

MEWUJUDKAN KINERJA GURU BERKUALITAS: PERAN KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA

Ramadianti

Universitas Indo Global Mandiri, Palembang Sumatera
Selatan, diantirama578@gmail.com

Susi Handayani

Universitas Indo Global Mandiri, Palembang Sumatera
Selatan, susi@uigm.ac.id

Mohammad Kurniawan

Universitas Indo Global Mandiri, Palembang Sumatera
Selatan, kurniawan@uigm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 01-08 Ngulak, Kecamatan Sanga Desa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei dan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi guru menjadi responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang diukur dengan skala Likert, serta diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS Statistics 25 for Windows. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kebijakan manajemen

sekolah dengan menunjukkan bahwa perbaikan dalam kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan efektivitas kinerja guru. Penelitian ini juga merekomendasikan kepada pihak sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan agar lebih memperhatikan aspek-aspek tersebut dalam rangka optimalisasi kinerja tenaga pendidik.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study is motivated by the importance of improving teacher performance to achieve national education goals. Teacher performance can be influenced by both internal and external factors, including leadership style, work discipline, and work environment. This research aims to analyze the effect of leadership style, work discipline, and work environment on teacher performance at SD Negeri 01-08 Ngulak, Sanga Desa District. The study employs a quantitative approach using a saturated sampling technique, involving the entire population of teachers as respondents. Data were collected through questionnaires measured with a Likert scale, and the validity and reliability were tested using SPSS Statistics 25 for Windows. Multiple linear regression analysis was used to assess both partial and simultaneous effects among variables. The results show that leadership style, work discipline, and work environment have a significant impact on teacher performance, both partially and simultaneously. These findings provide empirical evidence for school management policy development by indicating that improvements in leadership, discipline, and the work environment can enhance teacher effectiveness. The study recommends that school administrators and education policymakers pay greater attention to these aspects to optimize educator performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Work Environment, Teacher Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan memiliki peranan strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia sebagai fondasi pembangunan bangsa. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru merupakan pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, serta mengevaluasi peserta didik. Namun, pencapaian kinerja optimal guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Hasil pengamatan awal peneliti di SD Negeri 01–08 Ngulak, Kecamatan Sanga Desa, menunjukkan adanya fenomena rendahnya kinerja guru. Masih banyak guru yang tidak hadir tanpa keterangan, rendahnya tingkat disiplin kerja, serta kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas pengajaran. Selain itu, lingkungan kerja di beberapa sekolah masih belum mendukung kinerja guru secara optimal, seperti ruang kelas yang sempit, ventilasi yang kurang baik, serta minimnya fasilitas pendukung seperti komputer dan akses internet. Keadaan ini menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja guru di sekolah. Namun, observasi ini masih bersifat deskriptif dan belum didukung oleh data kuantitatif dari instansi terkait, sehingga memerlukan kajian ilmiah yang lebih mendalam untuk validasi.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memimpin secara partisipatif dan memberikan dukungan profesional diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Kartini et al., 2020). Namun, terdapat temuan yang kontradiktif dalam penelitian sebelumnya. Lesmana (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sementara Aziz & Dwi Putra (2022) menemukan bahwa

pengaruhnya tidak signifikan, karena dipengaruhi oleh kondisi individu dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja juga menjadi elemen penting yang mempengaruhi hasil kerja tenaga pendidik. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab terhadap tugasnya, seperti tepat waktu dalam kehadiran, mematuhi peraturan kerja, dan menyelesaikan tugas mengajar (Yuwono Pala'langan, 2021). Namun, temuan Sudibyo (2021) menunjukkan hasil yang berlawanan, yakni disiplin kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja guru.

Selain itu, kualitas lingkungan kerja juga turut menentukan kenyamanan dan produktivitas guru dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang bersih, memiliki sirkulasi udara yang baik, pencahayaan memadai, serta didukung fasilitas kerja yang layak dapat meningkatkan efektivitas kerja guru (Armani & Margunani, 2017). Meski demikian, tidak semua sekolah dasar di Kecamatan Sanga Desa memiliki fasilitas yang mendukung. Permasalahan seperti ruang guru yang sempit, kurangnya akses internet, serta minimnya perangkat teknologi masih ditemukan di beberapa sekolah, sebagaimana diindikasikan dalam pengamatan awal.

