

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 NGUTER SUKOHARJO

Dicky Ardiansah Sidauruk \*<sup>1</sup>

Asih Handayani <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

\*e-mail: [dickyardi17@gmail.com](mailto:dickyardi17@gmail.com)<sup>1</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru SMAN 1 Nguter Sukoharjo. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu seluruh guru pada SMAN 1 Nguter Sukoharjo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini nonprobability sampling dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan sampel sebanyak 43 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Nguter Sukoharjo, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Nguter Sukoharjo, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Nguter Sukoharjo. Hasil uji nilai F hitung 31,829 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Hasil koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,688, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja), X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja) dan X<sub>3</sub> (Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Guru) sebesar 68,8 %. Sisanya (100% - 68,8 %) = 31,2 %.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kinerja guru

## Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment, work discipline and leadership on teacher performance at SMAN 1 Nguter Sukoharjo. The type of data used in this research is quantitative data. The population of this research is all teachers at SMAN 1 Nguter Sukoharjo. The sampling technique in this research uses non-probability sampling with the sampling method used is saturated sampling with a sample of 43 respondents. The data analysis techniques used in this research are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t test, f test, and coefficient of determination. The results of this research show that the work environment has no significant influence on the performance of teachers at SMAN 1 Nguter Sukoharjo, work discipline has a significant influence on the performance of teachers at SMAN 1 Nguter Sukoharjo, leadership has a significant influence on the performance of teachers at SMAN 1 Nguter Sukoharjo. The calculated F value test results are 31.829 with a significance value of  $0.004 < 0.05$ . The result of the coefficient of determination (adjusted R<sup>2</sup>) is 0.688, meaning that the contribution of the independent variables X<sub>1</sub> (Work Environment), X<sub>2</sub> (Work Discipline) and X<sub>3</sub> (Leadership) to Y (Teacher Performance) is 68.8%. The remainder (100% - 68.8%) = 31.2%.

**Keywords:** work environment, work discipline, leadership, teacher performance

## PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini, keberhasilan dalam terlaksananya suatu organisasi publik sangat ditentukan bagi kualitas sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting dan bagian utama dalam suatu organisasi. Jika dalam suatu organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut tidak dapat berjalan dengan sukses.

SMAN 1 Nguter adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMA di Nguter, Kecamatan Nguter, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Dalam menjalankan kegiatannya, SMAN 1 Nguter berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kinerja guru pada SMAN 1 Nguter juga memiliki pengaruh dalam faktor penentu keberhasilan muridnya, sehingga

perlu dievaluasi mengenai aspek yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru agar dapat meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan yang lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu seorang guru di SMAN 1 Nguter yang mengatakan bahwa adanya kinerja guru yang belum optimal diantaranya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan. Fenomena mengenai lingkungan kerja pada SMAN 1 Nguter adalah adalah guru yang berkelompok, dengan adanya guru yang berkelompok membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman karena ada hubungan yang berjarak dan komunikasi antar guru pun menjadi terhalang. Selanjutnya fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja pada SMAN 1 Nguter yaitu guru yang terlambat hadir. Mengenai kehadiran atau absensi pada guru sudah diatur pada aplikasi absensi yang diatur oleh pemerintah, sehingga jika ada guru yang terlambat maka akan diakumulasikan jumlah keterlambatan tersebut. Jika sudah melampaui batas akumulasi keterlambatan maka guru tersebut akan dipanggil oleh pihak yang mengatur absensi kemudian diberi teguran. Dari fenomena diatas, kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam permasalahan ini, melalui kepemimpinan yang memberikan arahan kepada para guru untuk menyadari bahwa mereka dituntut untuk memiliki tujuan yang sama agar mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Model kepemimpinan yang dapat mengarahkan guru secara tidak langsung dapat mengatasi permasalahan yang ada diatas.

Suksesnya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan tidak luput dari kinerja karyawan dan pemimpin dalam memegang peranannya. Penilaian kinerja sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa layak karyawan dapat melaksanakan tugasnya, oleh karena itu karyawan diharuskan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Menurut Moeheriono (2014: 95) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. "Kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya yaitu kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, organisasi tempat guru mengajar, kepemimpinan kepala sekolah" Abdullah (2020). Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan Puspitasari (2022).

