



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Karyawan

The Influence of the Physical Work Environment and Principal Leadership on the Performance of Teachers and Employees

Supriyanto^{1*}; Eko Purnomo²; Dede Susilawati³; Cytra Sari⁴

Info:

Received:
18 Jan 2023
Review:
18 Jan 2023
Accepted:
18 Jan 2023
Online:
30 Nov 2023

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan di dunia pendidikan. Objek penelitian adalah guru dan karyawan di lembaga Pendidikan berjumlah 59 orang. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesuiner berupa google form. Penelitian kali ini menggunakan program statistik SmartPLS 3.0 untuk analisis model struktural. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru dan Karyawan

Abstract

The research aims to find out how the influence of the physical work environment and the school principal's leadership improves the performance of teachers and employees in the world of education. The object of the study was 59 teachers and employees in educational institutions. Data collection using questionnaires in the form of google forms. This research uses the SmartPLS 3.0 statistical program for structural model analysis. The results of the study show that the physical work environment and leadership of school principals have a positive influence on the performance of teachers and employees.

Keywords: Physical Work Environment, Principal Leadership, Teacher and Employee Performance

JEL Codes:

How to cite:

“Supriyanto, S., Purnomo, E., Susilawati, D. & Sari, C.. (2023). Pengaruh Lingkungan Fisik, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 3(1), 101 – 110. <https://doi.org/10.37366/master.v3i1.685>”

Pendahuluan

Kinerja guru dan karyawan merupakan bagian dari faktor-faktor penting dalam kemajuan atau kemunduran sebuah Lembaga Pendidikan. Kinerja guru dan karyawan menggambarkan sehat tidaknya sebuah lembaga atau organisasi tersebut. Kinerja karyawan

¹ “Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; supriyanto251006@gmail.com

² “Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; abusalmanalfarisi56@gmail.com

³ “Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; dede.susilawati@icloud.com

⁴ “Program Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; cytrasari508@gmail.com

* Correspondence

merupakan indikator penting untuk mengukur tingkat pencapaiannya sebagai karyawan dalam organisasi (Tannady et al., 2019).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan karyawan diantaranya motivasi, kompetensi karyawan, lingkungan kerja, sistem pengupahan dan imbalan, keterbukaan dan komunikasi, pelatihan dan pengembangan, kultur dan budaya organisasi, kepemimpinan. Ini hanya beberapa faktor dari banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan karyawan. Kombinasi dari beberapa faktor ini seringkali yang membentuk kinerja seseorang dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja guru dan karyawan. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja antara lain: fasilitas kerja, hubungan kerja, budaya kerja, ketersediaan sumber daya, kondisi kerja. Semua faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan mempengaruhi kinerja guru dan karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik agar guru dan karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Indikator lingkungan kerja fisik meliputi: kebersihan, penerangan atau cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, keamanan, dan jam kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Cintia & Gilang 2016). Indikator lingkungan kerja fisik ini dapat digunakan sebagai acuan dalam menilai dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisik. Tujuannya adalah untuk memastikan lingkungan kerja fisik memenuhi standar kesehatan dan kenyamanan kerja, sehingga membantu meningkatkan kinerja guru dan karyawan.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru dan karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi guru dan karyawan dan memberikan arah dan dukungan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepemimpinan kepala sekolah yang dapat dilihat dari motivasi, konsistensi, kepedulian, visi dan pengambilan keputusan dalam memimpin akan mempengaruhi kinerja yang dipimpinya. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah harus diperhatikan dan dikembangkan agar dapat membantu meningkatkan kinerja guru dan karyawan.

Kinerja guru (teacher performance) merupakan hasil pekerjaan guru dalam memenuhi tugas mendidik yaitu, merencanakan pengajaran, mengajar, memimpin, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi siswa dalam pengajaran, kinerja guru dapat dilihat berdasarkan tugas tersebut apakah bekerja baik atau sebaliknya (Putri & Imaniyati, 2017). Oleh karena itu, kinerja guru merupakan suatu prestasi atas hasil pekerjaan guru dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban untuk memajukan bangsa melalui pendidikan (Sulfemi, 2020). Dengan memperhatikan dan memperbaiki faktor-faktor tersebut, kinerja guru dan karyawan dapat ditingkatkan, sehingga organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik.