Perbedaan hasil dalam penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan secara empiris, yang mengindikasikan terdapat gap penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara simultan maupun parsial pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dengan fokus pada SD Negeri 01–08 Ngulak di Kecamatan Sanga Desa, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kebijakan manajemen pendidikan serta peningkatan mutu tenaga pendidik di sekolah dasar.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar

Negeri di Kecamatan Sanga Desa, Kabupaten Musi Banyuasin. Untuk memperjelas fokus penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sanga Desa?
2. Apakah disiplin kerja guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sanga Desa?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sanga Desa?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Sanga Desa?

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Dalam manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting yang menentukan perilaku organisasi dan kinerja individu. Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Coulter, 2016). Ghazali (2021) menekankan bahwa hubungan yang sehat antara pemimpin dan bawahan dapat menciptakan sinergi kerja yang mendukung produktivitas.

Luthans (2012) menyebutkan gaya kepemimpinan transformasional sebagai gaya yang mampu membangun semangat kerja bawahan karena pemimpin bertindak sebagai inspirator dan role model. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang mengedepankan gaya partisipatif dan suportif mampu meningkatkan motivasi guru, sebagaimana dibuktikan oleh Lestari & Nugroho (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif meningkatkan kepuasan kerja guru dan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Indikator Gaya Kepemimpinan (House, 2011):

1. Gaya direktif (memberikan arahan yang jelas)
2. Gaya suportif (memberikan dukungan dan kepedulian)
3. Gaya partisipatif (melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan)
4. Gaya berorientasi pada prestasi (mendorong pencapaian target kerja)

Hubungan antar variabel dalam konteks penelitian ini, kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki posisi strategis dalam memengaruhi perilaku kerja guru. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen kerja guru yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Disiplin Kerja

Dalam ilmu manajemen SDM, disiplin kerja diartikan sebagai sikap mental yang tercermin dalam perilaku patuh terhadap aturan dan prosedur organisasi. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin bukan hanya soal kepatuhan, melainkan juga refleksi dari etos kerja dan tanggung jawab personal.

Simanjuntak (2020) menambahkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi berkorelasi positif dengan produktivitas dan efisiensi kerja. Namun, efektivitas disiplin sangat dipengaruhi oleh budaya kerja dan kepemimpinan. Pala'ngan (2021) menekankan pentingnya iklim kerja yang kondusif untuk mendukung efek disiplin terhadap kinerja.

Indikator Disiplin Kerja (Sudibyo, 2021):

1. Ketepatan waktu hadir di tempat kerja
2. Ketepatan waktu pulang
3. Kepatuhan terhadap peraturan
4. Pemakaian seragam kerja
5. Tanggung jawab terhadap tugas
6. Pelaksanaan tugas secara konsisten

Hubungan antar variabel Disiplin yang baik memungkinkan guru menjalankan tugasnya dengan konsisten dan profesional. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diposisikan sebagai variabel

yang dapat memediasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan terhadap hasil kerja guru secara langsung.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal penting dalam teori manajemen SDM yang berkaitan dengan kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat kerja. Nitisemito (2012) menguraikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja dalam institusi pendidikan tidak hanya mencakup fasilitas fisik seperti ruang kelas dan perangkat pembelajaran, tetapi juga hubungan sosial antarguru serta dukungan dari pimpinan.

Supriyadi (2022) membedakan lingkungan kerja menjadi fisik (penerangan, suhu, ventilasi, sarana) dan non-fisik (hubungan sosial, komunikasi, dukungan emosional). Penelitian Setiawan (2022) menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat meningkatkan stres dan menurunkan kinerja guru.

Indikator Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2012):

1. Struktur kerja yang jelas
2. Tanggung jawab kerja yang terukur
3. Dukungan dan perhatian dari pimpinan
4. Kerja sama antarkelompok
5. Kelancaran komunikasi

Analisis hubungan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menumbuhkan semangat kerja dan loyalitas guru, sehingga berpotensi meningkatkan performa mereka dalam pembelajaran di kelas.

Kinerja Guru

Kinerja merupakan salah satu hasil penting dalam manajemen kinerja (performance management) di bidang SDM. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawabnya. Dalam konteks guru, kinerja berkaitan dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan mengajar, evaluasi siswa, dan pengembangan profesionalisme.