Salah satu faktor terbentuknya kinerja yang baik adalah lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja tersebut menjadi tempat untuk melakukan aktivitas sehari-hari saat bekerja, jika lingkungan kerja yang ditempati kondusif maka akan mendukung kenyamanan seseorang untuk mengerjakan tugasnya dan dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi organisasi tersebut. Menurut Jusdiana (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas karyawan untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi. Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang terpenting bagi setiap orang yang sedang melakukan pekerjaan dan aktivitas di dalam organisasi. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Intan Nur Aulya, Ahmad Firman, Badaruddin (2023), Khotim Fadli, Nurul Aminah, Lailatus Sa'dah (2023), Ana Fauzia, Supriyatin (2020), Nur Diana, Sasi Agustin (2020), Muhammad Ramdhan (2019) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Reno Otniel, Ardi (2022), Eni Candra Nurhayati, Bahtiar Efendi, Uci Ayu Wardani (2020) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu kegiatan sehingga disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang perlu diperhatikan dalam usaha meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan organisasi Catio (2020). Dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan disiplin bagi para anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu suatu organisasi harus mengusahakan agar peraturannya dibuat bersifat jelas dan adil baik bagi atasan maupun bawahan. Kinerja seseorang akan berpengaruh apabila tidak ada kesadaran untuk meningkatkan disiplin entah disiplin tentang waktu maupun disiplin

pekerjaan Lestari (2020). Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sandhi Fialy Harap dan Satria Triyasa (2020), Angella Ismi Oktaviani, Yanuar Fauzuddin (2023), Intan Nur Aulya, Ahmad Firman, Badaruddin (2023), Nova Lega Hati Siregar, Akrim Indra Prasetya (2022), Nur Diana, Sasi Agustin (2020), Jonathan Ginting, Charles Purba (2019), Muhammad Ramdhan (2019) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja guru. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Eni Candra Nurhayati, Bahtiar Efendi, Uci Ayu Wardani (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang dengan tujuan untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, memimpin, serta mempengaruhi seorang individu untuk dapat melakukan suatu kegiatan agar tercapai hasil yang diharapkan Sutrisno (2016:213). Kepala sekolah sebagai pemimpin yang menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja guru dan prestasi sekolah harus mampu membangun semangat dan motivasi bawahannya untuk lebih giat melaksanakan pekerjaannya. Kepala sekolah memiliki kekuasaan mengatur bawahannya melakukan perbaikan kinerja untuk tujuan yang ingin dicapai serta menjadi contoh bagi bawahannya. Menurut Wirawan dalam amirullah (2015:4) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin dalam menciptakan visi, mempengaruhi sikap dan perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma, dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi. Hasil penelitian oleh Yulta Elly dan Joice Soraya (2020), Angella Ismi Oktaviani, Yanuar Fauzuddin (2023), Nova Lega Hati Siregar, Akrim Indra Prasetya (2022), Ana Fauzia, Supriyanti (2020), Eni Candra Nurhayati, Bahtiar Efendi, Uci Ayu Wardani (2020), Nur Diana, Sasi Agustin (2020), Jonathan Ginting, Charles Purba (2019) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian berbeda ditunjukkan Intan Nur Aulya, Ahmad Firman, Badaruddin (2023), Khotim Fadli, Nurul Aminah, Lailatus Sa'dah (2023), Reno Otniel, Ardi (2022) membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang diatas peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada SMAN 1 Nguter. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 NGUTER".

## **METODE**

Ruang lingkup penelitian ini adalah guru SMAN 1 Nguter. Alasan pemilihan penelitian ini adalah SMAN 1 Nguter merupakan sekolah dengan tingkat kesadaran akan MSDM yang cukup baik, sehingga memudahkan saya untuk meneliti sesuai dengan variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber datanya yaitu data primer. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru yang berada di sekolah SMAN 1 Nguter dengan jumlah 43 guru, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu semua guru yang ada di sekolah SMAN 1 Nguter sebesar 43 guru. Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* (sampel jenuh) yaitu menggunakan sampel dari keseluruhan populasi yang ada. Teknik pengumpulan data yakni kuisioner, wawancara, dan studi pustaka. Uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument (alat) dalam penelitian apakah valid atau tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila  $\rho$ -value (*probabilitas value/signifikansi*) < 0,05.

**Uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja

Item Kuesioner	$\rho$ -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,331	$\alpha = 0,05$	Tidak Valid
X1.4	0,002	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X1.3 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) =  $> 0,05$  (tidak valid), maka item kuesioner kinerja X1.3 tersebut dihilangkan dan tidak diikutsertakan dalam penghitungan olah data selanjutnya, sehingga dalam proses olah data berikutnya adalah item kuesioner yang valid yaitu item kuesioner X1.1 sampai dengan X1.6.

**Uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2)**

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja

Item Kuesioner	$\rho$ -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X2.1 sampai dengan X2.10 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) =  $0,000 < 0,05$  maka semua item kuesioner variabel disiplin kerja valid.

**Uji validitas variabel Kepemimpinan (X3)**

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan

Item Kuesioner	$\rho$ -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X3.1 sampai dengan X3.7 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) =  $0,000 < 0,05$  maka semua item kuesioner variabel kepemimpinan valid.

**Uji validitas variabel kinerja guru (Y)**

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kinerja guru

Item Kuesioner	$\rho$ -value	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuesioner Y.1 sampai dengan Y.8 diperoleh nilai signifikansi ( $\rho$ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel kinerja guru valid.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner. Kuesioner dikatakan handal/*reliable* bila jawaban responden adalah konsisten dari waktu ke waktu. Kuesioner *reliable* bila nilai *cronbach alpha* > 0,60. Sebaliknya jika *cronbach alpha* < 0,60 maka kuesioner dianggap kurang *reliable*. Hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria Uji	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,627	0,60	Reliable
Disiplin Kerja	0,888	0,60	Reliable
Kepemimpinan	0,947	0,60	Reliable
Kinerja Guru	0,918	0,60	Reliable

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,627 > 0,60 maka kuesioner variabel lingkungan kerja (X1) *reliable*. Pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,888 > 0,60 maka kuesioner variabel disiplin kerja (X2) *reliable*. Pada variabel kepemimpinan (X3) diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk kepemimpinan (X3) sebesar 0,947 > 0,60 maka kuesioner kepemimpinan (X3) *reliable*. Pada variabel kinerja guru (Y) diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk kinerja guru (Y) sebesar 0,918 > 0,60 maka kuesioner Variabel kinerja guru (Y) *reliable*.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Dasar pengambilan dari uji multikolinieritas adalah sebagai berikut: Jika nilai tolerance > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai tolerance < 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tersebut terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Kriteria	VIF	Kriteria
Lingkungan Kerja (X1)	0,552	0,10	1,915	10
Disiplin Kerja (X2)	0,340	0,10	2,942	10
Kepemimpinan (X3)	0,477	0,10	2,098	10

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan nilai *tolerance* variabel X1 (Lingkungan Kerja) = 0,552, X2 (Disiplin Kerja) = 0,340 dan X3 (Kepemimpinan) = 0,477 > 0,10 dan nilai VIF X1 (Lingkungan Kerja) = 1,915, X2 (Disiplin Kerja) = 2,942 dan X3 (Kepemimpinan) = 2,098 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

### Hasil uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu dan berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan *Run Test*. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil uji autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-,04084
Cases < Test Value	21
Cases >= Test Value	22
Total Cases	43
Number of Runs	22
Z	0,000
Asymp. Sig. (2-tailed)	1,000

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai sebesar 1,000. Hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan keadaan yang tidak signifikan 1,000 > 0,05 hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

### Hasil uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Dalam penelitian ini, uji statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu uji glejser. Uji glejser meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan model tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
	Std. Error			



