JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Vol 6 No 2 Bulan 2026 pp 89-101
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Gaya Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru ASN di SMAN 1 Menganti

Tubagus Bambang Susilo [1*], Nur Cahyadi [2]
[1] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik Gresik Jawa Timur, Indonesia, e-mail: tbambang097@gmail.com
[2] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik Gresik Jawa Timur, Indonesia, e-mail: nurcahyadi@umg.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:
Received 21 September 2026
Received in revised form 25 September 2026
Accepted 3 Oktober 2026
Available online 5 Oktober 2026

Keywords:
Work discipline;
Physical work environment;
Interpersonal communication;
Teacher performance.

** korespondensi : tbambang097@gmail.com*
DOI : https://doi.org/10.51903/8bkz6r57

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, physical work environment, and interpersonal communication style on the performance of State Civil Apparatus (ASN) teachers at SMAN 1 Menganti. The research was motivated by the fact that the school had not yet reached its target of 25% of teachers achieving an above-expectation performance rating. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of 66 ASN teachers, all of whom were used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed with SPSS through instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results show that work discipline, physical work environment, and interpersonal communication each have a positive and significant effect on teacher performance (significance values of 0.000, 0.001, and 0.002 respectively). The three independent variables simultaneously explain 43.2% of the variation in teacher performance (Adjusted R Square). This study is expected to serve as a consideration for schools in strengthening human resource management through reinforcing discipline, providing a comfortable work environment, and developing effective interpersonal communication.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan gaya komunikasi interpersonal terhadap kinerja Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) di SMAN 1 Menganti. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah belum tercapainya target sekolah sebesar 25% guru dengan predikat kinerja di atas ekspektasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 66 guru ASN dan seluruhnya dijadikan sampel

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert 1–5 dan dianalisis dengan bantuan SPSS melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi interpersonal masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (nilai signifikansi berturut-turut 0,000; 0,001; dan 0,002). Ketiga variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 43,2% (Adjusted R Square). Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam memperkuat pengelolaan sumber daya manusia melalui penguatan disiplin, penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, dan pengembangan komunikasi interpersonal yang efektif.

Kata Kunci: disiplin kerja; lingkungan kerja fisik; komunikasi interpersonal; kinerja guru.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses strategis suatu bangsa dalam membina, mengembangkan, dan mewariskan nilai budaya, pengetahuan, serta pemikiran kepada generasi berikutnya. Keberhasilan pendidikan tidak semata bertumpu pada kebijakan dan sistem yang diterapkan, tetapi juga pada mutu sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, terutama guru, yang berperan membentuk kompetensi, karakter, dan kepribadian peserta didik, sehingga manajemen sumber daya manusia kependidikan perlu dikelola secara terencana dan berkelanjutan [1][2][3].

Guru berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN), baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), memiliki peran strategis dalam pengelolaan pendidikan nasional. Keberadaan guru PPPK diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN serta Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK [4][5]. Guru PPPK mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sama dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran, serta tetap diwajibkan memenuhi standar kompetensi, target kinerja, disiplin kerja, dan perilaku profesional sebagaimana ketentuan pengelolaan kinerja ASN. Pemerintah menetapkan sistem pengelolaan kinerja guru ASN melalui Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022, yang mulai tahun 2025 disederhanakan menjadi penilaian satu kali per tahun serta terintegrasi dengan sistem E-Kinerja Badan Kepegawaian Negara guna meningkatkan efisiensi dan transparansi evaluasi kinerja tenaga pendidik [6][7][8].

SMAN 1 Menganti menetapkan target distribusi predikat kinerja guru dengan target minimal 25% guru berada pada kategori kinerja di atas ekspektasi atau sangat baik. Namun, data rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) tahun 2024–2025 menunjukkan kecenderungan yang menurun dan stagnan. Guru dengan predikat Sangat Baik tercatat 14 orang (20,90%) pada Semester 1 Tahun 2024, menurun menjadi 12 orang (17,91%) pada Semester 2 Tahun 2024, dan tetap 12 orang (18,18%) pada Tahun 2025, jauh di bawah target 17 guru. Fenomena stagnasi ini menandakan bahwa proses evaluasi yang dijalankan lebih efektif mempertahankan guru pada kategori Sesuai Ekspektasi, namun belum optimal mendorong peningkatan jumlah guru berkinerja unggul.