Menurut Kartini et al. (2020), kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi, komitmen, kompetensi) dan eksternal (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kedisiplinan).

Indikator Kinerja Guru (Supardi, 2014):

1. Perencanaan dan persiapan mengajar
2. Penguasaan materi pembelajaran
3. Penguasaan strategi/metode mengajar
4. Pemberian tugas dan evaluasi
5. Pelaksanaan penilaian hasil belajar

Analisis hubungan antar variabel, Kinerja guru sebagai variabel dependen dalam penelitian ini diasumsikan dipengaruhi secara langsung oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru, dan kualitas lingkungan kerja. Ketiganya secara simultan dihipotesiskan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu proses dan hasil belajar di sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri 01–08 Ngulak, Kecamatan Sanga Desa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 63 orang, dengan teknik sampel jenuh. Instrumen utama berupa kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1–5, yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, didahului oleh uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Analisis dilakukan dengan bantuan SPSS Statistics 25. Wawancara dan observasi dilakukan sebagai data pelengkap untuk memperkuat konteks temuan.

HASIL ANALISIS DATA

SD Negeri 01 hingga 08 Ngulak di Kecamatan Sanga Desa merupakan lembaga pendidikan dasar yang didirikan

sejak tahun 1980-an untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan akses pendidikan. Sekolah-sekolah ini beroperasi pagi hari pukul 07.00–12.10 WIB dengan fokus pada pembentukan karakter dan pengembangan potensi siswa. Awalnya berdiri dengan fasilitas sederhana, kini sekolah-sekolah tersebut telah berkembang baik dari segi infrastruktur maupun kualitas pengajaran. Dukungan pemerintah dan masyarakat mendorong peningkatan fasilitas, seperti ruang kelas, perpustakaan, dan sarana olahraga, serta peningkatan kompetensi guru. Kepercayaan masyarakat tercermin dari jumlah siswa yang terus meningkat setiap tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Sekolah

Asal Sekolah	Jumlah	Presentase (%)
SD Negeri 01 Ngulak	6	10%
SD Negeri 02 Ngulak	10	16%
SD Negeri 03 Ngulak	8	13%
SD Negeri 04 Ngulak	8	13%
SD Negeri 05 Ngulak	8	13%
SD Negeri 06 Ngulak	9	14%
SD Negeri 07 Ngulak	6	10%
SD Negeri 08 Ngulak	8	13%
Total	63	100%

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa distribusi guru dari delapan SD Negeri di Ngulak relatif merata. SD Negeri 02 Ngulak memiliki jumlah responden terbanyak, yaitu 10 (16%) responden sedangkan SD Negeri 01 Ngulak dan SD Negeri 07 Ngulak memiliki jumlah responden paling sedikit yaitu masing-masing 6 (10%) responden. Sementara itu, SD Negeri 03, 04, 05 dan 08 Ngulak masing-masing diwakili oleh 8 (13%) responden dan SD Negeri 06 Ngulak diwakili oleh 9 (14%) responden. Penyebaran ini menunjukkan keterwakilan yang cukup baik dari seluruh sekolah sehingga analisis kinerja guru dapat dilakukan secara lebih komprehensif.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner secara akurat mengukur variabel yang dimaksud

(Ghozali, 2021). Dengan jumlah responden 63, nilai *rtabel* pada signifikansi 0,05 adalah 0,248. Hasil uji validitas masing-masing item akan dijelaskan pada bagian berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.593	0.248	Valid
	X1.2	0.606	0.248	Valid
	X1.3	0.522	0.248	Valid
	X1.4	0.490	0.248	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.541	0.248	Valid
	X2.2	0.532	0.248	Valid
	X2.3	0.649	0.248	Valid
	X2.4	0.721	0.248	Valid
	X2.5	0.536	0.248	Valid
	X2.6	0.681	0.248	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0.701	0.248	Valid
	X3.2	0.428	0.248	Valid
	X3.3	0.659	0.248	Valid
	X3.4	0.690	0.248	Valid
	X3.5	0.621	0.248	Valid
Kinerja Guru (Y1)	Y1.1	0.513	0.248	Valid
	Y1.2	0.579	0.248	Valid
	Y1.3	0.699	0.248	Valid
	Y1.4	0.608	0.248	Valid
	Y1.5	0.622	0.248	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel diatas, seluruh pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung untuk setiap indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y1) yang semuanya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,248. Dengan demikian, seluruh item kuesioner memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021), uji reliabilitas digunakan untuk menilai keandalan suatu variabel atau kuesioner. Suatu pernyataan dianggap andal jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada item pernyataan yang valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Cronbach's Alpha	Hasil
Gaya Kepemimpinan	0.721	0.70	Reliabel
Disiplin Kerja	0.787	0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.847	0.70	Reliabel
Kinerja Guru	0.734	0.70	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilainya di atas 0,70. Nilai Cronbach's Alpha untuk Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,721, Disiplin Kerja (X2) 0,787, Lingkungan Kerja (X3) 0,847, dan Kinerja Guru (Y1) 0,734. Hal ini menunjukkan instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas menurut Ghozali (2021) adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi variabel residual atau gangguan dalam model regresi. Pada penelitian ini Uji Normalitas akan dilakukan dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolomogorov Smirnov Test

