



Pengaruh perilaku kepala sekolah, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat

Rolyanus Perseveranda Nabal

SMA Katolik Sanctissima Trinitas Ranggu, Ranggu, Kec. Kuwus, Kabupaten Manggarai Barat, Nusa Tenggara Tim, Indonesia.

Corresponding Author: roynabal995@gmail.com

Abstrak: Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai seorang guru menurut ukuran yang berlaku untuk tenaga pengajar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan: (1) pengaruh perilaku kepala sekolah, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, (2) pengaruh perilaku kepala sekolah terhadap kinerja guru, (3) pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru, dan (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Rancangan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan berjenis regresi linier berganda. Pengumpulan data menggunakan angket dari variabel perilaku kepala sekolah, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kinerja guru. Untuk uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sampel yang digunakan berjumlah 104 guru SMP Negeri se Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur. Hasil analisis yang diperoleh adalah: (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kepala sekolah, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan nilai $Sig F 0,000 < 0,05$, (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai $Sig 0,035 < 0,05$, (3) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru dengan nilai $Sig 000 < 0,005$, dan (4) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai $Sig 0,047 < 0,05$ Pada SMP Negeri se Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Kabupaten Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur.

Kata Kunci: perilaku kepala sekolah, kedisiplinan, lingkungan, kinerja

The influence of principal behaviour, discipline and work environment on the performance of secondary school teachers in Kuwus and West Kuwus sub-districts

Abstract: Teacher performance is the outcome that a teacher achieves according to the measures that apply to teachers. This study aims to test and explain: (1) the effect of principal behaviour, discipline and work environment together on teacher performance, (2) the effect of principal behaviour on teacher performance, (3) the effect of discipline on teacher performance, and (4) the effect of work environment on teacher performance. The research design used a quantitative approach and multiple linear regression type. Data were collected using questionnaires on the variables of school behaviour, discipline, work environment and teacher performance. To test the hypothesis using multiple regression analysis techniques. The sample used was 104 public junior high school teachers in Kuwus and West Kuwus sub-districts, West Manggarai, East Nusa Tenggara. The results of the analysis obtained are: (1) there is a positive and significant influence between principal's behaviour, discipline and working environment together on teacher performance with $Sig F$ value of $0.000 < 0.05$, (2) there is a positive and significant influence between principal's behaviour on teacher performance with Sig value of $0.035 < 0.05$, (3) there is a positive and significant influence between discipline on teacher performance with a Sig value of $000 < 0.005$, and (4) there is a positive and significant influence between working environment on teacher performance with a Sig value of $0.047 < 0.05$ in Government Junior High Schools in Kuwus and West Kuwus Districts, West Manggarai Regency, East Nusa Tenggara.

Keywords: principal behaviour, discipline, environment, performance

Pendahuluan

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Menurut Whitmore (Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, 2012) mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai seorang guru menurut ukuran yang berlaku untuk tenaga pengajar. Kinerja guru membahas tentang baik dan buruknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengembangkan sebuah proses pendidikan atau kegiatan belajar mengajar. Dalam kaitannya dengan mengembangkan sebuah proses belajar mengajar, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya yaitu motivasi, perilaku kepala sekolah, supervisi, kedisiplinan, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan sarana dan prasarana penunjang, beban kerja, kompensasi, stres kerja dan lain sebagainya. Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan pendidikan, khususnya di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP). Guru yang memiliki kinerja optimal mampu mendukung pembelajaran yang efektif, menciptakan suasana belajar yang kondusif, dan meningkatkan capaian akademik siswa. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, seperti kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan, dan lingkungan kerja.

Pertama, kinerja guru yang dipengaruhi oleh perilaku kepala sekolah. Perilaku kepemimpinan menurut House dalam Hicks dan Gullet (Dyah Maharani, 2015: 105) merupakan hal yang sifatnya multidimensional. Hal ini merupakan bilangan terbatas, dan berubah-ubah menurut keperibadian pimpinan, persyaratan tugas ditentukan olehnya beserta para pengikutnya, sifat-sifat, kepentingan, harapan-harapan pendukungnya, serta lingkungan organisasi dan fisik dalam mana beserta mereka melakukan operasi. Sementara itu, Hasibuan Malayu (Mulyadi, 2010: 47) menyatakan perilaku kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk bekerjasama mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitiannya Putri Yuni Astuti dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Dumai”, 2017. Hasil uji T yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai $Sig. (0,028) < 0,05$. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Amalni Mutmainah Ramadhani dalam tesisnya yang berjudul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Iklim Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa Di Sma Negeri 8 Kota Malang”, 2016, menunjukkan bahwa pengaruh signifikan variabel perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan nilai $Sig. 0,000 < \alpha 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengambilan data menggunakan angket, dokumentasi dan wawancara.