Hasil pra-survei terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa 70% responden pernah terlambat datang ke sekolah maupun masuk kelas, dan 42% mengaku kurang teliti dalam menyiapkan perangkat pembelajaran. Pada aspek lingkungan kerja fisik, 46% responden merasakan kebisingan yang mengganggu pembelajaran dan 30% merasakan ketidaknyamanan akibat bau tidak sedap di ruang kelas. Pada aspek komunikasi interpersonal, 11% responden merasa kurang mendapat dukungan ketika menghadapi permasalahan pekerjaan. Fenomena empiris ini, dikombinasikan dengan hasil kajian terdahulu yang belum konsisten mengenai keterkaitan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru menunjukkan adanya celah penelitian yang relevan untuk dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks guru ASN jenjang Sekolah Menengah Atas Negeri yang belum banyak diteliti secara khusus.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi interpersonal secara parsial terhadap kinerja guru ASN di SMAN 1 Menganti, sekaligus memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

sumber daya manusia kependidikan dan kontribusi praktis bagi SMAN 1 Menganti dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan derajat capaian seorang pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, tercermin dari kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran serta memenuhi standar kinerja yang berlaku sesuai kaidah profesi keguruan [9]. Kinerja guru diukur melalui indikator kemampuan perencanaan dan persiapan pembelajaran, penguasaan materi, penguasaan metode dan strategi pembelajaran, pemberian tugas/studi kasus, kemampuan mengelola kelas, serta kemampuan penilaian dan evaluasi [10].

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku, yang tercermin dalam perilaku individu melaksanakan tugas secara teratur dan menaati ketentuan yang telah ditetapkan [11]. Selain itu, Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan agar pegawai dan karyawan mereka bersedia untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan mengikuti standar yang berlaku dalam organisasi [12]. Disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja secara etis [13].

2.3. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi nyata di sekitar tempat kerja yang dapat dilihat dan dirasakan serta secara langsung memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai. Di samping itu, lingkungan kerja juga mencakup tata sistem, protokol, dan metode pengembanan pekerjaan, baik yang dilaksanakan secara perseorangan maupun dalam wujud kolaborasi regu, yang secara keseluruhan berpotensi memodulasi keampuhan pelaksanaan kerja [14]. Bagi guru, lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kelas, pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan, tata ruang, tata warna, ruang gerak, dan keamanan tempat kerja [15].

2.4. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, baik secara langsung maupun melalui media komunikasi, yang disertai adanya umpan balik [16]. Komunikasi berperan penting dalam pertukaran informasi secara efektif antar individu untuk membangun pemahaman, mengurangi kesalahpahaman, dan mendukung tercapainya tujuan bersama [17]. Dalam lingkungan sekolah, komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru berperan strategis dalam menyampaikan kebijakan, memberikan arahan kerja, menampung keluhan, serta membangun pemahaman bersama terkait kondisi kerja [18]. Variabel ini diukur melalui indikator keterbukaan, sikap positif, dukungan, kesetaraan, dan empati.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan pijakan dalam penyusunan riset ini. Maksudnya untuk menyimak temuan yang telah dihasilkan oleh pengkaji sebelumnya, sekaligus menjadi bandingan. Inkonsistensi temuan-temuan tersebut menegaskan perlunya pengujian ulang pada konteks yang berbeda, khususnya pada guru ASN jenjang SMA Negeri, sebagaimana diringkas pada Tabel 1.

Tabel 1. Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	B. Setiawan dan M. R. Solichin [19]	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Ma'arif 4 Kebumen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, Lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 4 Kebumen.	Meneliti disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru.	Tidak variabel komunikasi interpersonal .

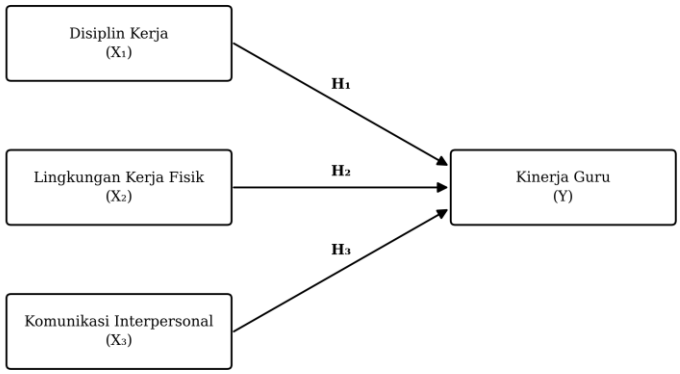
p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

