

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
SMA NEGERI 1 XY**

Rizky Syakhira AR¹, Mochamad Vrans Romi²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
rizkyasyakhira_22p229@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMA Negeri 1 XY. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan positivisme, melibatkan 30 guru PNS sebagai populasi, pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner, serta analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, demikian pula lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMA Negeri 1 XY. Simpulan dari penelitian ini adalah peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja guru secara optimal.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and the physical work environment on the performance of civil servant (PNS) teachers at SMA Negeri 1 XY. The research method used was quantitative with a positivist approach, involving 30 civil servant teachers as the population. Data were collected through observation, documentation, and questionnaires. Data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that partially, work discipline had a significant positive effect on teacher performance, and the physical work environment also had a significant positive effect on teacher performance. Simultaneously, work discipline and the physical work environment had a very significant effect on the performance of civil servant teachers at SMA Negeri 1 XY. The conclusion of this study is that improving work discipline and improving the physical work environment can optimally improve teacher performance.

Keywords: Work Discipline, Physical Work Environment, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam Pembangunan nasional dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Komitmen pemerintah Indonesia terhadap penyelenggaraan Pendidikan tercermin dalam Pasal 31 Ayat 3 dan 4 UUD 1945 serta kebijakan alokasi anggaran Pendidikan minimal 20% dari APBN dan APBD (Sujanto, 2021). Komitmen tersebut juga tercermin dari peningkatan anggaran pendidikan dan perluasan akses layanan pendidikan di seluruh wilayah Indonesia. Namun, peningkatan akses dan anggaran harus diimbangi juga dengan peningkatan kualitas Pendidikan agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing.

Peningkatan kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh peran guru sebagai pelaksana utama dalam proses pembelajaran. Guru yang bermutu dan memiliki kualitas mengajar yang baik mampu meningkatkan mutu pendidikan secara optimal (Pradanbaru, 2022). Selain berperan sebagai pengajar yang menyampaikan ilmu pengetahuan, guru juga berfungsi

sebagai pendidik dan teladan bagi siswa, baik di lingkungan sekolah maupun di masyarakat. Guru yang berkualitas diharapkan mampu membentuk siswa yang berprestasi dan berkarakter sebagai generasi penerus bangsa, sehingga pencapaian visi dan misi organisasi sangat bergantung pada kinerja guru yang optimal (Hidayat & Prabowo, 2023). Kualitas SDM salah satunya dapat diukur melalui tingkat kinerja yang baik (Romi et al., 2020).

Menurut Swandewi et al, (2024) Kinerja guru mengacu pada perilaku nyata dan prestasi kerja yang ditunjukkan untuk melaksanakan proses pendidikan di lembaga pendidikan atau sekolah. SMA Negeri 1 XY sebagai salah satu institusi pendidikan menengah perlu mengoptimalkan kinerja guru sebagai pendidik agar proses pembelajaran berjalan efektif dan mampu mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.

Tabel 1.
Data Penilaian Kinerja Guru PNS SMA Negeri 1 XY

Tahun	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
2022	7	5	8	5	5
2023	9	4	9	5	3
2024	10	5	5	4	6

Sumber. Arsip Tata Usaha SMA Negeri 1 XY yang diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1, hasil penilaian kinerja guru PNS SMA Negeri 1 XY pada tahun 2022-2024 belum mencapai target yang diharapkan. Target kinerja yang diharapkan adalah seluruh guru PNS minimal memperoleh kategori “Baik” serta tidak terdapat guru dengan kategori “Kurang” dan “Sangat Kurang”. Namun, pada tahun 2022-2024 tersebut masih ditemukan guru yang memperoleh penilaian dalam kategori “Sangat Kurang” setiap tahunnya. Meskipun terjadi peningkatan jumlah guru dengan kategori “Sangat Baik” pada tahun 2024, jumlah guru dengan kinerja rendah pada kategori “Sangat Kurang” dan “Kurang” tetap tinggi dan bahkan mengalami peningkatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja guru PNS SMA Negeri 1 XY belum optimal. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap dan perilaku individu dalam menaati aturan organisasi serta kesediaan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran (Syafriana, 2021). Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mematuhi norma dan ketentuan yang berlaku di sekolah, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan profesional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah, masih ditemukan beberapa guru yang melakukan pelanggaran terhadap aturan disiplin kerja, khususnya terkait absensi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.
Data keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan Guru PNS SMA Negeri 1 XY pada periode Januari-Desember 2024

