



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi

Fitria Gita Anjani^{1✉}, Triesninda Pahlevi²

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia^{1,2}

e-mail : fitria.18013@mhs.unesa.ac.id¹, triesnindapahlevi@gmail.com²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja guru terhadap produktivitas kerja yang dilaksanakan selama pandemi. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 10 Surabaya dengan jumlah populasi sebanyak 127 dengan sampel sejumlah 96 sampel. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru yang dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Kemudian, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja guru yang dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Selanjutnya, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja $0,000 \leq 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Produktivitas kerja.

Abstract

This study aims to find out the influence of work discipline and teacher work environment on work productivity carried out during the pandemic. The sample in this study was a teacher of SMK Negeri 10 Surabaya with a population of 127 and 96 samples. This research uses quantitative approach methods. Data analysis techniques use multiple linear regression using the help of SPSS version 16. The results showed that work discipline and work environment affected the work productivity of teachers, which can be seen from the results of calculations obtained with a significant value of $0.000 \leq 0.05$. Then, there is a significant influence between work discipline and teacher work productivity, as seen from the results of calculations obtained with a signification value of $0.000 \leq 0.05$. Furthermore, the work environment's influence on work productivity of $0.000 \leq 0.05$.

Keywords: Work discipline, Work environment, and work productivity.

Histori Artikel

Received	Revised	Accepted	Published
18 Mei 2022	28 Mei 2022	29 Desember 2022	30 Desember 2022

Copyright (c) 2022 Fitria Gita Anjani, Triesninda Pahlevi

✉ Corresponding author :

Email : fitria.18013@mhs.unesa.ac.id

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.2981>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Corona Virus Disease (Covid-19) yang melanda hampir seluruh negara di dunia, telah memberikan tantangan tersendiri bagi lembaga pendidikan. Mengantisipasi penularan virus tersebut pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan, seperti isolasi mandiri, *social and physical distancing* hingga pembatasan sosial berskala besar (PSBB). Kondisi ini mengharuskan masyarakat untuk tetap berada di rumah, bekerja, beribadah dan belajar di rumah. Terlebih juga untuk kegiatan belajar mengajar di sekolah diganti dengan pembelajaran jarak jauh, guna memutus rantai penyebaran *Covid-19*. Sebagian masyarakat menganggap lebih produktif bekerja dari rumah namun bisa menjadi tidak produktif juga untuk sebagian masyarakat yang lain. Secara tidak langsung hal ini dapat mengurangi produktivitas kerja pegawai (Amalia, Basalamah, & Millannintyas, 2021). Dengan adanya kondisi tersebut, mengharuskan lembaga pendidikan membuat kebijakan belajar secara *online* atau daring. Oleh karena itu, guru harus mampu menyesuaikan dengan kondisi pembelajaran saat ini. Selain itu, guru juga memiliki peran penting dalam mensukseskan proses pembelajaran (Jamaludin, 2020). Sebagai pengajar, guru hendaknya memiliki perencanaan (*planning*) pengajaran yang cukup matang. Perencanaan pengajaran tersebut erat kaitannya dengan berbagai unsur seperti tujuan pengajaran, bahan pengajaran, kegiatan belajar, metode mengajar, dan evaluasi (Parid & Julrissani, 2021).