Dari pemaparan di atas, dapat terlihat bahwa perilaku kepala sekolah akan selalu memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dalam menyelesaikan tanggungjawab dan beban tugasnya. Ketika kepala sekolah dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin maka akan berdampak pada baiknya kinerja seorang guru atau bawahannya.

Kedua, kinerja guru dipengaruhi oleh kedisiplinan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2009: 129). Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Imam, Maria Magdalena Minarsih, dan Moh Mukeri Warso, 2016, dengan judul "Pengaruh Konflik Peran, Pengawasan Melekat Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Smk Pgri 1 Mejobo Kudus" yang menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru. Dari hasil penelitian tersebut, terungkap bahwa ada pengaruh disiplin kerja positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,593 dan nilai t hitung (7,728)>t tabel (2,004). Dan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar", 2013, penelitian berjenis explanatory dengan subyek penelitiannya ada tenaga pengajar sekolah luar biasa Kabupaten Demak menjelaskan bahwa kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05.

Ketiga, kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungna adalah kondisi di luar individu yang berpengaruh terhadap individu. Dalyono (Heryati dan Muhsin, 2014: 178) menjelaskan bahwa lingkungan merupakan segala material dan stimulus di dalam maupun di luar individu, baik yang bersifat fisiologis, psikologis, maupun sosiokultural. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lisa Nur Indra Sari, Mahmudah Enny Widyaningrum, Indah Noviandari pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Wringinanom Di Gresik", 2017. Hasil analisis uji T menunjukan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Wringinanom di Gresik dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,000<0,05. Dan penelitian yang dilakukan oleh Sitilmroatun dan Sukirman dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan angket atau kuesioner, observasi, dan wawancara. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo 73% pada criteria sangat baik dan 27% pada kriteria baik.

Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah pengaruh perilaku kepala sekolah, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, pengaruh perilaku kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh kedisiplinan

terhadap kinerja guru, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang dilakukan pada SMP Negeri se-Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur dengan tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh perilaku kepala sekolah, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh perilaku kepala sekolah terhadap kinerja guru, mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru, dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur.

Penelitian mengenai kinerja guru telah banyak dilakukan, terutama dalam hubungannya dengan berbagai faktor yang memengaruhinya, seperti perilaku kepala sekolah, kedisiplinan, dan lingkungan kerja. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Muharram, M., Djawad, Y. A., & Arfandi, A. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan mendukung. Penelitian ini menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas guru. Selain itu, kedisiplinan guru juga menjadi fokus banyak studi. Misalnya, penelitian oleh Despari, R., Isjoni, I., & Azhar, A. (2021) menemukan bahwa kedisiplinan memiliki korelasi positif dengan kinerja guru, terutama dalam hal kehadiran, pemenuhan tugas administrasi, dan pelaksanaan pembelajaran. Penelitian ini menegaskan bahwa kedisiplinan tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga memengaruhi hasil pembelajaran siswa. Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang telah dibahas dalam berbagai penelitian. Studi oleh Win, M. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik (fasilitas yang memadai) maupun psikologis (hubungan interpersonal yang baik), berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa kondisi lingkungan kerja yang ideal dapat meningkatkan semangat dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung membahas faktor-faktor tersebut secara terpisah. Studi yang mengintegrasikan perilaku kepala sekolah, kedisiplinan, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen untuk memahami pengaruh kolektifnya terhadap kinerja guru masih relatif terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan melakukan analisis komprehensif terhadap pengaruh ketiga variabel tersebut secara bersamaan terhadap kinerja guru SMP. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam kajian manajemen pendidikan dan pengembangan strategi peningkatan kinerja guru.

Metode

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *kuantitatif korelasional asosiatif* untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan dari dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri se-Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Kabupaten Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Guru-Guru Jumlah sampel atau subjek dalam penelitian ini adalah sejumlah populasi atau *total sampling* yang berjumlah 104 Guru.

Tabel 1. Jumlah Guru SMP Negeri se-Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP Negeri 1 Kuwus	25
2	SMP Negeri 2 Kuwus	13
3	SMP Negeri 3 Kuwus	13
4	SMP Negeri 4 Kuwus	10
5	SMP Negeri 1 Kuwus Barat	14
6	SMP Negeri 2 Kuwus Barat	18
7	SMP Negeri 3 Kuwus Barat	11
Total		104

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertipe deskriptif untuk meneliti variabel-variabel yang berhubungan dengan masalah yang hendak diteliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode penyebaran angket berupa kuesioner dengan rancangan penelitian korelasi.