1	(Constant)	,249	2,748	,091	,928
	Lingkungan Kerja	,045	,156	,063	,777
	Displin Kerja	-,048	,082	-,160	,559
	Kepemimpinan	,073	,082	,204	,379

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan p-value (signifikasi) dari variabel X1 (Lingkungan Kerja) = 0,777, X2 (Disiplin Kerja) = 0,559 dan X3 (Kepemimpinan) = 0,379 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

### Hasil uji normalitas

Dasar pengambilan keputusan *Kolmogorov Smirnov Test*, jika nilai probabilitas > 0.05, maka hal ini menandakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dan jika probabilitas < 0.05 maka hal ini menandakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,82401704
Most Extreme Differences	Absolute		,065
	Positive		,062
	Negative		-,065
Test Statistic			,065
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 <sup>c,d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,986 <sup>e</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,983
		Upper Bound	,989

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan Kolmogrov Smirnov Test besarnya p-value (signifikansi) Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

### Hasil Analisis Data

Tabel 10. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	21	51,2%
Perempuan	22	48,8%
Jumlah	43	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa guru pada SMA Negeri 1 Nguter yang menjadi responden dalam penelitian ini disimpulkan bahwa terdiri dari 21 orang (51.2%) berjenis kelamin laki-laki dan 22 orang (48.8%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 11. Deskripsi Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
---------------------	----------------	----------------

Strata 1 (S1)	39	90,7%
Strata 2 (S2)	4	9,3%
Strata 3 (S3)	0	0%
Jumlah	43	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa guru pada SMA Negeri 1 Nguter yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan S1 yaitu sejumlah 39 orang (90,7%), yang berpendidikan S2 yaitu sejumlah 4 orang (9,3%) dan yang berpendidikan S3 tidak ada.

### Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden

#### Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 12. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
1	Saya menjalin keakraban dengan rekan kerja saya	4,72	Sangat Baik
2	Hubungan rekan kerja saya dengan seluruh karyawan terjalin harmonis	4,60	Sangat Baik
3	Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan	4,21	Sangat Baik
4	Saya selalu memberikan dukungan dalam mengerjakan pekerjaan antar rekan kerja	4,37	Sangat Baik
5	Seseorang yang bekerja dengan saya selalu memberikan dukungan	4,37	Sangat Baik
RATA-RATA		4,45	Sangat baik

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh rata-rata sebesar 4,45. Rata-rata ini menunjukkan responden menyatakan cenderung sangat setuju mengenai lingkungan kerja pada SMAN 1 Nguter dengan indikator variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) yaitu a. Hubungan rekan kerja setingkat b. Hubungan atasan dengan karyawan c. Kerjasama antar karyawan. Nilai rata-rata tertinggi 4,72 pada indikator hubungan rekan kerja setingkat yaitu pada item kuesioner “Saya menjalin keakraban dengan rekan kerja saya”. Nilai rata-rata terendah 4,21 pada indikator hubungan atasan dengan karyawan pada item kuesioner “Atasan saya memberikan bimbingan kerja agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan”.

#### Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 13. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	4,58	Sangat Baik



2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	4,53	Sangat Baik
3	Saya selalu mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	4,56	Sangat Baik
4	Saya selalu waspada ketika mengerjakan tugas	4,35	Sangat Baik
5	Saya selalu mengerjakan tugas saya sesuai dengan standar yang ada	4,37	Sangat Baik
6	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu	4,37	Sangat Baik
7	Ditempat saya bekerja memiliki peraturan yang harus saya taati	4,53	Sangat Baik
8	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan	4,40	Sangat Baik
9	Dalam bekerja kami selalu menghormati antar karyawan	4,63	Sangat Baik
10	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	4,33	Sangat Baik
RATA-RATA		4,47	Sangat Baik

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja (X2) diperoleh rata-rata sebesar 4,47. Rata-rata ini menunjukkan responden menyatakan cenderung sangat setuju mengenai disiplin kerja guru SMAN 1 Nguter dengan indikator variabel disiplin kerja (X2) yaitu a. Frekuensi kehadiran b. Tingkat kewaspadaan c. Ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan kerja e. Etika kerja. Nilai rata-rata tertinggi 4,63 pada indikator ketaatan pada peraturan kerja yaitu pada item kuesioner “Dalam bekerja kami selalu menghormati antar karyawan”. Nilai rata-rata terendah 4,33 pada indikator etika kerja yaitu pada item kuesioner “Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja”.

### Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X3)

Tabel 14. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
1	Pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat	4,35	Sangat baik
2	Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya bahwa pimpinan saya bisa melakukan perubahan yang lebih baik	4,37	Sangat baik
3	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja	4,40	Sangat baik
4	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan	4,26	Sangat Baik
5	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas	4,40	Sangat Baik

6	Pimpinan saya memiliki cara berkomunikasi yang baik	4,42	Sangat Baik
7	Pimpinan tempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik	4,47	Sangat Baik
RATA-RATA		4,38	Sangat baik

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) diperoleh rata-rata sebesar 4,38. Rata-rata ini menunjukkan responden menyatakan cenderung sangat setuju mengenai kepemimpinan pada SMAN 1 Nguter dengan indikator variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) yaitu a. Kemampuan mengambil keputusan b. Kemampuan motivasi c. Kemampuan komunikasi d. Kemampuan mengendalikan bawahan e. Kemampuan mengendalikan emosi. Nilai rata-rata tertinggi 4,47 pada indikator kemampuan mengendalikan emosi yaitu pada item kuesioner "Pimpinan tempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik". Nilai rata-rata terendah 4,26 pada indikator kemampuan komunikasi yaitu pada item kuesioner "Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan".

### Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 15. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

No	PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
1	Target tugas sebagai seorang guru dapat saya penuhi dengan baik	4,30	Sangat Baik
2	Saya menyusun metode dalam pembelajaran berdasarkan kemampuan yang saya miliki	4,33	Sangat Baik
3	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	4,30	Sangat Baik
4	Saya memantau hasil pekerjaan siswa yang telah saya berikan	4,42	Sangat Baik
5	Ketika mengajar, saya akan menggunakan waktu sesuai yang telah ditetapkan	4,37	Sangat Baik
6	Saya mampu menyesuaikan sistem pembelajaran yang baru	4,16	Baik
7	Saya seringkali berinisiatif untuk memberi gagasan kepada kepala sekolah maupun rekan guru lainnya	4,00	Baik
8	Saya seringkali berinisiatif membuat metode pembelajaran menjadi menyenangkan	4,28	Sangat Baik
RATA-RATA		4,27	Sangat Baik

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja guru (Y) diperoleh rata-rata sebesar 4,27. Rata-rata ini menunjukkan responden menyatakan cenderung sangat setuju mengenai kinerja guru SMAN 1 Nguter, dengan indikator variabel kinerja guru (Y) yaitu a. Kualitas kerja b. Ketepatan kerja c. Inisiatif dalam kerja d. Kemampuan kerja e. Komunikasi. Nilai rata-rata tertinggi 4,42 pada indikator inisiatif dalam kerja yaitu pada item kuesioner “Saya memantau hasil pekerjaan siswa yang telah saya berikan”. Nilai rata-rata terendah 4,00 pada indikator komunikasi yaitu pada item kuesioner “Saya seringkali berinisiatif untuk memberi gagasan kepada kepala sekolah maupun rekan guru lainnya”.

**Hasil Analisis Induktif**

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,465	4,326		1,956	,058
Lingkungan Kerja	-,432	,245	-,210	-1,761	,086
Disiplin Kerja	,402	,130	,459	3,101	,004
Kepemimpinan	,592	,128	,576	4,611	,000

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 16 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,465 - 0,432 X1 + 0,402 X2 + 0,592 X3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah;

a= 8,465 (positif) artinya jika variabel X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Kepemimpinan) konstan maka Y (Kinerja Guru) adalah positif.

b1= - 0,432 lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, artinya : jika lingkungan kerja meningkat maka Y (Kinerja Guru) akan menurun, dengan asumsi variabel X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Kepemimpinan) konstan/tetap.

b2= 0,402 disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya: jika disiplin kerja meningkat maka Y (Kinerja Guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Kepemimpinan) konstan/tetap.

b3= 0,592 kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, artinya : jika kepemimpinan meningkat maka Y (Kinerja Guru) akan menurun, dengan asumsi variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan X2 (Disiplin Kerja) konstan/tetap.