Menyebarnya virus covid-19 ini dapat memunculkan berbagai masalah, mulai dari masalah ekonomi, sosial sampai dengan pendidikan. Berbagai kebijakan dan protokol kesehatan sudah diberlakukan guna memutus tali rantai penyebaran virus *covid-19* ini. Saat ini sekolah – sekolah kembali ditutup dan pembelajaran daring-pun kembali dilakukan. Hal ini tentu tidak mudah dilaksanakan oleh semua siswa dan juga guru (Irawan, 2021). Penerapan pembelajaran *online* juga membuat guru berpikir kembali, mengenai model dan metode pembelajaran yang akan digunakan. Guru yang awalnya sudah mempersiapkan model pembelajaran yang akan digunakan, kemudian harus mengubah model pembelajaran tersebut (Siahaan et al., 2020). Tidak seluruh guru di Indonesia menguasai penggunaan teknologi informasi pada pembelajaran daring (Aji, 2020). Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa bagi guru di SMK Negeri 10 Surabaya, dimana yang menjadi suatu permasalahan tersendiri yakni mereka harus mengajar siswa dengan sistem *online*. Terlebih di masa pandemi ini, kegiatan belajar mengajar mengalami perubahan, tidak hanya terjadi pada siswa tetapi juga dialami oleh guru. Di SMK Negeri 10 pada masa pandemi menerapkan pembelajaran sebagian secara daring dan sebagian tatap muka. Dalam hal ini, guru diminta untuk memerhatikan kegiatan belajar mengajar yang efektif. Keefektifan kegiatan belajar mengajar dilihat dari kesiapan guru di masa pandemi ini, mulai dari ketepatan waktu dalam memulai pembelajaran *online* sesuai jadwal pelajaran, mengajar sesuai dengan rencana pembelajaran, mengembangkan model pembelajaran dengan media yang digunakan, serta kehadiran di jam mengajar sesuai jadwal yang telah ditentukan. Karena dari bentuk kedisiplinan tersebut dapat membuat kegiatan belajar mengajar berjalan dengan baik. Selain kedisiplinan, lingkungan kerja juga sangat memengaruhi, jika melakukan pembelajaran secara online diperlukan lingkungan sekitar yang kondusif agar tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar. Guru SMK Negeri 10 telah berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan meningkatkan disiplin kerja dan memerhatikan lingkungan kerja, meskipun di masa pandemi guru SMK Negeri 10 tetap berkomitmen untuk memberikan yang terbaik.

Selama pandemi, guru juga harus meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas adalah hubungan antara kualitas dihasilkan dan jumlah pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Produktivitas adalah interdisipliner pendekatan untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, dan metode produksi yang akan digunakan sumber daya secara efisien sambil mempertahankan kualitas tinggi (Fischer et al., 2020). Dengan demikian, setiap karyawan harus memiliki kewajiban kerja yang baik dan berupaya untuk bekerja dengan efektif dalam mewujudkan pekerjaan yang ditujukan pada pencapaian tujuan suatu perusahaan (Anguelov, Stoyanova, & Tamošiūnienė, 2020). Produktivitas guru SMK Negeri 10 Surabaya selama pandemi

ini dapat dikatakan belum sepenuhnya meningkat, hal tersebut dapat dilihat melalui beberapa faktor diantaranya yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja selama pandemi ini.

Konsep produktivitas berhubungan erat dengan seberapa jauh mana proses menghasilkan keluaran dengan memakai suatu masukan (Panjaitan, Maludin, 2017). Institusi pendidikan termasuk dalam perkembangan organisasi yang sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja (Simarmata, 2020). Produktivitas kerja selalu ditujukan pada bagaimana menjalankan atau mendayagunakan sesuatu agar menggambarkan prinsip efektifitas dan efisiensi. Dengan adanya karakteristik pekerjaan dapat memudahkan jalannya pekerjaan lebih efektif dan lingkungan kerja yang aman juga dapat berdampak pada produktivitas kerja, serta tingkat kedisiplinan dalam bekerja harus diprioritaskan (Hidayat & Taufik, 2012).

Dimensi produktivitas kerja adalah *utilization* yang terdiri dari (*skills, technology, managament, dan works*). *Non physical aspects* terdiri dari (*Organizational system, Incentive system, Security, dan Work safety*). Selanjutnya, *Institutional factors* terdiri dari (*Concentration, Behavior, Attitude, Motivation, Key factors*) (Prasetyo, 2021).

Untuk meningkatkan mutu produktivitas pendidikan di masa pandemi, diperlukan adanya disiplin kerja guru. Disiplin kerja diperlukan dari waktu ke waktu. Disiplin kerja adalah sikap menghargai, penghormatan, ketaatan atau ketaatan seseorang yang telah bergabung dalam suatu organisasi dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi tersebut baik tertulis maupun lisan dengan penuh kesadaran dan rasa senang yang akan menciptakan tatanan kesadaran yang menunjukkan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai (Butarbutar & Nawangsari, 2022; Sarwani, 2016).