2.	H. Hertiana, H. P. Panjaitan, dan F. Fadrul [18]	Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	Kesamaan meneliti komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.	Tidak meneliti disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik; menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel antara.
3.	F. A. Yusuf dan B. H. Hayadi [20]	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Intervening Kepuasan Kerja Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Cilegon Kota Cilegon	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan Lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	Kesamaan komunikasi interpersonal dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru.	Metode variabel intervening kepuasan kerja dan dilakukan jenjang SMP.
4.	S. A. Fatmawati dan N. Jum'ati [21]	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SDIT Permata Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Permata Surabaya.	Meneliti disiplin kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.	Tidak memasukan variabel Lingkungan kerja fisik; objek penelitian pada jenjang SD.
5.	D. R. Prabandaru [22]	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTs Negeri 6 Kediri	Hasil menunjukan Lingkungan kerja fisik dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan.	Meneliti ketiga variabel terhadap kinerja guru.	Objek penelitian pada jenjang MTs dan hasil disiplin kerja tidak signifikan.
6.	S. Alvian dan D. A. L. Dewi [23]	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP N 2 Kragan	Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.	Meneliti Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.	Tidak meneliti komunikasi interpersonal ,seluruh variabel tidak signifikan.
7.	D. N. Putri dan A. D. Azahra [24]	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	Hasil menunjukkan disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi	Meneliti disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap	Merupakan studi literatur, bukan penelitian lapangan

	berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru.	kinerja guru.	empiris.

2.6. Kerangka Konseptual & Hipotesis

Kerangka konseptual merupakan pola pemikiran yang menggambarkan keterkaitan antarvariabel sebagai fondasi untuk menguji hipotesis penelitian [25]. Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, kerangka konseptual penelitian ini menempatkan Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Komunikasi Interpersonal (X3) sebagai variabel independen yang memengaruhi Kinerja Guru (Y) sebagai variabel dependen, dengan pola pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara konseptual, disiplin kerja memberikan pengaruh melalui kepatuhan guru terhadap ketentuan kerja yang berdampak langsung pada konsistensi pelaksanaan tugas mengajar; lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh melalui kenyamanan dan keamanan tempat kerja yang mendukung konsentrasi dan produktivitas guru; sedangkan komunikasi interpersonal memberikan pengaruh melalui kelancaran koordinasi, penyelesaian masalah, dan keterbukaan hubungan kerja. Kerangka konseptual penelitian ini digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 1, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN di SMAN 1 Menganti.
H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN di SMAN 1 Menganti.
H3: Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN di SMAN 1 Menganti.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research), yaitu penelitian yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian hipotesis secara statistik [26]. Penelitian dilaksanakan di SMAN 1 Menganti, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Populasi penelitian adalah seluruh guru ASN di SMAN 1 Menganti yang berjumlah 66 orang, terdiri atas 36 guru berstatus PNS dan 30 guru berstatus PPPK. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel/responden penelitian.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan skala Likert lima poin, dengan bobot penilaian sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1) dengan lima indikator, Lingkungan Kerja Fisik (X2) dengan tujuh indikator, dan Komunikasi Interpersonal (X3) dengan lima indikator, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Guru (Y) dengan enam indikator.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Tabel 2. Bobot Penilaian Skala Likert [25]

Pilihan Jawaban	Singkatan	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Definisi operasional masing-masing variabel beserta indikator pengukurannya disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator
Disiplin Kerja (X1)	Pandangan responden disiplin merupakan sikap kesiapan dan keinginan individu untuk mengikuti serta mematuhi norma-norma peraturan yang ada di sekitarnya.	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 5. Bekerja etis [13].
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Pendapat responden lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi yang nyata atau berwujud di sekitar area kerja, dapat dilihat dan dirasakan, serta langsung dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas pegawai bekerja	1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap 5. Ruang gerak 6. Tata warna 7. Keamanan tempat kerja [27]
Komunikasi Interpersonal (X3)	Pendapat guru komunikasi interpersonal adalah proses di mana dua orang atau lebih bertukar informasi, baik secara langsung maupun melalui media komunikasi, dengan adanya umpan balik yang terjadi .	1. Keterbukaan 2. Sikap positif 3. Dukungan 4. Kesetaraan 5. Empati [16]
Kinerja Guru (Y)	Persepsi Kepala sekolah dan Pejabat penilaian kinerja guru Kinerja seorang guru mencerminkan seberapa efektif melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, yang dapat dilihat dari kemampuannya dalam mencapai tujuan pembelajaran dan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan.	1. Perencanaan dan persiapan; penguasaan materi 2. Penguasaan metode/strategi 3. Pemberian studi kasus 4. Pengelolaan kelas; penilaian dan evaluasi [10]