Jenis data pada penelitian ini adalah data primer dengan data didapatkan dengan instrumen penelitian berupa angket perilaku kepala sekolah, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kinerja guru yang berisi butir-butir pernyataan dengan pengukuran yang digunakan untuk masing-masing angket adalah dengan menggunakan skala *Likert*.

Instrumen perilaku kepala sekolah disusun sebanyak 24 butir pernyataan berdasarkan enam indikator yaitu: 1) pencipta *learning organization*, 2) penentu arah program sekolah, 3) melaksanakan program supervisi, 4) menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan, 5) agen perubahan, 6) melaksanakan motivasi bagi personil. Instrumen kedisiplinan disusun sebanyak 44 butir pernyataan berdasarkan empat indikator yaitu: 1) ketepatan waktu, 2) ketaatan terhadap peraturan, 3) tanggungjawab kerja, 4) melaksanakan tugas dan kewajiban. Instrumen lingkungan kerja disusun sebanyak 30 butir pernyataan berdasarkan tiga indikator yaitu: 1) suasana kerja, 2) hubungan dengan rekan kerja, 3) tersedianya fasilitas untuk karyawan. Dan instrumen kinerja guru disusun sebanyak 25 butir pernyataan berdasarkan empat indikator yaitu: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3) kompetensi sosial, 4) kompetensi profesional.

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu instrumen dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dalam penelitian ini merupakan instrumen siap

pakai sehingga uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan memilih secara acak dari data yang diperoleh dilapangan sebanyak 30 subjek, dan kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Uji validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data. Rumus yang dipakai dalam melakukan uji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan Y : Jumlah seluruh sektor Y, X : Jumlah Seluruh sektor X, XY : Jumlah hasil perkalian antara sektor X dan sektor Y, n : Jumlah kasus, r_{xy} : Koefisien korelasi (Arikunto, 2010: 213). Butir pernyataan dikatakan valid apabila hasil uji (r_{xy}) lebih kecil dari 0,05.

Uji reliabilitas

Reliabilitas merujuk kepada konsistensi hasil perekaman data (pengukuran). Rumus yang digunakan adalah koefisien *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = CA = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan

$r = CA$: koefisien Cronbach's Alpha (koefisien reliabilitas instrumen), k : banyaknya butir pertanyaan, $\sum \sigma_b^2$: total varians butir, σ_t^2 : total varians (Sujarweni & Endrayanto, 2012: 187).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *alpha cronbach (a)*. Variabel dikatakan reliabel jika suatu alat ukur menunjukkan nilai *alpha cronbach (a)* $> 0,05$. Semakin tinggi koefisien reliabilitas atau mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya. Apabila koefisien (r_{xy}) tersebut $\geq r_{tabel}$ (tabel Robert L. Ebel). Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel rangkuman berikut ini:

Tabel 2. Rangkuman Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Jumlah Item Valid	Nomor Item yang Gugur	Nilai Reliabilitas (<i>Cronbach alpha</i>)	Keterangan Reliabilitas
Perilaku Kepala Sekolah	24	-	0,919	Sangat Tinggi
Kedisiplinan	39	4, 5, 12, 27, 29	0,949	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja	30	-	0,932	Sangat Tinggi
Kinerja Guru	24	5	0,919	Sangat Tinggi

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik. Statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial sebagai berikut:

Statistik deskriptif: Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel untuk menggambarkan masing-masing variabel dengan bantuan SPSS 16.. Data dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif analitik yang bersifat eksplanotorik yaitu dengan penyajian tabel-tabel frekuensi dan persentase. Dalam kriteria berdasarkan kurva normal digunakan klasifikasi berdasarkan rata- rata ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_i) di adopsi dari Sugiyono (2005: 329-339) dengan rumus sebagai berikut:

$$M_i \text{ (rata-rata ideal)} = \frac{1}{2} (\text{Skor maksimum ideal} + \text{skor minimum ideal})$$

$$S_i \text{ (Standar deviasi ideal)} = \frac{1}{6} (\text{Skor maksimum idel} - \text{skor minimum ideal})$$

X = skor empiris

Uji hipotesis:

Uji normalitas

Untuk mengetahui apakah data yang ada berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji Kosmogorov – Smirnov. Apabila hasil dari perhitungan menunjukkan lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data penelitian dikatakan normal.