Disiplin kerja sangat penting karena tanpa disiplin kerja tidak akan terselesaikan dengan baik (Lund et al., 2020). Dengan demikian, disiplin merupakan faktor kunci keberhasilan dalam suatu organisasi, jika tanpa adanya disiplin kerja akan menghambat dan merugikan proses kerja. Disiplin disini adalah mengenai disiplin waktu kerja dan disiplin dalam menaati aturan, SOP, prosedur yang ada dalam organisasi dan melaksanakannya dengan kesadaran yang tinggi tanpa paksaan. Itu wujud dari disiplin kerja yang tinggi adalah tercapainya produktivitas yang tinggi pula (Rahmi & Wibowo, 2019). Pengembangan disiplin dimulai dari pemahaman tentang disiplin diri. Disiplin merupakan salah satu bentuk pengendalian diri pegawai dalam pelaksanaan suatu organisasi. Lebih lanjut, disiplin adalah bentuk pelatihan dalam rangka untuk menegakkan aturan organisasi (Sudarma, 2014). Disiplin kerja mengacu pada sikap ketaatan, kesetiaan dan kesadaran sekolah dasar guru terhadap peraturan yang berlaku berupa perilaku dan tindakan dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Afandi, Ms, & Neolaka, 2018). Disiplin kerja juga bisa ditanamkan melalui kepemimpinan atau peran yang patut diteladani bagi karyawannya. Disiplin yang baik adalah berasal dari kesadaran diri bukan paksaan. Disiplin yang muncul dari kesadaran diri akan berdampak positif bagi pelaksanaan kerja (Firmansyah et al., 2020; Sudja & Yuesti, 2017). Namun, pengembangan disiplin masih memiliki arti penting agar potensi yang berasal dari diri sendiri tidak tercemar oleh perilaku atasan dan bawahan yang tidak baik. Disiplin bisa membuat lebih baik kondisi organisasi karena semua kegiatan dapat dilakukan secara efektif dan efisien (Hersona & Sidharta, 2017; Prayogi et al., 2019).

Dimensi dari disiplin kerja adalah *mental attitude* yang terdiri dari (*Sincerity of heart, Work spirit, Applicable terms, Punitive sanction, Arrive on time, To be an example*). *Good understanding* yang terdiri dari (*Full of dedication, have of comitment, have responsibilities, got to be nice, must behave according to the rules*). Selanjutnya, *good attitude* terdiri dari (*loyalty at work, must be sensitive, gotta be fair*) (Prasetyo, 2021). Selain disiplin kerja, lingkungan dalam sebuah organisasi yang sedang berlangsung memiliki dampak yang cukup besar pada keberhasilan organisasi.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi di mana seseorang atau sekelompok orang bekerja atau melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan terlihat sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong untuk semangat kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi (Panjaitan, Maludin,

2017). Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang mereka buat (Rameshwar, Saha, & Sanyal, 2020). Semakin baik situasi lingkungan kerja akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja guru (Aspiyah & S, 2016). Semakin baik lingkungan kerja, semakin banyak pekerjaan produktivitas akan meningkat (Hairo & Martono, 2019). Adanya kondisi baik di atas berpengaruh positif terhadap sikap guru terhadap pekerjaannya. Ketika fasilitas tersebut buruk atau tidak asalkan, moral guru rendah dan tingkat komitmen mereka sangat minimal (Chandra & Priyono, 2015; Damayanti et al., 2021).

Dimensi dari lingkungan kerja adalah *work environment factors* yang terdiri dari (*the light, temperature, air circular, mechanical vibration, ac usage, dan set the color*). Selanjutnya, *work environment* yang terdiri dari (*decoration, Music at work, Sufficient lighting, Sufficient air exchange, Quiet work environment, Noise, Large wiggle room, Guarantee of security*) (Prasetyo, 2021).

Berdasarkan penelusuran penelitian yang mengkaji terkait disiplin kerja masih terdapat perbedaan penelitian, yang meliputi perbedaan hasil dengan para peneliti. Berdasarkan hasil penelitian dari Sutrisno & Sunarsi (2019) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Aspiyah (2016) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Saleh & Utomo (2018) menyatakan jika terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan *output* penelitian dari (Sumajow, Tewal, & Lumintang, 2018) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini sesuai dengan penelitian Firmansyah et al, (2020) yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sesuai dengan kondisi pandemi saat ini, disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dengan begitu besar terhadap produktivitas kerja guru. Hal ini dikarenakan dampak dari adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru masih kurang stabil. Selain itu, belum banyak atau masih jarang peneliti yang mengkaji disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru selama masa pandemi. Maka dari itu, penelitian ini sangat menarik untuk dibahas dan diteliti lebih dalam sehingga penelitian ini berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi". Penelitian ini akan dilakukan pada guru SMK Negeri 10 Surabaya yang tengah menjalankan pembelajaran di masa pandemi ini. Dengan harapan Bapak dan Ibu guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya hal tersebut, maka peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja selama masa pandemi berlangsung. Tujuan dalam penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (3) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru SMK Negeri 10 Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2019). Dalam menentukan besaran sampel pada penelitian ini memakai rumus slovin, maka peneliti menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{127}{1 + 127(0,05)^2}$$