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang seluruhnya diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics [28][29], yaitu sebagai berikut:

a. Uji instrumen, terdiri atas uji validitas yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df = n–2, serta uji reliabilitas dengan kriteria nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70.
b. Uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, uji multikolinearitas dengan kriteria nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
c. Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + e \quad (1)$$

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Pada persamaan (1), Y adalah kinerja guru, α adalah konstanta, β1–β3 adalah koefisien regresi, X1 adalah disiplin kerja, X2 adalah lingkungan kerja fisik, X3 adalah komunikasi interpersonal, dan e adalah error term.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 66 guru ASN aktif di SMAN 1 Menganti. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 32 orang (48,5%) laki-laki dan 34 orang (51,5%) perempuan. Berdasarkan usia, kelompok terbanyak adalah responden berusia di atas 50 tahun sebanyak 26 orang (39,4%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 22 orang (33,3%), usia 41–50 tahun sebanyak 12 orang (18,2%), dan usia di bawah 30 tahun sebanyak 6 orang (9,1%). Berdasarkan status kepegawaian, terdapat 36 guru PNS (54,5%) dan 30 guru PPPK (45,5%), sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden

Kategori	Kelompok	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	48,5
	Perempuan	34	51,5
Usia	< 30 Tahun	6	9,1
	31-40 Tahun	22	33,3
	41-50 Tahun	12	18,2
	>50 Tahun	26	39,4
Status	PNS	36	54,5
	PPPK	30	45,5

Sumber: Data primer diolah (2026)

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan berdasarkan nilai rata-rata (mean) jawaban responden pada setiap variabel, dengan kategori interpretasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Ringkasan Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Kategori
Disiplin Kerja (X1)	4,05	Baik
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	3,95	Baik
Komunikasi Interpersonal (X3)	4,01	Baik
Kinerja Guru (Y)	4,42	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah (2026)

4.3 Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df = n–2 = 64, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,242. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil pengujian validitas seluruh item disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	P1	0,857	0,242	Valid
	P2	0,741	0,242	Valid
	P3	0,818	0,242	Valid
	P4	0,780	0,242	Valid
	P5	0,805	0,242	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	P1	0,705	0,242	Valid
	P2	0,752	0,242	Valid
	P3	0,784	0,242	Valid
	P4	0,753	0,242	Valid
	P5	0,748	0,242	Valid
	P6	0,703	0,242	Valid
	P7	0,726	0,242	Valid
Komunikasi Interpersonal (X3)	P1	0,733	0,242	Valid

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

	P2	0,794	0,242	Valid
	P3	0,714	0,242	Valid
	P4	0,715	0,242	Valid
	P5	0,777	0,242	Valid
Kinerja Guru (Y)	P1	0,663	0,242	Valid
	P2	0,717	0,242	Valid
	P3	0,701	0,242	Valid
	P4	0,481	0,242	Valid
	P5	0,639	0,242	Valid
	P6	0,781	0,242	Valid

Sumber: Data primer diolah (2026)

Tabel 6 menunjukkan seluruh item pernyataan pada keempat variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,242), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Nilai r hitung tertinggi terdapat pada item P1 variabel disiplin kerja (0,857), sedangkan nilai terendah terdapat pada item P4 variabel kinerja guru (0,481) yang tetap berada di atas ambang batas validitas. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan kriteria nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70, dengan hasil pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,857	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,859	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,801	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,750	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2026)

Tabel 7 menunjukkan seluruh variabel memperoleh nilai Cronbach Alpha di atas 0,70, dengan nilai tertinggi pada variabel lingkungan kerja fisik (0,859) dan terendah pada variabel kinerja guru (0,750). Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan pada pengujian selanjutnya.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas karena penelitian menggunakan data cross section.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Std. Deviasi	Statistik K-S	Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	66	1,781	0,102	0,088	Normal