No	Bulan	Keterlambatan	Tanpa Keterangan
		Kali	
1.	Januari	5	8
2.	Februari	8	6
3.	Maret	5	5
4.	April	6	7

No	Bulan	Keterlambatan	Tanpa Keterangan
		Kali	
5.	Mei	7	6
6.	Juni	9	8
7.	Juli	8	9
8.	Agustus	7	10
9.	September	9	16
10.	Oktober	8	20
11.	November	9	3
12.	Desember	11	2
Jumlah		92	100

Sumber. Arsip Tata Usaha SMA Negeri 1 XY yang diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2, pada tahun 2024 masih ditemukan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran guru PNS yang tinggi, yaitu 92 kali keterlambatan dan 100 kali ketidakhadiran tanpa keterangan. Kondisi ini menunjukkan rendahnya disiplin kerja guru. Meskipun upaya penegakan disiplin telah dilakukan melalui teguran lisan dan surat peringatan, pelanggaran masih sering terjadi. Masalah kedisiplinan ini harus menjadi perhatian karena jika hal ini dibiarkan terus menerus tanpa adanya tindakan yang lebih tegas, maka dapat memberikan dampak buruk bagi institusi. Penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Penelitian Setiawan & Solichin (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Selain disiplin kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam rangkaian proses belajar mengajar adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terlihat secara fisik dan berkaitan dengan organisasi pendidikan (Lubis, 2020).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong guru bekerja secara optimal, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Lubis (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dan kinerja guru. Berikut hasil observasi pada SMA Negeri 1 XY mengenai lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada gambar berikut. Kondisi pencahayaan ruang kelas yang tidak optimal sehingga menyebabkan suasana belajar menjadi kurang nyaman. Serta plafon yang bocor saat hujan sehingga dapat menghambat proses belajar mengajar.



Gambar 1. Kondisi Pencahayaan Ruang Kelas

Kondisi toilet guru yang tidak terawat lantai yang kotor dengan adanya lumut dan mengeluarkan bau yang tidak sedap sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam menggunakan fasilitas tersebut.



Gambar 2. Kondisi Toilet Guru

Tata letak ruang guru SMA Negeri 1 XY terlihat berdempetan dan kurang tertata dengan banyaknya tumpukan dokumen di meja guru yang membuat ruangan menjadi kurang nyaman dan tidak efisien.



Gambar 3. Kondisi Ruang Guru

Kondisi tempat wudhu SMA Negeri 1 XY terlihat kurang terawat dengan dinding dan lantai yang kotor serta berlumut, sehingga dapat menyebabkan permukaan menjadi licin dan berbahaya. Ventilasi dan pencahayaan juga kurang optimal.



Gambar 4. Kondisi Tempat Wudhu

Kurangnya disiplin guru dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik yang belum optimal. Lingkungan kerja fisik yang memadai diperlukan untuk mendukung kenyamanan guru dalam bekerja. Peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan institusi. Hal ini sejalan dengan penelitian Chrityati et al. (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan pada paradigma positivisme, dengan tujuan menguji hubungan antara variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan kinerja Guru (Y). Menurut Sugiyono (2023:16) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dengan pengamatan langsung di lapangan, serta dokumentasi yang bersumber dari data sekunder berupa dokumen, dan wawancara terstruktur dengan menggunakan kuesioner (Romi et al., 2023). Populasi penelitian terdiri dari 30 guru PNS dan 1 wakil kepala sekolah. kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis data dilakukan secara deskriptif dan asosiatif melalui regresi linear berganda, sejalan dengan penelitian Wati & Abdurahman (2025) yang menggabungkan metode deskriptif untuk mendeskripsikan karakteristik responden serta metode asosiatif untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, setelah terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t secara parsial dan uji F secara simultan pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dalam menjelaskan variasi kinerja guru.