Berbagai temuan sebelumnya menunjukkan pentingnya lingkungan kerja dalam mendorong kinerja guru. Lingkungan yang baik memberikan motivasi sehingga dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya dan mendorong guru memiliki kinerja yang tinggi. Meskipun ada temuan yang menunjukkan lingkungan tidak signifikan terhadap kinerja guru tetapi secara umum bahwa semakin baik lingkungan kerja dapat menimbulkan motivasi seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya.

Terdapat temuan menarik dimana penelitian yang pernah ada mendapatkan temuan yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan rakyat Kabupaten Aceh Tamiang (Maisarah & Bahri, 2018). Penelitian lain juga menyebutkan tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur (Fajarullaili, 2018). Dari temuan penelitian tersebut menjadi dasar kami untuk melakukan penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu dengan memfokuskan pada lingkungan kerja fisik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru dan karyawan SDIT Ibnu Abbas Cikarang.

Metodologi

Pengembangan Model

Kinerja

Kinerja guru (teacher performance) merupakan hasil pekerjaan guru dalam memenuhi tugas mendidik yaitu, merencanakan pengajaran, mengajar, memimpin, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi siswa dalam pengajaran, kinerja guru dapat dilihat berdasarkan tugas tersebut apakah bekerja baik atau sebaliknya (Putri and Imaniyati, 2017). Oleh karena itu, kinerja guru merupakan suatu prestasi atas hasil pekerjaan guru dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban untuk memajukan bangsa melalui pendidikan (Sulfemi, 2020).

Kinerja karyawan merupakan indikator penting untuk mengukur tingkat pencapaiannya sebagai karyawan dalam organisasi (Tannady et al., 2019). Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi perusahaan (Kasmir, 2018) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Guru

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Nitisemito, 2013). Permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja secara fisik, yaitu seperti tidak adanya ruang privasi untuk para guru yang menyebabkan tidak nyamannya para guru didalam ruangan. Sedangkan permasalahan lingkungan non fisik lebih mengarah kepada lingkungan sosial, seperti adanya kelompok/ jarak antar para guru, sehingga memungkinkan para guru hanya berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik maupun emosional. Peneliti lain (Sahlan, 2020) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang mengandung arti bahwa semakin baik lingkungan kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja seorang guru maka kinerja guru tersebut juga akan semakin buruk. temuan sebelumnya (Silvia, 2018) lingkungan sekolah berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Temuan lain (Icha et al., 2021) Lingkungan Sekolah memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Guru.

Berbagai temuan sebelumnya menunjukkan pentingnya lingkungan kerja dalam mendorong kinerja guru. Lingkungan yang baik memberikan motivasi sehingga dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya dan mendorong guru memiliki kinerja yang tinggi. Meskipun ada temuan yang menunjukkan lingkungan tidak signifikan terhadap kinerja guru tetapi secara umum bahwa semakin baik lingkungan kerja dapat menimbulkan motivasi seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya.

H1. Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dan Karyawan

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya kepemimpinan yang baik dari Kepala Sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik (Sriwahyuni dan Kristiawan, 2019). Dalam peneliti (Titin et al., 2020) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

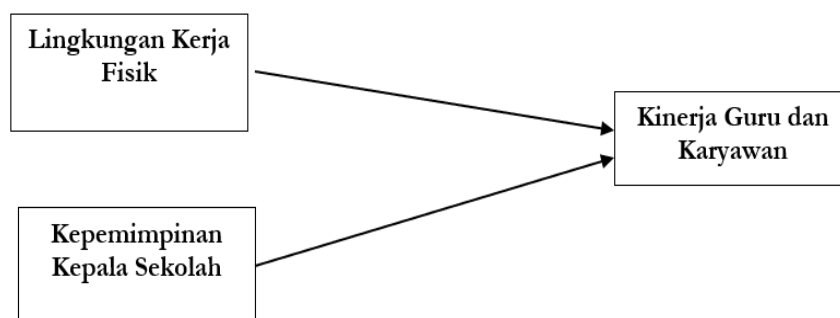
Temuan sebelumnya (Nurhidayanti et al., 2021) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki guru. Berbagai temuan sebelumnya menunjukkan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah ini berpengaruh terhadap kinerja yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya.