Statistik Uji	Nilai
N (Jumlah Sampel)	63
Mean	0,0000000
Standar Deviasi	2,20237900
Most Extreme Differences	

- Absolute	0,115
- Positive	0,103
- Negative	-0,115
Kolmogorov-Smirnov Z	0,112
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,087

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0.087 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji suatu model regresi untuk menemukan ada tidaknya kolerasi antar variabel bebas (independen) dengan menggunakan nilai tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF).

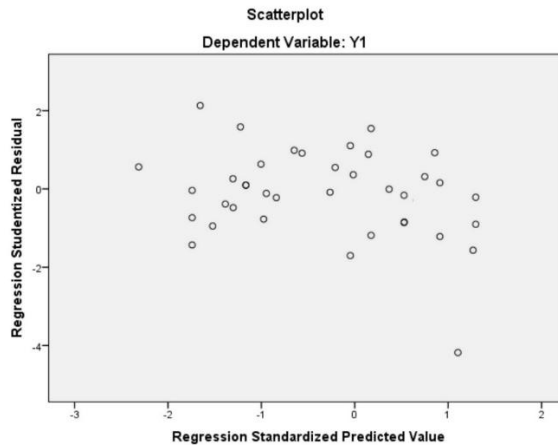
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,426	2,346
Disiplin Kerja	0,381	2,623
Lingkungan Kerja	0,297	3,372

Berdasarkan hasil estimasi, nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,346 dengan nilai toleransi 0,426. Disiplin Kerja memiliki VIF sebesar 2,623 dan toleransi 0,381. Sementara itu, Lingkungan Kerja memiliki VIF sebesar 3,372 dan toleransi 0,297. Seluruh nilai VIF di bawah 10 dan toleransi di atas 0,1, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mendeteksi ketidakteraturan varians residual dalam regresi (Ghozali, 2021). Jika scatter plot antara residual dan nilai prediksi menunjukkan sebaran merata di atas dan bawah nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, pola gelombang atau titik yang menyempit/melebar menunjukkan adanya heteroskedastisitas.



Gambar 1. Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik pada plot sebar sebagaimana terlihat pada Gambar diatas tersebar secara acak di sekitar nilai 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya suatu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial yaitu dengan menentukan t-hitung terhadap t-tabel dan juga nilai signifikan. Berikut hasil uji t dari kuesioner penelitian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil uji parsial (uji t)

Variabel	t Hitung	Sig.
Gaya Kepemimpinan	2,198	0,014
Disiplin Kerja	2,266	0,027
Lingkungan Kerja	2,503	0,025

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pada H1, nilai *t hitung* sebesar 2,198 > dari *t tabel* 2,001 dengan signifikansi 0,014 yang menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan

cenderung mendorong peningkatan kinerja guru. Pada H2, nilai *t hitung* 2,266 > dari *t tabel* 2,001 dan signifikansi 0,027, artinya disiplin kerja yang lebih baik berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Pada H3, nilai *t hitung* sebesar 2,503 juga melebihi *t tabel* dan signifikansinya 0,025, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara praktis mendukung peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, ketiga variabel memiliki peran penting dan semua hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Secara praktis, ini berarti peningkatan gaya kepemimpinan yang efektif, kedisiplinan guru, serta lingkungan kerja yang mendukung secara langsung mendorong peningkatan kinerja guru. Koefisien yang signifikan ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas memiliki kontribusi nyata dalam menjelaskan variasi kinerja guru di lingkungan yang diteliti. Dengan demikian, semua hipotesis diterima dan temuan ini menekankan pentingnya manajemen sekolah dalam memperhatikan ketiga aspek tersebut untuk meningkatkan performa guru.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F membantu untuk menilai sejauh mana model regresi dapat mengadaptasi data sampel dan mengidentifikasi apakah setidaknya satu variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Ini memberikan gambaran tentang keseluruhan kesesuaian model regresi dengan data.

