

# Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

## Work Environment and Work Discipline

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan melalui tinjauan literatur. Fokus utama adalah untuk mengevaluasi bagaimana elemen-elemen lingkungan kerja seperti suasana fisik, budaya organisasi, dan interaksi sosial mempengaruhi tingkat disiplin. Metodologi yang digunakan adalah tinjauan literatur dari berbagai sumber relevan. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $6,346 > 1,992$  dengan nilai sig.  $0,000$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y). Lingkungan kerja yang kondusif dapat secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif, dengan suasana fisik yang nyaman, budaya organisasi yang mendukung, dan interaksi sosial yang baik, berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja. Faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan tempat kerja, serta budaya organisasi yang menghargai prestasi dan komunikasi terbuka, terbukti meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya memperbaiki disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Karyawan.

### Abstract

*This study examines the influence of the work environment on employee work discipline through a literature review. The main focus is to evaluate how elements of the work environment such as physical atmosphere, organizational culture, and social interaction affect the level of discipline. The methodology used is a literature review from various relevant sources. Based on the results of the analysis, it was found that there is an influence of the work environment on work discipline. This is in accordance with previous studies where the results of the study showed that the work environment has a calculated  $t > t$  table, namely  $6.346 > 1.992$  with a sig. value of  $0.000$ , namely  $0.000 < 0.05$ . So partially the work environment variable (X) has a significant effect on the work discipline variable (Y). A conducive work environment can significantly affect employee work discipline. A positive work environment, with a comfortable physical atmosphere, supportive organizational culture, and good social interaction, contributes to increased work discipline. Factors such as cleanliness, comfort of the workplace, and an organizational culture that values achievement and open communication, have been shown to increase employee motivation and satisfaction, which in turn improves work discipline.*

**Keywords:** Work Environment; Work Discipline; Employees.

**How to Cite:** (2019). Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.



## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama dan setiap organisasi menggunakan seluruh sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Simamora, 2004). Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan (Baskoro, 2014)

Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkeinginan untuk melakukan ataupun mematuhi Keputusan yang telah ditetapkan (Arifuddin et al., 2022). Disiplin kerja mengemukakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Nofriansyah, 2016)

Seseorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja baik, walaupun tanpa diawasi atasan. Karena salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah tentang disiplin yang dimaksud kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan dan disaat seseorang disiplin dalam bekerja (Handayani & Soliha, 2020).

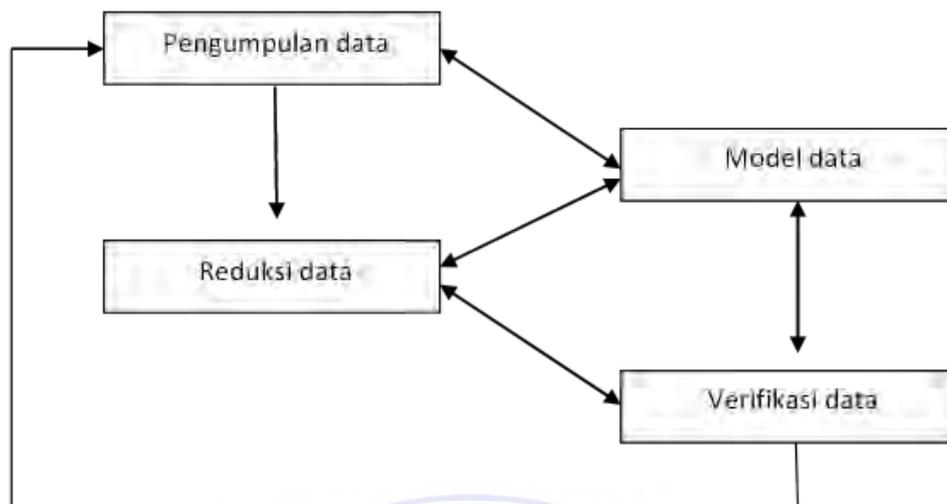
Fenomena terkait disiplin kerja yang sering terjadi pada karyawan adalah dengan banyaknya absensi, keterlambatan dalam hal ini keterlambatan datang, keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan. Hal tersebut dapat terjadi pada lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor disiplin kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tugas menjalankan tugas yang dibebankan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan (Ramadhan & Fitriansyah, 2022). Lingkungan kerja sangat mempengaruhi Disiplin Kerja hal ini dapat terlihat dari banyaknya penelitian tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja (Ramadhan & Fitriansyah, 2022); (Sani, 2019); (Sutrisnoputri et al., 2018); (Tyas & Sunuharyo, 2018); (Pardede & Dewi, 2023); (Hermawan, 2022); (Nurjaya, 2021); (Saleh & Utomo, 2018); (Aspiyah & Martono, 2016); (Usmeila, 2023); (Arifa & Muhsin, 2018).