H2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

Tabel 1. Operasionalisasi

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Fisik (Eldaa Cintia, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> - Sirkulasi ruangan nyaman - Ruang kerja aman - Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik - Bebas bergerak di ruangan kerja 	1-5
Kepemimpinan Kepala Sekolah (Rachmawati, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepala Sekolah memberi penghargaan - Kepala sekolah memberikan arahan - Kepala sekolah memberikan pujian - Kepala Sekolah memberikan bimbingan - Kepala Sekolah bijak 	1-5
Kinerja Karyawan (LA Guterres, 2016)	<ul style="list-style-type: none"> - Menyelesaikan semua pekerjaan - Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi - Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu - Menyelesaikan tugas dengan cepat - Menggunakan waktu dengan efisien 	1-5

Sumber: Rangkuman teori, 2022



Gambar 2. Konsep Model

Pengumpulan Data

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survei dan tipe kausal (Mulyanto & Wulandari, 2010) yang menganalisis keterkaitan antar variabel terhadap variabel lainnya. Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan pada Sekolah SDIT Ibnu Abbas Cikarang. Waktu pelaksanaan mulai tanggal 1 sampai 3 Desember 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan di SDIT Ibnu Abbas Cikarang sebanyak 59 orang. Sampel penelitian ini meliputi seluruh populasi sehingga metode sampling yang digunakan adalah saturation sampling atau sampling jenuh.

Pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket. Kuesioner berisi sejumlah pertanyaan dengan pilihan jawaban yang harus dipilih salah satu oleh responden. Pilihan jawaban memiliki bobot nilai 1 sampai dengan 5.

Metode Analisis

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dalam model. Untuk Analisa data digunakan metode PLS (partial least square). Pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0. Langkah awal dilakukan pengujian instrumen. Instrumen yang diajukan kepada para responden dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Adapun tujuan uji validitas butir instrument penelitian adalah untuk melihat gambaran berkaitan kesahihan/valid pada butir instrument. Loading faktor digunakan untuk uji validitas dengan ketentuan loading faktor lebih dari 0,7. Cronbach's Alpha dan ρ_c (composite reliability) dengan masing-masing lebih dari 0,7 sebagai syarat reliabilitas. Pengujian model structural menggunakan koefisien determinasi dengan nilai minimal 0,2. Signifikansi pengaruh jalur dalam model menggunakan standar estimasi dengan standar p-value kurang atau sama dengan 0,05

Hasil

Responden

Data penelitian diperoleh dari 59 guru dan karyawan SDIT Ibnu Abbas Cikarang. Sebagian besar responden adalah perempuan berusia lebih dari 20 tahun. Pendidikan responden sebagian besar sarjana (D3 dan S1).

Tabel 2. Responden

Variabel	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
- Perempuan	37	63
- Laki-laki	22	37
Pendidikan		
- SLTA	23	39
- Diploma	8	14
- Sarjana (S1)	28	47
Usia		
- Kurang dari 20 tahun	4	7
- 20 – 30 tahun	34	58
- 31 - 40 tahun	16	27
- Lebih dari 40 tahun	5	8

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2022

Analisis

Tabel 3 merupakan rangkuman hasil analisis untuk uji instrumen (validitas-reliabilitas).

Tabel 3. Outer Model

Variabel/Indikator	Outer Loading	Crombah Alpha	Composite Reliability	Hasil
Lingkungan Kerja Fisik				
- Sirkulasi ruangan baik	0,779	0,819	0,881	Valid
- Ruang kerja aman	0,806			Valid
- Suhu ruangan nyaman	0,752			Valid
- Bebas bergerak di ruangan kerja	0,880			Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah				
- Kepala sekolah memberi penghargaan	0,827	0,874	0,904	Valid
- Kepala sekolah memberikan arahan	0,742			Valid
- Kepala sekolah memberikan pujian	0,781			Valid
- Kepala sekolah memberikan bimbingan	0,876			Valid
- Kepala Sekolah bijak	0,811			Valid
Kinerja Guru dan Karyawan				
- Menyelesaikan semua pekerjaan	0,753	0,833	0,882	Valid
- Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	0,727			Valid
- Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,823			Valid
- Menyelesaikan tugas dengan cepat	0,764			Valid
- Menggunakan waktu dengan efisien	0,800			Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2022