Tabel 7. Hasil uji simultan (uji F)

Model	F	Sig
Regression	121,745	18,418

Berdasarkan uji F, nilai F hitung sebesar 18,418 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α 0,05 dan jauh lebih besar dari F tabel 2,76. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Secara praktis, hasil ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga pengelolaan ketiga aspek ini penting untuk diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk menentukan adanya hubungan antara variabel dan mengukur kekuatan hubungan tersebut. Sedangkan, koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variabel dependen berdasarkan variabel independen. Uji ini membantu untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2019).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,603	,597	3,1848
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y1				

Sumber: Data primer yang telah diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas nilai $R = 0,814$ menunjukkan adanya koefisien korelasi antara variabel independen (X1, X2, X3) dengan variabel dependen (Y1). Nilai ini mengindikasikan seberapa kuat hubungan linier antara variabel-variabel tersebut. Jika nilai R mendekati 1, maka hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sedangkan jika mendekati 0, hubungan tersebut cenderung lemah. Dalam penelitian ini, nilai $R = 0,814$ menunjukkan hubungan yang

kuat, artinya perubahan pada variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Serta nilai R Square = 0,603 menunjukkan koefisien determinasi, yang menggambarkan seberapa besar variabel independen (X1, X2, X3) mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen (Y1). Artinya, sekitar 60,3% variasi pada variabel Y1 dapat dijelaskan oleh variabel X1, X2, dan X3 dalam model ini. Sisa 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model atau oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam analisis.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SD Negeri 01-08 Ngulak. Hal ini dapat dipahami karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah cenderung bersifat partisipatif dan komunikatif, sehingga guru merasa didukung dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Menurut data responden, kepemimpinan yang mendorong keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan serta memberikan arahan yang jelas membantu guru dalam mengatasi tantangan pembelajaran sehari-hari. Kondisi ini sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal untuk meningkatkan motivasi dan kinerja (Lesmana et al., 2023).

Dalam konteks SD Negeri 01-08 Ngulak yang berada di Kecamatan Sanga Desa, kepemimpinan yang adaptif terhadap budaya lokal dan kebutuhan guru di daerah juga menjadi faktor penting yang memperkuat hubungan ini. Namun, perlu diperhatikan bahwa ada sebagian guru yang merasa gaya kepemimpinan saat ini kurang memberi ruang untuk inovasi dalam metode pembelajaran, sehingga ada potensi peningkatan gaya kepemimpinan agar lebih fleksibel dan inovatif.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja guru di SD Negeri 01-08 Ngulak menunjukkan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Responden mengungkapkan bahwa adanya aturan yang jelas mengenai jam kerja, ketepatan waktu, serta tata tertib di sekolah membuat mereka lebih fokus dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Penerapan disiplin yang konsisten menciptakan lingkungan belajar yang terstruktur dan kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pengajaran. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yuwono Pala'langan (2021) yang menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam menciptakan proses belajar mengajar yang efektif.

Kendati demikian, terdapat tantangan dalam mempertahankan disiplin secara konsisten terutama dalam menghadapi dinamika sosial di daerah tersebut, seperti keterbatasan sarana transportasi yang kadang memengaruhi kehadiran guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang mendukung di SD Negeri 01-08 Ngulak sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Responden menyatakan bahwa fasilitas sekolah yang memadai, suasana kerja yang harmonis antar guru, serta dukungan dari masyarakat sekitar sekolah menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif untuk bekerja. Hal ini memudahkan guru untuk berkolaborasi dan berbagi pengalaman dalam mengatasi kendala pembelajaran, sesuai dengan konsep lingkungan kerja kondusif yang diuraikan oleh Armani & Margunani (2017).