Melalui pemamparan diatas maka peneliti ingin meneliti "Hubungan Disiplin Kerja dengan Lingkungan Kerja". Tujuan penelitian ini adalah mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja. Batasan penelitian ini hanya Library research melalui literatur yang relevan dengan judul yang diambil dalam penelitian.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan literature review, deskriptif dari artikel penelitian. Literature review adalah proses evaluasi dan ringkasan dari penelitian yang ada pada suatu topik tertentu. Ini adalah bagian penting dari penelitian yang membantu peneliti memahami konteks, landasan teori, dan temuan-temuan sebelumnya yang relevan. Penelusuran artikel melalui database Researchgate, Google Scholer dan Garuda Jurnal dengan kata kunci yang digunakan kepuasan, konsumen, pelanggan. Kriteria artikel yang digunakan yaitu yang dipublikasikan dari tahun 2016 sampai tahun 2023. Data digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan konsumen. Berikut adalah kegiatan literature review yang dilakukan untuk mendukung hasil temuan yang berasal dari beberapa penelitian terdahulu. Teknik analisis data yang dilakukan saat seluruh data telah terkumpul, sehingga data yang telah dikumpul memberi hasil penelitian. Berikut adalah tahapan dari analisis data yang dilakukan.





## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. lingkungan kerja yang kondusif dapat secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inbar (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $6,346 > 1,992$  dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Hasil literature review juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja yang berpengaruh termasuk suasana fisik kantor, seperti kebersihan dan kenyamanan, serta budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan pengakuan atas prestasi. Budaya organisasi yang positif, dengan dukungan manajerial dan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, juga berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja. Peneliti menemukan bahwa karyawan cenderung lebih disiplin ketika mereka merasa dihargai dan memiliki motivasi tinggi, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik. Rekomendasi dari studi ini mencakup peningkatan kondisi fisik tempat kerja, penguatan budaya organisasi yang mendukung, serta pelatihan manajerial untuk menciptakan lingkungan yang memfasilitasi disiplin kerja yang lebih baik.

Pada penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Samarinda memiliki hasil adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia kota Samarinda (Ramadhan & Fitriansyah, 2022)

Selanjutnya pada lain yang berjudul penelitian Hubungan Antara Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung memiliki hasil Analisis univariat menunjukkan karakteristik responden yang beragam produktivitas kerja yang baik (78,8%). Terdapat hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja dengan produktivitas kerja (Sani, 2019)

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaya, 2021) Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona memiliki hasil bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan

**Nama Penulis Pertama, Penulis Kedua, & Penulis Ketiga, Judul Hendaknya Ringkas dan Informatif Tidak**

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

Kemudian pada penelitian Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang memiliki hasil Tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja perawat rawat inap yang memiliki p value = 0,332 (Sutrisnoputri et al., 2018)

Pada Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memiliki hasil Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas F sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 (Tyas & Sunuharyo, 2018)

Pada Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. United Rope. Kemudian Nilai terhitung variabel disiplin kerja adalah 0.627 dan tabel 1.990 sehingga t hitung > tabel ( $0.627 > 1.990$ ), dan signifikan (Sig.) < 5% ( $0.533 < 0.05$ ) (Pardede & Dewi, 2023)

Pada penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta memiliki hasil yang didapatkan variabel bebas berpengaruh signifikan. baik secara parsial maupun secara simultan. Pengaruh dalam persen (%) untuk lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja (secara terpisah adalah 37.8 %, 41,2 %. dan 20,1%). Sedangkan pengaruh dalam % secara bersama-sama adalah 44.8 % (Hermawan, 2022)

Pada Penelitian Pengaruh Disiplin Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karayawan PT Telexindo Bismart memiliki hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan, dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. (Usmeila, 2023)

Pada Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja memiliki hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik lingkungan kerja dan kualitas pelatihan maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Aspiyah & Martono, 2016)

Pada Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT.Inko Java Semarang memiliki hasil penelitian variabel lingkungan kerja mempunyai t hitung  $-0,267 < -t$  tabel yaitu  $-1,99$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Saleh & Utomo, 2018)

Pada Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja memiliki hasil penelitian variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. (Arifa & Muhsin, 2018)

Lingkungan Kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja para pegawai serta lingkungan yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai. Hal tersebut akan menentukan suatu keberhasilan organisasi dan akan tercapainya tujuan