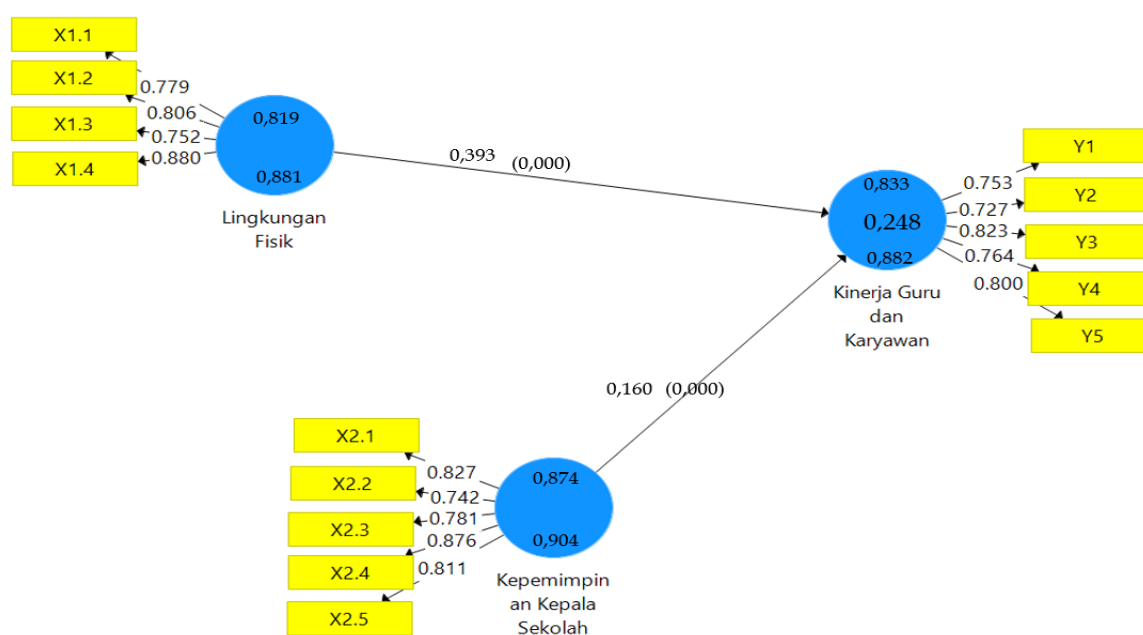
Validitas instrumen tergambar dari nilai loading faktor pada tabel 3 yang lebih dari 0,7. Reliabilitas tergambar dari nilai cronbach alpha Lingkungan Kerja Fisik 0,819; Kepemimpinan Kepala Sekolah 0,874; dan Kinerja Guru dan Karyawan 0,833 lebih besar dari 0,7. Reliabilitas tergambar pula dari nilai composite reliability Lingkungan Kerja Fisik 0,881; Kepemimpinan Kepala Sekolah 0,904; dan Kinerja Guru dan Karyawan 0,882 lebih besar dari 0,8.

Tabel 4. R Square

Endogenous Variabel	R Square	Kategori
Kinerja Guru dan Karyawan	0,248	baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Model ini fit dengan diperolehnya nilai koefisien determinasi kinerja guru dan karyawan lebih besar dari 0,2. Variabel endogen kinerja guru dan karyawan baik. Model penelitian bisa dilanjutkan untuk pengujian hipotesis.



Sumber: Data penelitian diolah, 2022

Gambar 3. Hasil Analisis

Gambar 3 menunjukkan estimasi dari indikator ke variabel dan keterkaitan antar variabel. Empat indikator lingkungan fisik; lima indikator kepemimpinan kepala sekolah dan lima indikator kinerja guru dan karyawan memberi kontribusi dalam membentuk variabel. X1.4 merupakan indikator utama pembentuk lingkungan fisik, X2.4 indikator utama kepemimpinan kepala sekolah, dan Y3 indikator utama kinerja guru dan karyawan.

Tabel 5 menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. Lingkungan kerja fisik signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Kepemimpinan kepala sekolah signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.

