antara lain: (i) Kepala Sekolah telah melakukan pengawasan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat, (ii) suasana kerja di sekolah saya dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi, (iii) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) telah berjalan menarik, (iv) Kepala Sekolah memperlakukan guru dengan baik dan manusiawi, serta memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan masing-masing guru, (v) Guru merasa aman baik dalam dinas maupun di luar dinas, (vi) Hubungan antara Guru dengan Kepala Sekolah dan staf TU berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan, dan (vii) Guru merasa mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Lingkungan Kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mendorong guru senang bekerja untuk mencapai kinerja yang optimal. Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kinerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kigenyi dkk (2017) dan Rumangkit (2012), Rahayu BS (2012), Ajala (2012), dan Jayaweera (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja .

#### **Lingkungan Kerja Memperkuat Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja.**

Hasil penelitian ini menerima hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja.

Sebagian besar Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap individu maupun instansi secara keseluruhan Demikian pula sejalan dengan hasil penelitian Ishak, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa QWL termasuk didalamnya adalah lingkungan kerja. Dan QWL berpengaruh terhadap kehidupan kerja individu.

#### **Lingkungan Kerja Tidak Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.**

Hasil penelitian ini menolak hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memperkuat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja .

Sebagian kondisi Lingkungan Kerja yang ada belum mendukung Disiplin Kerja. Seperti adanya hubungan yang kurang baik antara anggota stakeholders sekolah, adanya Sarana dan prasarana pembelajaran yang belum memadai serta masih adanya kebisingan karena sekolah yang berada dipinggir jalan raya. Di lapangan, Lingkungan Kerja belum mampu secara optimal memfasilitasi guru untuk berdisiplin

kerja lebih baik. Sehingga berpengaruh pada menurunnya Kinerja .

Disiplin Kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat atau pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Sedangkan tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut Sastro Hadiwiryo (2003) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Lingkungan Kerja yang baik akan mendorong guru menaati peraturan yang berlaku. Pada akhirnya dengan adanya disiplin guru yang tinggi akan meningkatkan kinerja . Hasil penelitian yang kontraproduktif, mengisyaratkan untuk membangun dan memanfaatkan lingkungan kerja lebih baik dan optimal .

#### **E. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa :

1. Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin baik Kualitas Kehidupan Kerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Wonotunggal dan Kecamatan Bandar Kabupaten Batang ,maka Kinerja akan meningkat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja . Hal ini berarti semakin tinggi Disiplin Kerja guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Wonotunggal dan Kecamatan Bandar Kabupaten Batang maka akan semakin tinggi pula Kinerja .
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja . Hal ini berarti jika Lingkungan Kerja meningkat pada guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Wonotunggal dan Kecamatan Bandar Kabupaten Batang maka Kinerja juga meningkat.
4. Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja .
5. Lingkungan Kerja tidak memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja..

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adeyele & Yusuf. 2014. Effect of Teaching Method, Choice of Discipline and Student-Lecturer Relationship on Academic Performance. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, January 2014, Vol 3 no. 1
- Ajala, E M. 2012. The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity. *The African Symposium: An Online journal of the African Educational Research Network*; Vol 12; No.1 June 2012.
- Akram, Muhammad, dkk. 2017. Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty Ferdinand, 2004, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, BP. Undip, Semarang
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory : An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, Vol.2.
- Cebenoyan. 2004. S & L Performance Persistence, Moral Hazard and Market Discipline. *Journal Managerial Finance* vol 30 Number 9 2004, Hofstra University
- Christiadi, Antoni Yahya, dkk. 2014. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Universitas Palangkaraya). *Jurnal Sain Manajemen Program Magister Sains Manajemen UNPAR* Volume III, Nomor 2, September 2014.
- Ehiane, O Stanley. 2014. Discipline and Academic Performance (A Study of Selected Secondary Schools in Lagos, Nigeria). *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, January 2014, Vol 3 No 1.
- Ernawati, Marjono, 2007. Pengaruh Supervisi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.2 No. 1 Desember 2007:11-22
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : BPFE Undip.
- Hair, J. F, Anderson, R. E, Tatham, R.L & Block, W.C, (1990), *Multivariate Data Analysis*, New York: Macmillan Publishing Company, Inc.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi revisi. Cetakan ke-4. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendri, Edduar. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ansuransi Waha Tata Cabang Palembang. *Jurnal media Wahana Ekonomika*, Vol.9, No.3, Oktober 2012.
- Jayaweera, Thushel. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*; Vol 10, No.3; 2015
- Keke T. Aritonang. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.04 / Th.IV/ Juli 2005.
- Kigenyi, Erisa M, dkk. 2017. School Environment and Performance of Public Primary School Teachers in Uganda. *International Journal of Technology and Management*. Lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*. California: McGraw Hill.

- Manulang, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Mendiknas, (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kompetensi Guru. Jakarta: Depdiknas
- Munandar, YA dan Fuadi R, Wachind.2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dengan Kepemimpinan Transformatif sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, No. 43/Th.XXIV/Oktobre 2017. Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Tenaga Pendidik
- Nitisemito S. Alek, 2001, *Manajemen Personal, Edisikedua*, Ghalia Indonesia
- Nugraheni, AS dan Rahmayanti, Ratna.2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dan MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Volume 1 Nomor 2, November 2016. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- Presiden RI, 2010. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri*.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jilid 1. Alih Bahasa Diana Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumangkit, Stefanus dan Bella Shandy.2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Prosiding ISSN:2598-0246, E-ISSN: 2598-0238. SEMNAS IIB DARMAJAYA.
- Sekaran, U, (2000), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, John Wiley & Sons, Inc., New York USA
- Shih, Chia-Ling, dkk.2015. The Study of Teachers' Attitudes of Positive Disciplines and Class Management Effectiveness in Junior High School. *International Journal of Information and Education Technology*, Vol. 5, No.7, July 2015. Attitudes of Positive Discipline significant impact class management effectiveness.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, STIE YKPN.
- Siska Adilla, Juita.2016. Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMA 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi* Volume I Nomor 2 (November 2016-April 2017). Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- Wardana, Ludi Wisnu, 2008. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (Emas)* Vol II No.1, April 2008
- Unimas Mojokerto.