Sumber: Data primer diolah (2026)

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai residu yang dihasilkan dari model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa jumlah sampel sebanyak 66 responden dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Sebesar 0,088 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residu dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,972	1,028	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,919	1,088	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,936	1,068	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,972 dan VIF sebesar 1,028, variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki tolerance sebesar 0,919 dan VIF sebesar 1,088, variabel komunikasi interpersonal (X3) memiliki tolerance sebesar

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

0,936 dan VIF sebesar 1,068. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	-1,917	0,060	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	-1,997	0,050	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komunikasi Interpersonal (X3)	-1,431	0,157	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,060, variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,050, variabel komunikasi interpersonal (X3) sebesar 0,157. Seluruh nilai signifikansi tersebut > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linerar Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagaimana ditunjukkan pada persamaan (2), dengan rincian koefisien regresi pada Tabel 11.

$$Y = 5{,}848 + 0{,}407X_1 + 0{,}224X_2 + 0{,}310X_3 + e \quad (2)$$

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	5,848	-	-	-
Disiplin Kerja (X1)	0,407	4,906	0,000	Sig.
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,224	3,562	0,001	Sig.
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,310	3,307	0,002	Sig.

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 11, nilai konstanta sebesar 5,848 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen bernilai konstan, kinerja guru berada pada nilai dasar 5,848. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,407 berarti setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,407 satuan dengan asumsi variabel lain tetap (ceteris paribus). Koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,224 dan koefisien komunikasi interpersonal sebesar 0,310 juga menunjukkan arah pengaruh yang positif. Perbandingan ketiga koefisien tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja guru, diikuti komunikasi interpersonal, kemudian lingkungan kerja fisik.

Seluruh nilai signifikansi berada di bawah 0,05, sehingga H1, H2, dan H3 diterima, yang berarti ketiga variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,432, sebagaimana disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,458	0,432

Sumber: Data primer diolah (2026)

Tabel 12 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,432, yang berarti disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi interpersonal secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 43,2%. Sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi guru, dan kepuasan kerja. Nilai ini tergolong moderat dan menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti merupakan determinan penting, namun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja guru ASN.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

4.6 Pembahasan

4.6.1 Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru ASN Di SMAN 1 Menganti

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,906 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN di SMAN 1 Menganti. Hasil tersebut juga konsisten dengan tanggapan responden pada variabel disiplin kerja. Dilihat dari hasil analisis deskriptif, tanggapan responden pada indikator disiplin kerja menunjukkan kecenderungan yang baik, khususnya pada aspek kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, kewaspadaan dalam melaksanakan tugas, dan bekerja secara etis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Afandi yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai [30]. Temuan penelitian ini juga didukung oleh Fatmawati dan Jum'ati yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDIT Permata Surabaya [21]. Kesamaan hasil tersebut menguatkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru pada berbagai satuan pendidikan.

Dominasi disiplin kerja dapat dipahami karena perilaku disiplin berkaitan secara langsung dengan pelaksanaan tugas guru, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, penyelesaian tugas, serta pelaksanaan kegiatan pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain didukung oleh teori dan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini juga selaras dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Pasal 3, ditegaskan bahwa setiap PNS wajib menaati ketentuan jam kerja, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, serta mencapai sasaran kinerja pegawai yang telah ditetapkan [31]. Semakin tinggi disiplin kerja guru ASN dalam melaksanakan kewajiban sebagai aparatur negara, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan di SMAN 1 Menganti.

Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN, tetapi juga menjadi variabel yang paling menonjol dalam model penelitian. Peningkatan disiplin kerja dapat diarahkan pada penguatan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap ketentuan kerja, ketelitian dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Meskipun demikian, penjelasan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan disiplin kerja menjadi variabel paling dominan masih bersifat interpretatif karena budaya kerja dan kepemimpinan kepala sekolah tidak diuji dalam model penelitian ini. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya dapat menguji faktor-faktor tersebut serta menggunakan koefisien regresi terstandar untuk memperoleh perbandingan pengaruh antarvariabel yang lebih tepat.