$$n = \frac{127}{1 + 0,3175}$$

$$n = \frac{1,3175}{1,3175}$$

$$n = 96 \text{ sampel}$$

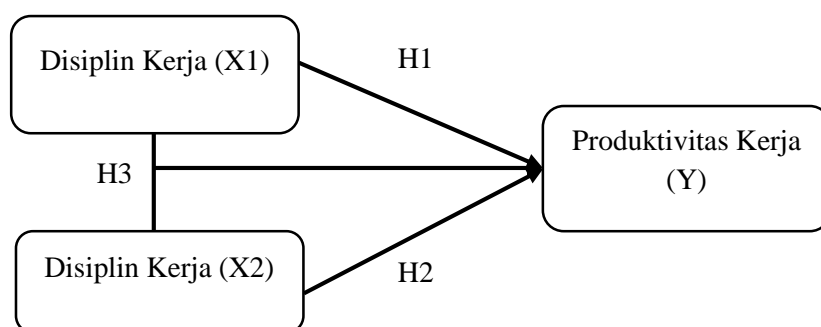
N = jumlah populasi

n = jumlah sampel

e = batas toleransi kesalahan (error)

Rumus perhitungan sampel dapat diketahui jumlah sampel sebanyak 96. Peneliti menggunakan kuesioner (angket) sebagai metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini. Pengukuran skala dalam kuesioner menggunakan skala likert. Skala *likert* merupakan pertanyaan yang menunjukkan sejauh mana responden setuju atau tidak setuju (Mertha Jaya, 2020). Bentuk jawaban skala likert terbagi menjadi 5, yaitu (1)Tidak Setuju, (2)Kurang Setuju, (3)Netral, (4)Setuju, (5)Sangat Setuju. Untuk menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan regresi linier berganda dan untuk mengolah data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16. Hipotesis untuk penelitian ini diantaranya, (1) terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja guru SMK Negeri 10 Surabaya selama pandemi, (2) terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja guru SMK Negeri 10 Surabaya selama pandemi, (3) terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMK Negeri 10 Surabaya selama pandemi.

Data yang diperoleh peneliti langsung dari responden peneliti guru SMK Negeri 10 Surabaya dengan memberikan kuesioner untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMK Negeri 10 Surabaya selama pandemi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Yang menjadi variabel bebas adalah disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).



HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

Tabel 1. Uji Normalitas

Asymp. Sig	Kriteria	Kesimpulan
0,388	Sig > 0,05	Normal

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berdistribusi normal. Metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk melihat hasil normalitas. Apabila nilai $Sig \geq 0,05$ maka data terdistribusi normal, namun jika nilai $Sig \leq 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal (Mardiatmoko, 2020). Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa hasil sig sebesar 0,388. Artinya data tersebut berdistribusi normal

Tabel 2. Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Diplin Kerja (X1)	0,830	1,204	Tidak terjadi
Lingkungan Kerja (X2)			Multikolinearitas

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Untuk mendeteksi adanya multikolineritas yaitu dilihat dari nilai Tolerance atau nilai VIF (Variance Inflation Factor). Apabila nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF $\leq 10,00$ maka tidak ada multikolinearitas (Mardiatmoko, 2020). Berdasarkan tabel 2 uji multikolineritas dapat diindikasikan tidak adanya multikolineritas, karena nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF $\leq 10,00$. Nilai Tolerance variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,830 sedangkan nilai VIF variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 1.204. Sehingga dapat diambil kesimpulan tidak adanya multikolineritas dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Kriteria	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,067	$Sig > 0,05$	Bebas Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,081	$Sig > 0,05$	Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Uji Glaser dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas. Pengambilan keputusan dalam pengujian ini apabila nilai $sig \geq 0,05$ maka tidak terdapat heteroskedastisitas, namun jika nilai $Sig \leq 0,05$ maka terdapat heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020). Dalam hasil perhitungan pada table 3 diketahui bahwa nilai variabel disiplin kerja sebesar 0.067 artinya tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan variabel lingkungan kerja sebesar 0,081 artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant	1,271
Disiplin Kerja (X1)	0,603
Lingkungan Kerja (X2)	0,361