Namun, beberapa guru juga menyampaikan perlunya peningkatan fasilitas belajar dan teknologi informasi agar dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas, yang menjadi peluang perbaikan untuk sekolah dan pemangku kebijakan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru di SD Negeri 01-08 Ngulak. Interaksi antar gaya kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang terjaga, dan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan sinergi yang memperkuat kualitas pengajaran dan profesionalisme guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dilihat dari satu faktor saja, melainkan harus dilihat secara holistik, sebagaimana ditegaskan oleh Nurdianah & Ali (2023) bahwa efektivitas kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor manajemen pendidikan.

Dalam konteks lokal, sinergi ketiga faktor ini juga dipengaruhi oleh karakteristik masyarakat dan budaya kerja di Kecamatan Sanga Desa yang mengedepankan nilai gotong royong dan komunikasi terbuka, sehingga membentuk ekosistem kerja yang saling mendukung.

Namun demikian, penelitian ini belum menggali dampak faktor eksternal lain seperti dukungan kebijakan pendidikan dari pemerintah daerah atau kondisi sosial ekonomi guru, yang bisa menjadi fokus penelitian selanjutnya untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja guru di SD Negeri 01-08 Ngulak. Ketiga variabel tersebut berperan penting baik secara individu maupun bersama-sama dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan sekolah yang mengintegrasikan kepemimpinan yang adaptif, kedisiplinan guru, dan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, keterbatasan penelitian yang hanya fokus pada satu sekolah dan tidak memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja

menjadi catatan penting untuk penelitian berikutnya agar hasilnya lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi.

Saran

Kepala sekolah disarankan mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif dengan memperhatikan kebutuhan guru agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja secara efektif. Guru diharapkan meningkatkan kedisiplinan kerja dalam aspek kehadiran maupun tanggung jawab profesional secara konsisten. Sekolah juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui fasilitas yang memadai, komunikasi yang baik, serta penghargaan bagi guru yang berprestasi guna menjaga suasana kerja yang produktif. Untuk penelitian selanjutnya, dianjurkan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau budaya organisasi serta memperluas cakupan penelitian agar hasilnya lebih luas dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, N., & Kuswanto, H. G. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(2), 20–24.
- Apriliani, S., & Handayani, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Ngrambe. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19.
- Armani, A. R., & Margunani. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 70–82.
- Aziz, N., & Dwi Putra, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 7 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1303–1315.

- Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1–8.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Shopee International Indonesia). *Focus*, 2(1), 15–26.
- Gina Octaviani, G. O., & Muhardi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BPPD Kota Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 57–62.
- Hidayat Syamsul, M., Perkasa Hikmah, D., Abdullah Al Faruq, M., Febrian Desty, W., Purnama Herawaty, Y., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2025). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 15(1), 37–48.
- Kartini, Ahmad, S., & Syaiful Eddy. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 3 Sanga Desa. *Journal of Education Research*, 1(3), 290–294.
- Lesmana, F., Nasution, N. L., & Indra, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di UPTD SDN 15 Pinang Damai. *Journal on Education*, 5(4), 13257–13268.
- Megawati, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01–14.
- Nurdianah, D., & Ali, H. (2023). IJM : Indonesian Journal of Multidisciplinary Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1, 1705–1715.

- Perkasa, D. H., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 21 Kabupaten Tangerang. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(04), 149–161.
- Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 31–39.
- Putri, F., & Kurniawan, R. R. (2022). Sejarah Ekonomi Islam Pada Masa Rasulullah Dan Khalifah Abu Bakar Ash-Shidiq. *Al-Ibar: Artikel Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, 1(1), 6–18.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMG Kota Batam. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(4), 593–602.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Sudibyo, A., Wahyuningsih, & Susanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Organisasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Ypi Nurul Hidayah Margohayu) Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran Coronavirus Disease (Covid-19). *Prosiding Seminar Nasional ...*, 19, 440–451.
- Sunarsi, D. (2020). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 47.
- Waroi, J., Irawan, A., & Mustajab, D. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampe Kab. Bondowoso. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 371–389.

Yassir Araffat, M., Ali, H., Indra Bangsawan, M., Kusuma Diarti, D., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 758–767.

Yuwono Pala'langan, A. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah XYZ. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223–231.