Tabel 3.
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Variabel X1: Disiplin Kerja adalah suatu sikap dan perilaku guru yang mencerminkan kesadaran, kesediaan, serta kepatuhan untuk menaati norma dan tanggung jawab yang berlaku di lingkungan kerja.	Menurut Afandi (2016:10) 1. Dimensi Ketaatan Waktu a. Masuk Kerja Tepat Waktu b. Penggunaan Waktu Secara Efektif c. Tidak Pernah Mangkir 2. Dimensi Tanggung Jawab Kerja a. Mematuhi Semua Peraturan b. Target Pekerjaan
2	Variabel X2: Lingkungan Kerja Fisik adalah segala kondisi atau keadaan yang berbentuk fisik dan berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru dalam menjalankan tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung.	Menurut Sedarmayanti (2018:28) 1. Pencahayaan 2. Temperatur / Suhu udara 3. Kelembapan 4. Sirkulasi Udara 5. Kebisingan 6. Getaran Mekanis 7. Bau-bauan 8. Tata Warna 9. Dekorasi 10. Musik 11. Keamanan
3	Variabel Y: Kinerja Guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas	Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 pasal 1 ayat (10) 1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) a. Kualitas b. Kuantitas c. Waktu d. Biaya

-
2. Perilaku Kerja
- a. Orientasi Pelayanan
 - b. Komitmen
 - c. Inisiatif Kerja
 - d. Kerja Sama
 - e. Kepemimpinan
-

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menerapkan skala *semantic differential* yang dimodifikasi dengan gradasi penilaian 1 atau kategori sangat tidak setuju sampai 5 atau kategori sangat setuju, yang telah disesuaikan dengan karakteristik setiap variabel penelitian (Wati & Abdurahman, 2025).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,753	0,355	Valid
	X1.2	0,807	0,355	Valid
	X1.3	0,841	0,355	Valid
	X1.4	0,826	0,355	Valid
	X1.5	0,783	0,355	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0,397	0,355	Valid
	X2.2	0,514	0,355	Valid
	X2.3	0,372	0,355	Valid
	X2.4	0,619	0,355	Valid
	X2.5	0,429	0,355	Valid
	X2.6	0,632	0,355	Valid
	X2.7	0,404	0,355	Valid
	X2.8	0,426	0,355	Valid
	X2.9	0,403	0,355	Valid
	X2.10	0,776	0,355	Valid
	X2.11	0,365	0,355	Valid
	X2.12	0,544	0,355	Valid
	X2.13	0,619	0,355	Valid
X2.14	0,428	0,355	Valid	
X2.15	0,434	0,355	Valid	
X2.16	0,678	0,355	Valid	
X2.17	0,373	0,355	Valid	
Kinerja Guru (Y)	Y1	0,516	0,355	Valid
	Y2	0,509	0,355	Valid
	Y3	0,657	0,355	Valid
	Y4	0,497	0,355	Valid
	Y5	0,731	0,355	Valid
	Y6	0,615	0,355	Valid
	Y7	0,378	0,355	Valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar

0,355. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang diteliti dan layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Nilai Standar	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,853	5	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,803	17	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,686	7	0,60	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen pengumpulan data. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,853, variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,803, dan variabel kinerja sebesar 0,686. Seluruh nilai tersebut melampaui 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan memiliki Tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan dalam pengukuran variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik. Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,075 lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Selain itu, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, dimana nilai *tolerance* 0,971 > 0,10 dan nilai VIF 1,030 < 10,00. Kemudian pada uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,915 dan pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,213. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized</i>
	<i>Coefficiens</i>
	B
Constant	17,470
Disiplin Kerja	0,077
Lingkungan Kerja Fisik	0,033

Berdasarkan pengolahan data melalui analisis regresi linier berganda pada tabel 6, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,470 + 0,077 X_1 + 0,033 X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstan bernilai 17,470 yang mana menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik bernilai nol, maka variabel kinerja guru bernilai 17,470.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,077, artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan disiplin kerja maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,077 satuan.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,033, artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan lingkungan kerja fisik maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,033 satuan.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,970	0,942	0,938	0,744

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa *R Square* sebesar 0,942. Artinya terdapat pengaruh sebesar 94,2% pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan mempengaruhi kinerja dengan tingkat pengaruh tinggi sekali. Sedangkan 5,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 8.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	3,318	1,703	0,003	0,05	Berpengaruh
X2	2,556	1,703	0,016	0,05	Berpengaruh