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Hasil analisis pada tabel 4 memperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1,271 + 0,603x_1 + 0,361x_2$. Persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian bahwa nilai konstanta (α) sebesar 1,271 artinya jika disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 0, maka produktivitas kerja sebesar 1,271. Pada variabel disiplin kerja (x_1) sebesar 0,603 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif, apabila disiplin kerja semakin meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan semakin meningkat dengan angka numerik sebesar 0,603. Pada variabel lingkungan kerja (x_2) sebesar 0,361 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif, apabila lingkungan kerja

semakin meningkat maka produktivitas kerja (Y) akan semakin meningkat dengan angka numerik sebesar 0,361.

Koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,734. Hal ini menandakan bahwa semua variabel independent/bebas secara simultan memiliki pengaruh sebesar 73,4% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 5 ditunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$ dan $t_{hitung} (10,037) \geq t_{tabel} (1,660)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan 0,000 dimana nilai ini $\leq 0,05$ dan $t_{hitung} (7,257) \geq t_{tabel} (1,660)$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Tabel 5. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Nilai Sig.	F_{hitung}	F_{tabel}
Disiplin Kerja (X1)	10,037	1,660	0,000	128,515	3,94
Lingkungan Kerja (X2)	7,257				

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Sedangkan untuk hasil perhitungan uji F yang dapat dilihat pada tabel 5 di atas dapat dinyatakan bahwa taraf signifikansi yang didapat sebesar $0,000 \leq 0,05$. Diketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,94 sedangkan nilai F_{hitung} sebesar 128,515 yang artinya nilai $F_{hitung} \geq F_{table}$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Setelah dilakukan perhitungan uji F, diketahui variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, nilai signifikasinya adalah $0,000 \leq 0,05$. Maka hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh dimensi *mental attitude*, *good understanding*, serta *good attitude*. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMK Negeri 10 Surabaya memiliki tingkat disiplin tinggi. Disiplin kerja mampu membantu individu dalam meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja berperan dalam mengendalikan tingkat produktivitas kerja yang terjadi. Disiplin kerja berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan dengan seefektif mungkin. Disiplin menunjukkan perasaan seseorang tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan semakin disiplin, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya ketika kedisiplinan karyawan menurun maka produktivitas kerja karyawan akan menurun (Aspiyah & S, 2016; Wardoyo, 2015). Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin anggota yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Pembentukan sikap, tata perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan demikian dapat tercipta suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha dalam mencapai tujuan (Afandi, Pandi 2016). Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan seseorang maka akan semakin meningkatkan tingkat produktivitas kerja guru. Sependapat dengan Lasnoto, 2017 yang memaparkan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada produktivitas kerja. Beberapa upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawannya, namun masih terdapat kendala yang dihadapi perusahaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, itu dikarenakan kurangnya pengawasan oleh atasan, serta kurangnya rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaan, hal itu juga di pengaruhi kurang ketersediaannya fasilitas yang ada dan kurang maksimalnya penggunaan ketersediaannya fasilitas yang menunjang perkerjaan.