4.6.2 Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru ASN Di SMAN 1 Menganti

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel lingkungan kerja fisik (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,562 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), sehingga H2 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN di SMAN 1 Menganti. Hasil penelitian ini sesuai dengan tanggapan responden pada variabel Lingkungan kerja fisik pada hasil analisis deskriptif, tanggapan responden menunjukkan kecenderungan yang baik, seperti penerangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan, ruang gerak, tata warna, dan keamanan lingkungan sekolah, maka semakin optimal pula kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran maupun tugas administrasi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan guru bekerja dengan lebih fokus, mengurangi kelelahan, serta meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

Temuan tersebut sejalan dengan teori Sedarmayanti dan Rahadian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya [15]. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks guru ASN, lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mendukung proses belajar mengajar, tetapi juga

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

menunjang penyelesaian perangkat pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan pelaksanaan tugas administratif secara lebih efektif. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Prabandaru yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 6 Kediri [22]. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru pada berbagai satuan pendidikan.

4.6.3 Gaya Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru ASN Di SMAN 1 Menganti

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel komunikasi interpersonal (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,307 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05), sehingga H3 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN di SMAN 1 Menganti. Hasil penelitian ini sesuai dengan tanggapan responden mengenai komunikasi interpersonal yang berdasarkan analisis deskriptif berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan adanya keterbukaan dalam menyampaikan informasi tugas kepada rekan kerja. Responden juga mampu memahami perasaan dan kondisi rekan kerja serta memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, responden berusaha menjaga sikap positif dalam berinteraksi. Responden juga memperlakukan rekan kerja dengan baik tanpa membedakan latar belakang.

Temuan ini sejalan dengan teori Rahmi yang menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif ditandai dengan adanya keterbukaan, empati, sikap saling mendukung, sikap positif, dan kesetaraan sehingga mampu membangun hubungan kerja yang produktif serta meningkatkan kinerja individu [32]. Hasil penelitian ini didukung oleh Prabandaru yang membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 6 Kediri [22]. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal ialah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN di SMAN 1 Menganti, dengan nilai t hitung 4,906 dan signifikansi 0,000 (< 0,05) serta koefisien regresi 0,407, sehingga H1 diterima. Semakin tinggi tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja, kewaspadaan, serta etika kerja guru, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN di SMAN 1 Menganti, dengan nilai t hitung 3,562 dan signifikansi 0,001 (< 0,05) serta koefisien regresi 0,224, sehingga H2 diterima. Semakin kondusif kondisi pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, tata ruang, dan keamanan tempat kerja, semakin optimal kinerja guru. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ASN di SMAN 1 Menganti, dengan nilai t hitung 3,307 dan signifikansi 0,002 (< 0,05) serta koefisien regresi 0,310, sehingga H3 diterima. Semakin baik keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan dalam berinteraksi, semakin baik pula kinerja guru. Ketiga variabel independen secara simultan mampu menjelaskan 43,2% variasi kinerja guru (Adjusted R Square 0,432), sedangkan 56,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, dengan disiplin kerja sebagai variabel yang memberikan kontribusi paling dominan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru serta memperluas objek penelitian pada satuan pendidikan lain untuk meningkatkan generalisasi hasil.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah responden hanya 66 guru ASN sehingga daya generalisasi hasil terbatas. Kedua, penelitian hanya dilakukan pada satu sekolah yaitu SMAN 1 Menganti sehingga hasilnya belum tentu berlaku pada sekolah lain dengan konteks yang berbeda. Ketiga, data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis persepsi responden pada satu waktu (*cross section*), sehingga rentan terhadap bias persepsi dan belum menangkap perubahan dari waktu ke waktu. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah responden dan sekolah, menggunakan sumber data yang lebih beragam, serta menambahkan variabel seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Ucapan Terima Kasih
Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala Sekolah dan seluruh guru ASN SMAN 1 Menganti atas kesediaannya berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini, serta kepada pihak Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik atas dukungan akademik yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] F. U. Zaini, S. A. Salsabila, N. A. Prahassetya, and P. D. Ayu, "Peran Guru dalam Proses Pembelajaran sebagai Upaya Peningkatan Sumber Daya Manusia di Indonesia," *BASA J. Lang. Lit.*, vol. 1, no. 2, pp. 76–84, 2021.

[2] A. Kurniawan *et al.*, *Manajemen pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia*. Yayasan Wiyata Bestari Samasta, 2022.

[3] N. Cahyadi and N. Rochmah, "ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK DHARMA WANITA GRESIK," *FIRM J. Manag. Stud.*, vol. 5, no. 2, pp. 180–199, 2020, doi: https://doi.org/10.33021/firm.v5i2.1124.