Tabel 5. Estimasi

Alur	Jenis	Std. Estimates	P-Value	Hasil
Lingkungan Kerja Fisik → Kinerja Guru dan Karyawan	Langsung	0,393	0,000	Signifikan
Kepemimpinan Kepala Sekolah → Kinerja Guru dan Karyawan	Langsung	0,160	0,000	Signifikan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kerja Guru dan Karyawan

Penelitian menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan. Lingkungan kerja fisik sekolah yang semakin baik akan membuat hasil kerja guru dan karyawan semakin baik pula. Penataan ruang yang membuat anggota organisasi bebas bergerak membuat penyelesaian tugas menjadi semakin cepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Sahlan, 2020) dimana terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat guru dan karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan rapi, cepat, tepat waktu dan efisien. Oleh karena itu diharapkan pihak sekolah terus berupaya meningkatkan lingkungan fisik yaitu terkait dengan sirkulasi, keamanan, suhu ruangan dan layout atau penataan fasilitas.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan

Penelitian menghasilkan temuan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan. Semakin baik kepemimpinan yang ditunjukkan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru dan karyawan. Penghargaan dan pujian yang diberikan kepala sekolah akan membuat guru dan karyawan menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Nurhidayanti et al., 2021) dimana terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Arah dan bimbingan yang baik dari kepala sekolah akan membuat guru dan karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan rapi, cepat, tepat waktu dan efisien. Oleh karena itu diharapkan pimpinan terus berupaya meningkatkan kepemimpinannya dengan jalan aktif memberikan penghargaan, arahan, pujian dan bimbingan serta bertindak bijak dalam menyelesaikan segala permasalahan.

Kesimpulan

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan. Semakin baik lingkungan kerja fisik maka makin baik pula kinerja guru dan karyawan. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan.

Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka makin baik pula kinerja guru dan karyawan.

Perlu dilakukan pembenahan terus menerus terkait lingkungan fisik dan kepemimpinan kepala sekolah. Manajemen sekolah hendaknya rutin mengevaluasi dan memperbaiki lingkungan fisik yang berkenaan dengan sirkulasi udara, keamanan, suhu ruangan dan layout atau penataan fasilitas. Kepala sekolah hendaknya aktif melakukan inspeksi akan kepemimpinannya terutama berupaya lebih aktif memberikan penghargaan, arahan, pujian dan bimbingan serta bertindak bijak dalam menyelesaikan segala permasalahan. Penelitian lanjutan diharapkan membahas faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan kepala sekolah.

Daftar Pustaka

- Cintia, E., Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I. Telkom University: *Jurnal e-Proceeding of Management*, Vol. 3 No. 1, page: 709
- Icha, N., Muarif, M. S., Faizin. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Mi Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah. *Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*. Vol. 1 No 1, Tahun 2021
- Fajarullaili, NA., (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan dinas kesehatan Provinsi Jawa Timur. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya: *digilib.uinsby.ac.id*
- Jaya, W.S., (2022). Kinerja guru ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2022 - scholar.archive.org
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). jilid,cetakan pertama. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Maisarah & Bahri, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1, No. 1, September 2018, 71-80. DOI: doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. UMSU: URI: *repository.umsu.ac.id/handle/123456789/2451*
- Nitisemito, A. S., 2013, Manajemen Personal, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurhidayanti, Isjoni, & Chairilisyah, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Rupert. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Volume 5 Nomor 3, Tahun 2021 Halaman 7981-7991
- Nurussalami, 2018. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru pada SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar. Bunayya: *Jurnal Pendidikan Anak*, 2020 - *jurnal.ar-raniry.ac.id*
- Putri, A.D.K. & Imaniyati, N., 2017. Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru. *J. Pendidik. Manaj. Perkantoran JPManper* 2, 202–211.

- Rachmawati, Y. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*. Vol. 01 No. 01, Juni 2013
- Riziq, M., Prahiawan, W., (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa: *Jurnal Inovasi ...*, 2022 - *stp-mataram.e-journal.id*. DOI: doi.org/10.47492/jip.v3i3.1879
- Sahlan, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal EduTech* Vol. 6 No. 1 Maret 2020
- Sya'roni & Toni, (2018). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Universitas Muhammadiyah Jember: *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*. Vol. 8 No. 2 Desember Hal. 131-147
- Silvia, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Sekolah, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk N 4 Padang (Studi Kasus Pada SMK N 4 PADANG). *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol.7, No. 2, Oktober 2018, Hal 11-22
- Sriwahyuni, E., & Kristiawan, M. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1).
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157–179. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>
- Tannady, H., Tannady, H., Ismuhadjar., & Zami, A. (2019). The Effect of Organizational Culture and Employee Engagement on Job Performance of Healthcare Industry in Province of Jakarta, Indonesia. *Quality: Access to Success*, 20(169), 18-22.
- Titin, D., Yasir, A., & Syaiful, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* Vol. 1 No. 1, September 2020 Page:46-57