Sehingga hal itu berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan berdampak langsung terhadap perusahaan. Artinya, disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Segoro & Pratiwi, 2021) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, disiplin kerja perlu diperhatikan dan juga ditingkatkan dengan cara segala peraturan perusahaan dipatuhi oleh semua karyawan maka akan membuat karyawan bekerja secara optimal, dikarenakan tidak terpotong oleh waktu keterlambatan saat masuk kerja ataupun karena pelanggaran yang lainnya. Semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan oleh karyawan, maka produktivitas kerja semakin meningkat. Disiplin akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Penelitian lain yang dilakukan (Kosasih et al, 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kegiatan pendisiplinan dilakukan untuk mendorong para pegawai mengikuti segala standard dan aturan yang sudah ditentukan, dengan harapan dapat mampu menjalankan tugasnya dan dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja. Kesadaran dan kesediaan seseorang secara sukarela dalam menaati peraturan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Setelah dilakukan perhitungan uji F, diketahui variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, nilai signifikasinya adalah $0,000 \leq 0,05$. Maka hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Pada variabel ini dipengaruhi oleh work environment factors yang terdiri dari (*the light, temperature, air circular, mechanical vibration, ac usage, dan set the color*). Selanjutnya, *work environment* yang terdiri dari (*decoration, Music at work, Sufficient lighting, Sufficient air exchange, Quiet work environment, Noise, Large wiggle room, Guarantee of security*). Penelitian ini menunjukkan sebagian besar guru SMK Negeri 10 Surabaya memerlukan lingkungan kerja yang mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi cukup besar dalam peningkatan kerja. Lingkungan kerja mengacu kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, keamanan, dan jam kerja yang sesuai. Selain itu tatanan ruang kerja yang memperhatikan jumlah ruang kerja, tata letak, dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi produktivitas dan tingkat kepuasan karyawan (Kosasih et al., 2021). Penelitian ini sependapat dengan penelitian (Panjaitan, Maludin, 2017; Rumondang & Nawangsari, 2020) yang memaparkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian lain yang dilakukan (Darmayanti, 2017; Suprpto, 2016) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan rasa aman akan membuat pegawai bekerja secara optimal. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung akan mendukungnya bekerja secara optimal dan menghasilkan output yang baik. Sebaliknya, jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan yang memadai dan tidak mendukung untuk bekerja akan membuat pegawai malas kerja, cepat lelah, sehingga produktivitas pegawai akan rendah (Simbolon, Sahat, 2021). Penelitian lain yang dilakukan Supriyanto, Ekowati, & Vironika(2020) memaparkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja. Artinya, lingkungan kerja dapat menentukan suasana *mood* pegawai saat bekerja. Kemudian penelitian oleh Prasetyo et al., (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang tenang, akan dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang diperbuat.

Pengaruh Disiplin Kerja(X1) dan Lingkungan Kerja(X2) terhadap Produktifitas Kerja(Y)

Setelah dilakukan perhitungan uji t, diketahui kedua variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja, nilai signifikasinya adalah $0,000 \leq 0,05$. Maka hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima. Sumber daya manusia terdiri dari kemampuan berfikir dan kemampuan fisik tiap individu. Artinya, kemampuan setiap manusia ditentukan oleh kemampuan berfikir dan kemampuan fisik. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan (Lasnoto, 2017). Penelitian ini sependapat dengan (Muda, Kaharu, & Van Gobel, 2020) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau parsial, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kondisi kerja sangat mempengaruhi produktivitas para pegawai. Kesehatan pegawai juga merupakan faktor pendukung dalam peningkatan produktivitas kerja, dengan cara dapat mengatur jam kerja dengan mengurangi jam lembur juga dapat memaksimalkan kegiatan kerja para pegawai (Ali Aulia, Amar, 2021). Penelitian yang dilakukan Suprpto, (2016) menjelaskan bagaimana perilaku pegawai dalam disiplin waktu pada saat bekerja di perusahaan dan lingkungan yang kurang mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja yang baik. Produktivitas kerja tidak dapat diukur dengan sembarangan, tingkat produktivitas dapat diukur dengan menghitung jam kerja dan hasil harian (Fadhli & Khusnia, 2021). Penelitian lain yang dilakukan Reski, (2015) memaparkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. Apabila terdapat beberapa pegawai yang sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan berdampak pada produktivitas kerja yang akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat memerlukan kedisiplinan dari para pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Dunggio, (2013) disiplin kerja perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai, karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sama halnya dengan lingkungan kerja yang nyaman akan menambah kepuasan dan semangat dalam melakukan pekerjaan. Melalui disiplin yang tinggi, produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Produktivitas tenaga kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja mampu membantu individu dalam meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja berperan dalam mengendalikan tingkat produktivitas kerja yang terjadi. Disiplin kerja berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi cukup besar dalam peningkatan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang tenang, akan dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang diperbuat.

Artinya, jika semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru, dan makin baik lingkungan kerja yang diberikan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja guru SMK Negeri 10 Surabaya. Disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh juga pada semangat kerja guru. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap pegawai yang benar-benar tercipta dari dalam diri agar memiliki keinginan untuk berdisiplin. Sama halnya dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi pegawai.