[4] Pemerintah Pusat Indonesia, "Undang-undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara," 2014.

[5] Pemerintah Pusat Indonesia, "Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja," 2018.

[6] Pemerintah Pusat Indonesia, "Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil," 2019.

[7] Pemerintah Pusat Indonesia, "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara," 2022.

[8] Kemendikdasmen, "Tentang Variabel Pengelolaan Kinerja Guru (PKG)," 2025, *Pusat Informasi ULT Kemendikdasmen*. [Online]. Available: https://pusatinformasi.ult.kemendikdasmen.go.id

[9] P. Indriawati, N. Maulida, D. N. Erni, and W. H. Putri, "Kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan," *J. Penelitian, Pendidik. Dan Pengajaran JPPP*, vol. 3, no. 3, pp. 204–215, 2022.

[10] Rusman and R. Husain, *Profesi Keguruan Sekolah Dasar*. Jakarta: Rajawali Pers, 2020.

[11] M. S. P. Hasibuan, "Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi, Jakarta: PT," *Bumi aksara*, 2016.

[12] N. Cahyadi *et al.*, *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika, 2023.

[13] M. Nawir, R. A. Bachtiar, and S. R. Afifah, "Indikator Disiplin Kerja," *Didakt. J. Ilm. PGSD STKIP Subang*, vol. 10, no. 03, pp. 301–320, 2024.

[14] G. O. Rahmansyah and N. Cahyadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BLP Property," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 221–229, 2023, doi: 10.31289/jimbi.v4i2.2803.

[15] S. Sedarmayanti and N. Rahadian, "Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi," *J. Ilmu Adm. Media Pengemb. Ilmu Dan Prakt. Adm.*, vol. 15, no. 1, pp. 63–77, 2018.

[16] J. A. DeVito, *The interpersonal communication book*, vol. 1, no. 18. 2019.

[17] M. . Nur Cahyadi, S.ST., M. Ani Mekaniwati, S.E., I. Dr. Ir. Nico Djundharto Djajasinga, M.Sc., CPFF., M. . Heny Hidayati, SE.I., M. S. Eni Munarsih, and M. . Dr. Ita Nurcholifah, S.EI., *Perilaku Dalam Organisasi*. CV Rey Media Grafika, 2023.

[18] H. Hertiana, H. P. Panjaitan, and F. Fadrul, "Komunikasi Interpersonal, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Siak Kecil Kabupaten Bengkalis," in *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis dan Manajemen*, 2023, pp. 35–51.

[19] B. Setiawan and M. R. Solichin, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Studi pada Guru di SMK Ma'arif 4 Kebumen)," *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 4, pp. 550–570, 2024.

[20] F. A. Yusuf and B. H. Hayadi, "PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA

SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 6 CILEGON KOTA CILEGON," *Pendas J. Ilm. Pendidik. Dasar*, vol. 10, no. 4, pp. 387–398, 2025.

[21] S. A. Fatmawati and N. Jum'ati, "PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SDIT PERMATA SURABAYA," *J. Ekon. Bisnis dan Sos.*, vol. 2, no. 4, pp. 67–77, 2025.

[22] D. R. Prabandaru, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri 6 Kediri," *Akuntansi*, vol. 1, no. 3, pp. 254–261, 2022.

[23] S. Alvian and D. A. L. Dewi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp N 2 Kragan," *J. Soc. Econ. Res.*, vol. 5, no. 2, pp. 819–828, 2023.

[24] D. N. Putri and A. D. Azahra, "Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru," *J. Inf. Syst. Manag.*, vol. 2, no. 4, pp. 34–42, 2023.

[25] P. D. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke-27. Bandung: Alfabeta CV, 2022.

[26] N. Martono, *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada, 2010.

[27] D. Soelistyo, "Strong Point Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Pendidik.*, vol. 7, no. 2, 2021.

[28] I. Ghozali, "Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23," 2018.

[29] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, 2021.

[30] P. Afandi, "Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)," *Riau Zanafa Publ.*, vol. 3, 2020.

[31] Pemerintah Pusat Indonesia, "Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil," 2021, *Sekretariat Negara Republik Indonesia, Jakarta*.

[32] S. Rahmi, *Komunikasi interpersonal dan hubungannya dalam konseling*. Syiah Kuala University Press, 2021.