**Hasil Uji t**

Uji t dimaksudkan untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,465	4,326		1,956	,058
	LINGKUNGANKERJA	-,432	,245	-,210	-1,761	,086
	DISIPLINKERJA	,402	,130	,459	3,101	,004
	KEPEMIMPINAN	,592	,128	,576	4,611	,000

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 17 di atas diperoleh uji t sebagai berikut :

- 1) Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja diperoleh *p-value* sebesar 0,086 > 0,05 maka H0 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. H1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Nguter tidak terbukti kebenarannya.
- 2) Hasil uji t variabel Disiplin Kerja diperoleh *p-value* sebesar 0,004 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. H2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Nguter terbukti kebenarannya.
- 3) Hasil uji t variabel Kepemimpinan diperoleh *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. H3 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Nguter terbukti kebenarannya.

### Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ketepatan model yang digunakan dalam memprediksi variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) berdasarkan variabel bebas X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Kepemimpinan). Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji F

Model	Sun of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	342,125	3	114,042	31,829	,000 <sup>b</sup>
Residual	139,736	39	3,583		
Total	481,860	42			

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGANKERJA, DISIPLINKERJA

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 31,829 dengan nilai signifikansi (*p value*) sebesar 0,004 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model yang digunakan dalam memprediksi variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) berdasarkan variabel bebas (X1) lingkungan kerja, (X2) disiplin kerja dan (X3) kepemimpinan adalah tepat.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru). Hasil dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843a	,710	,688	1,893

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) untuk model ini adalah sebesar 0,688, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Guru) sebesar 68,8 %. Sisanya (100% - 68,8 %) = 31,2 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya : motivasi kerja, upah, beban kerja, *turn over*.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Nguter. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Nguter. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Nguter.

### Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru SMAN 1 Nguter sebaiknya semakin meningkatkan hubungan atasan dengan karyawan misalnya atasan memberikan bimbingan kerja agar guru dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan.
2. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru SMAN 1 Nguter sebaiknya semakin meningkatkan etika kerja dengan cara guru semakin memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru Pemimpin di SMAN 1 Nguter sebaiknya semakin meningkatkan kemampuan komunikasi sehingga pemimpin semakin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan.
4. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru SMAN 1 Nguter sebaiknya semakin meningkatkan komunikasi dengan cara guru semakin sering berinisiatif untuk memberi gagasan kepada kepala sekolah maupun rekan guru lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Aulya, Intan Nur, Ahmad Firman, dan Badaruddin. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Polewali Mandar. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 7(3): 1314–26.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Cahyarini, D. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Kartoharjo Magetan. *STIKES Bhakti Husada Mulia*.
- Fadhli, Khotim, Nurul Aminah, dan Lailatus Sa'adah. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh). *Jurnal Manajemen* 2(2): 250–60.
- Fauzia, A., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya. *Jurnal Ilmu dan*

*Riset manajemen* 9(5): 1-19.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ginting, Jonathan, dan Charles Bohlen Purba. (2019). The Effect of Principal's Leadership, Discipline and Competence on Teacher Performance in Saint Yakobus Foundation Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 4(8): 1-12
- Indrasena, Rafi Wisnu, dan Anindhyta Budiarti. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Shopee Food. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*: 1-15.
- Lufitasari, Resti. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I.Yogyakarta. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Moeheriono, (2014) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Otniel, Reno, dan Ardi Ardi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pelayan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Kristen di Sekolah XYZ Tangerang. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5(8): 2949-58.
- Puspitasari, Siti. (2019). Pengaruh Return On Asset (ROA), Debt To Equity Ratio (DER), Net Profit Margin (NPM), Total Asset Turn Over (TATO), dan Cash Ratio (CR) Terhadap Return Saham (Studi Empiris pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Per. *Institutional Repository*. <https://eprints.ums.ac.id/73292/>
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group. Jakarta.