Implikasi manajerial dalam penelitian ini yaitu sebagai guru disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Adanya disiplin kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dalam diri, sedangkan lingkungan kerja dapat meningkatkan rasa semangat. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pada guru selama pandemi ini, pihak sekolah dapat membantu atau memberikan solusi dari

adanya ketidaksiapan terhadap pembelajaran online. Dengan adanya hal tersebut, maka akan meningkatkan kualitas disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mendukung, maka tingkat produktivitas kerja pada guru akan meningkat pula.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel kinerja pegawai sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M., Ms, Z., & Neolaka, A. (2018). Analysis Of Elementary School Teachers' Work Discipline At Uptd Education In Banyumanik, Semarang City. *Matec Web Of Conferences*, 205. <https://doi.org/10.1051/Mateconf/201820500004>
- Aji. (2020). *Dampak Covid-19 Pada Pendidikan Di Indonesia* : <https://doi.org/10.15408/Sjsbs.V7i5.15314>
- Amalia, S. S., Basalamah, M. R., & Millannintyas, R. (2021). Motivasi, Disiplin, Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kpp Pratama Sidoarjo Utara. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(13), 151–161.
- Amar Ali Aulia. (2021). Edukasi Dan Produktivitas Masyarakat Di Masa Pandemi. In *Edukasi Dan Produktivitas Masyarakat Di Masa Pandemi* (P. 4). Bandung: Lp2m Uin Bandung.
- Anguelov, K., Stoyanova, T., & Tamošiūnienė, R. (2020). Research Of Motivation Of Employees In The It Sector In Bulgaria. *Entrepreneurship And Sustainability Issues*, 7(3), 2556–2567. [https://doi.org/10.9770/Jesi.2020.7.3\(73\)](https://doi.org/10.9770/Jesi.2020.7.3(73))
- Aspiyah, M., & S, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Butarbutar, B., & Nawangsari, L. C. (2022). *The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance Through Work Motivation (Case Study : Secretariat Of Dprd Dki Jakarta Province)*. 3(4), 468–486.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence Of Leadership Styles, Work Environment And Job Satisfaction Of Employee Performance—Studies In The School Of Smpn 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131. <https://doi.org/10.5539/ies.V9n1p131>
- Damayanti, D., Rimadiaz, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta) Diana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.5044930>
- Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbang Sukacinta(Pug Sct) Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (Jpeb)*, 5(1), 63–72. <https://doi.org/10.21009/Jpeb.005.1.5>
- Dr. Pandi Afandi, M. . (2016). Concept&Indicators Human Resources Managemet For Management Research. In *Concept&Indicators Human Resources Managemet For Management Research* (P. 3). Yogyakarta: Deepublish.
- Dr. Sahat Simbolon, S.E., M. S. C. (2021). Pengaruh Stres, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In Karimatul Amali (Ed.), *Pengaruh Stres, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (1st Ed., P. 70). Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Dunggio, Mardjan. (2013). *Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara*. 1(4), 523–533.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja). In Guepedia/At Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Vol 4 No 6 Desember 2022 p-ISSN 2656-8063 e-ISSN 2656-8071

- 8300 *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi - Fitria Gita Anjani, Triesninda Pahlevi*
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.2981>
- (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas Kerja)* (P. 97). Jombang: Guepedia.
- Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono, H. (2020). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Work Discipline On Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar. *Hasanuddin Journal Of Business Strategy*, 2(2), 72–78. <https://doi.org/10.26487/Hjbs.V2i2.336>
- Fischer, J. E., Genser, B., Nauroth, P., Litaker, D., & Mauss, D. (2020). Estimating The Potential Reduction In Future Sickness Absence From Optimizing Group-Level Psychosocial Work Characteristics: A Prospective, Multicenter Cohort Study In German Industrial Settings. *Journal Of Occupational Medicine And Toxicology*, 15(1), 1–20. <https://doi.org/10.1186/S12995-020-00284-X>
- Hairo, A. M., & Martono, S. (2019). The Effect Of Environment, Training, Motivation, And Satisfaction On Work Productivity. *Management Analysis Journal*, 8(1), 2252–6552.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jam.2017.015.03.18>
- Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Wiga*, 2(1), 80–97.
- Irawan, B. (2021). Evaluasi Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Sd Negeri 14 Banyuasin Ii. *Journal Of Innovation In Teaching And Instructional Media*, 2(1), 26–35. Retrieved From <http://ejournal.karinosseff.org/index.php/jitim/article/view/169>
- Jamaludin, D. Dkk. (2020). Pembelajaran Daring Masa Pandemi Covid-19 Pada Calon Guru : *Karya Tulis Ilmiah*, 2. Retrieved From <http://digilib.uinsgd.ac.id/30518/>
- Kosasih, K., Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Graha Curah Niaga Di Tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jubis)*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.35194/Jubis.V1i1.1436>
- Lasnoto. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawanperusahaan Pt Luah Uwang Indonesia Di Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 11(2), 260–269. Retrieved From <https://media.neliti.com/media/publications/284845-pengaruh-disiplin-kerja-terhadap-produkt-9ff36c98.pdf>
- Lund, K., Jeong, H., Grauwin, S., & Jensen, P. (2020). Research In Education Draws Widely From The Social Sciences And Humanities. *Frontiers In Education*, 5(December), 1–17. <https://doi.org/10.3389/Feduc.2020.544194>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]). *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Mertha Jaya, I. M. L. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. In *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (P. 69). Yogyakarta: Quadrant.
- Muda, S., Kaharu, U., & Van Gobel, L. (2020). The Influence Of Discipline And Work Environment On Tecahe Productivity In Smpn At Paguyaman. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 25. <https://doi.org/10.32502/Jimn.V10i1.3001>
- Panjaitan, Maludin, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Parid, M., & Julrissani, J. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Proses Pembelajaran Siswa Tingkat Sekolah Dasar. *Vox Edukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 12(1), 114–121. <https://doi.org/10.31932/Ve.V12i1.835>
- Prasetyo, Et Al. (2021). Discipline And Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence From