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar $3,318 > 1,703$ (t_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, maka disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri 1 XY. Artinya semakin tinggi disiplin kerja guru PNS, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Temuan ini didukung oleh hasil Penelitian Setiawan & Solichin (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja fisik sebesar $2,556 > 1,703$ (t_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri 1 XY. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Didukung oleh penelitian Lubis (2020) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Tabel 9.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F _{Hitung}	F _{Tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru	226,470	3,354	0,000	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} sebesar $226,470 > 3,354$ (F_{tabel}) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMA Negeri 1 XY. Sejalan dengan penelitian Chrityati et al. (2025) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi disiplin kerja dan semakin baik lingkungan kerja fisik maka dapat meningkatkan kinerja guru.

SIMPULAN

Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Guru PNS SMA Negeri 1 XY, demikian juga lingkungan kerja fisik yang berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Selain itu, secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh terhadap kinerja Guru PNS SMA Negeri 1 XY dengan tingkat pengaruh yang termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Penerapan disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap aturan sekolah, ketepatan waktu dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta didukung oleh lingkungan kerja fisik yang memadai, aman, dan nyaman, mampu meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dengan demikian, kinerja guru akan meningkat seiring dengan semakin tingginya disiplin kerja dan semakin baiknya lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, pihak sekolah diharapkan dapat terus meningkatkan kedisiplinan kerja serta menjaga dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisik agar kinerja guru tetap optimal dan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Chrityati, A., Handoko, Y., & Rachmawati, I. K. (2025). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Strada St. Thomas Aquino Tangerang. *Journal of Science and Social Research*, 8(2).
- Hidayat, M. S., & Prabowo, R. M. J. (2023). The influence of the principal's democratic leadership style and teachers' work motivation on the performance of ASN teachers at SMAN 1 Cicalongwetan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1546–1556. <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal EduTech*, 6(1).
- Prabandaru, D. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri 6 Kediri. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.91>.
- Romi, V. M., Efendi., Chandra, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2023). Analysis of Employee Engagement with Transformational Leadership and Organizational Climate as Predictors. *International Journal of Science And Human Research*. ISSN: 2644-0679. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i10-74>.
- Romi, V. M. (2024). The Influence of Emotional and Spiritual Intelligence on Lecturer Performance Through Organisational Citizenship Behaviour in Private Universities. *Khazanah Sosial*, 6(2), 383-404. <http://dx.doi.org/10.15575/ks.v6i2.38454>
- Romi, V. M., Alsubki, N., Almadhi, H. M., & Propheto, A. (2022). The Linkage Between Leadership Styles, Employee Loyalty, and Turnover Intention in Healthcare Industry. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890366>
- Romi, V. M., Soetjipto, N., Widaningsih, S., Manik, E., & Riswanto, A. (2021). Enhancing Organizational Commitment by Exploring Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Emotional Intelligence. *Management Science Letters* 11, 917-924. https://www.growing-science.com/mssl/Vol11/mssl_2020_355.pdf
- Romi, V. M., Wibowo, L.A., Widjajanta, B., Fadillah, A., Riswanto, A., Aprianti, V., Yani R.W., Andi, B.P.E., & Sujono, H. (2020). Supply chain analysis of hedonic shopping value on behavioral intention creation of multinational footwear company. *Uncertain Supply Chain Management*, 8, 745–752.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Setiawan, B., & Solichin, M, R.,. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Studi pada Guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen) (Vol. 6, Issue 4). <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/4v4s4q05>.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (kedua)*. Bandung: ALFABETA.
- Sujanto, (2021). *Pengelolaan Sekolah: Permasalahan dan Solusi*. jakarta timur: Bumi Aksara.
- Swandewi, N, P, P., Ariawan, I, P, W., & Sulindawati, N, L, G, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Literasi Digital, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 4(1).
- Syafrina, N. (2021). The Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT. Love New Week Dawn. *Eco and Business: Riau Economic and Business Review*, Vol. 4(No. 8.).
- Wati, S. E., & Abdurahman, R. K. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN XYZ. <https://doi.org/10.31539/4j6qa771>.