<http://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss>



[mahesainstitut@gmail.com](mailto:mahesainstitut@gmail.com)

4



organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja pegawai akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman terutama pada ruang kerja dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pegawai memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dan serta dari hasil-hasil penelitian terdahulu maka diperoleh gambaran bahwa lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan, hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan akan disiplin jika memiliki lingkungan kerja yang berupa fasilitas yang mendukung, serta adanya hubungan yang harmonis antar karyawan, sehingga dapat memunculkan sikap disiplin pada karyawan. Selain itu, karyawan akan merasa disiplin jika diberikan motivasi oleh rekan dan atasan, mendapat apresiasi terhadap keberhasilan pekerjaan yang telah di kerjakan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis didapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $6,346 > 1,992$  dengan nilai sig.  $0,000$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka secara parsial variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y). Lingkungan kerja yang kondusif dapat secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif, dengan suasana fisik yang nyaman, budaya organisasi yang mendukung, dan interaksi sosial yang baik, berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja. Faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan tempat kerja, serta budaya organisasi yang menghargai prestasi dan komunikasi terbuka, terbukti meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya memperbaiki disiplin kerja. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada perbaikan elemen-elemen lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi yang mendukung disiplin kerja yang lebih baik. Rekomendasi ini bertujuan untuk membantu pengembangan kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas karyawan.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih pada Tuhan Yang Maha Esa atas berkatnya saya bisa menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih kepada Ibu Siti Alsyah S.Psi M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Ibu Yunita S.Pd, M.Psi, Kons. selaku Dosen Pembimbing Ibu Laili Alfitra S.Psi M.M, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan, serta semua keluarga yang sudah mendukung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifa, S. N., & Muhsin. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Arifuddin, Anugrah, A. A. I., & Alimuddin, F. (2022). Evaluasi Kinerja Keuangan Berdasarkan Metode Balanced Scorecard Pada PT. Bosowa Asuransi Di Makassar. *Accounting, Accountability, and Organization System (AAOS) Journal*, 4(1), 35–49. <https://doi.org/10.47354/aaos.v4i1.421>
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Baskoro, C. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–12.



**Nama Penulis Pertama, Penulis Kedua, & Penulis Ketiga, Judul Hendaknya Ringkas dan Informatif Tidak**

- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan Rima. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 166–178.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Nofriansyah, F. (2016). Hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan indonesia eximbank. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 1–9.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Pardede, L. N., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. United Rope. *JEBIDI (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)*, 2(1), 126–134.
- Ramadhan, A. S., & Fitriansyah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research*, 4(1), 94–103.
- 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(21), 28–50.
- Sani, N. (2019). Hubungan Antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2018. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 6(3), 186–193.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Unit Penerbit Dan Percetakan STIE YKPN.
- Sutrisnoputri, A. L., Suryawati, C., & Fatmasari, E. Y. (2018). Hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah tugurejo semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(1), 1–8.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1), 172–180.
- Usmeila, E. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pt Telexindo Bismart. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–7.



Date: August 18, 2024

## **LETTER OF ACCEPTANCE**

Paper Number #2332

Dear, Isna Yhunita & Yunita,

We are pleased to inform you that your manuscript titled: “, **Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**”, which was sent on **2024-08-16**, is **ACCEPTED**.

At *Journal of Education, Humaniora, and Social Sciences (JEHSS)*, we commit to ensuring high standards for publishing articles. Your manuscript underwent a thorough initial selection process, and the Associate Editors reached a consensus in favor of its quality. Generally, the manuscripts submitted after this initial vetting process meet our standards.

Your paper is well-organized and largely adheres to the journal's manuscript guidelines. The introduction section effectively highlights the study's significance, the literature review is comprehensive, and the study's outcomes align with the findings. The methodology employed is commendable. In my opinion, this manuscript can be published without the need for further revisions.

Based on the review results, this manuscript has been **ACCEPTED** for publication in *Journal of Education, Humaniora, and Social Sciences (JEHSS)*, Volume 7, No. 2, November 2024, scheduled for November 2024.

Thank you very much for your contribution. Congratulations on a wonderful job.

Warmest Regards,  
Editor In Chief

**JEHSS**  
Journal of Education, Humaniora  
and Social Sciences

Agneng Suharyanto, S.Sn, M.Si.

### **Editorial Office:**

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Komplek Griya Nafisa 2 Blok A No. 10 Jalan Benteng Hilir  
Dandau Khatulistiwa Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia  
Cp: +628126493527; Email: mahesainstitut@gmail.com

Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)  
has been indexing on:

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