- 8301 *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi - Fitria Gita Anjani, Triesninda Pahlevi*
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.2981>
- Indonesia. *International Journal Of Entrepreneurship*, 25(5), 1–32.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). *The Influence Of Communication And Work Discipline To Employee Performance*. 343(Icas), 423–426. <https://doi.org/10.2991/Icas-19.2019.88>
- Rahmi, T. E., & Wibowo, S. (2019). The Effect Of Physical Work Environment, Work Safety, Occupational Health And Work Discipline On Employee Productivity. *Journal Of Research In Management*, 1(4). <https://doi.org/10.32424/Jorim.V1i4.56>
- Rameshwar, R., Saha, R., & Sanyal, S. N. (2020). Strategic Corporate Social Responsibility, Capabilities, And Opportunities: Empirical Substantiation And Futuristic Implications. *Corporate Social Responsibility And Environmental Management*, 27(6), 2816–2830. <https://doi.org/10.1002/Csr.2005>
- Reski. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. *Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi)*, 53(9), 1689–1699.
- Rumondang, A. J., & Nawangsari, L. C. (2020). The Influence Of Work Environment, Work Discipline And Motivation On The Performance Of Civil Servants At The Ministry Of Home Affairs. *International Journal Of Innovative Science And Research Technology*, 5(11), 852–860.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/Ama.V11i1.160>
- Sarwani. (2016). The Effect Of Work Discipline And Work Environment. *Jurnal Internasional Sinergi*, 6(2), 53–67.
- Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung*. 2(2), 880–888.
- Siahaan, M. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1), 73–80. <https://doi.org/10.31599/Jki.V1i1.265>
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 02(01), 73–82.
- Sudarma, K. (2014). Jurnal Dinamika Manajemen Profesional Behavior Based On The Employee Development. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(1), 1–11. Retrieved From <http://jdm.unnes.ac.id>
- Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2017). The Influences Of Education And Training, Leadership, Work Environment, Teacher Certification On Discipline And Teacher's Professionalism In High School At Bali Province. *Scientific Research Journal (Scirj)*, V(Ix), 102–108. Retrieved From www.scirj.org
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. In *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (P. 137). Yogyakarta: Alfabeta, Bandung.
- Sumajow, E. N., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3513–3522.
- Suprpto, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*. 2(2), 104–113.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). Linking Work Environment To Employee Performance: The Mediating Role Of Work Discipline. *Bisma (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 14. <https://doi.org/10.26740/Bisma.V13n1.P14-25>
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect Of Work Motivation And Discipline On Employee Productivity At Pt. Anugerah Agung In Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187. <https://doi.org/10.26858/Ja.V6i2.13438>

- 8302 *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi - Fitria Gita Anjani, Triesninda Pahlevi*
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.2981>
- Tri Wijayati Wardoyo, D. (2015). The Influence Of The Discipline And Compensation Against Work Productivity (Study On The Security Services Company, Pt Garuda Milky Artha Surabaya). *International Journal Of Business And Management*, 11(1), 64. <https://doi.org/10.5539/ijbm.V11n1p64>