Uji linearitas

Untuk melihat linieritas hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{s^2 Tc}{s^2 E}$$

Keterangan:

F = frekuensi, $S^2 Tc$ = rata-rata tuna cocok, $S^2 E$ = rata-rata tuna residu

Pengujian linieritas garis regresi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program statistik SPSS 16,0 for windows. Kriteria yang digunakan adalah H_0 (model regresi bentuk linear) diterima apabila nilai signifikansi dari Deviation from Linearity lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Uji multikolinearitas

Untuk membuktikan atau menguji asumsi ada tidaknya hubungan yang linier di antara variabel bebas (*independent*). Metode pengujinya adalah dengan melihat nilai koefisien inflation faktor (VIF) pada model regresi. Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program statistik *SPSS 16,0 for windows*. Jika nilai VIF lebih dari 10, maka kita akan mendapat kesimpulan bahwa data yang kita uji tersebut memiliki multikolinieritas, dan sebaliknya

Rumus:

$$VIF = \frac{1}{1-R^2}$$

Analisis Regresi Ganda

Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, sebagai variabel terikat adalah kinerja guru, sedangkan variabel bebas meliputi: perilaku kepala sekolah, kedisiplinan dan lingkungan kerja. Sehingga model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana: Y : Kinerja Guru, a : Konstanta, b₁, b₂, dan b₃ : Koefisien variabel, X₁ : Perilaku kepala sekolah, X₂ : Kedisiplinan, X₃ : Lingkungan sekolah, e : Error term

Uji Regresi Berganda (Uji F)

Uji regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen.

Rumus yang digunakan:

$$F = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{(N-K-1)}}$$

Dimana: R² : Koefisien determinasi, N : Jumlah sampel, K : Banyaknya parameter

Kriteria pengujinya adalah: Apabila nilai sig. > 0,05, maka tidak ada pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan jika nilai sig. < 0,05, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada kenyataanya nilai Adjusted R² negatif, maka nilai adjusted R² = R² = 1 sedangkan jika R² = 0, maka adjusted R² = (1-k)/(n-k). Jika k>1, maka adjusted R² akan bernilai negatif.

Uji korelasi Parsial (uji T) atau dikenal dengan uji parsial, yaitu metode statistik yang bertujuan untuk menguji atau menganalisis seperti apa pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sugiyono (2013), untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya maka dilakukan uji r koefisien korelasi parsial dengan rumus:

$$r_{y1.23} = \frac{r_{y1.2} - r_{y3.2}r_{13.2}}{\sqrt{(1-r_{y3.2}^2)(1-r_{13.2}^2)}} \quad r_{y2.31} = \frac{r_{y2.3} - r_{y1.3}r_{21.3}}{\sqrt{(1-r_{y1.3}^2)(1-r_{21.3}^2)}} \quad r_{y3.12} = \frac{r_{y3.1} - r_{y2.1}r_{32.1}}{\sqrt{(1-r_{y2.1}^2)(1-r_{32.1}^2)}}$$

Pengujian keberartian nilai r koefisien korelasi parsial dilakukan dengan rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}, r \text{ adalah koefisien korelasi parsial}$$

Kesimpulan dibuat dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} : 0,05, dengan ketentuan: H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Menurut Sutrisno Hadi (2001) sumbangan efektif untuk mengetahui berapa besar sumbangan yang diberikan masing-masing predictor terhadap kriterium Y Dengan Rumus:

$$\begin{aligned} \text{Sumbangan Efektif} \\ SE(X_i)\% &= \beta X_i \times r_{xy_i} \times 100\% \\ \text{Total} &= SE(X_1)\% + \dots + SE(X_n)\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sumbangan Relatif} \\ SR(X_i)\% &= \frac{SE(X_i)\%}{R^2} \times 100 \\ \text{Total} &= SR(X_1)\% + \dots + SR(X_n)\% \end{aligned}$$

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif

Variabel Perilaku Kepala Sekolah

Perhitungan statistik terhadap data perilaku kepala sekolah diperoleh *mean* 80,80, skor tertinggi 96 dan skor terendah 63. Nilai modus sebesar 89, median 82,50 dengan simpangan baku 8,755.

Tabel 3. Kategorisasi Skor Pada Variabel Perilaku Kepala Sekolah

Kategori	Interval	Frekuensi	Percentase
Baik	>72	77	75,5
Cukup	48 – 72	25	24,5
Kurang	<48	-	-
Total		102	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa perilaku kepala sekolah pada SMP Negeri se-Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur dikategorikan baik dan cukup dan lebih dari setengah responden berpandangan bahwa perilaku kepala sekolah cenderung baik.

Variabel Kedisiplinan

Perhitungan statistik terhadap data kedisiplinan diperoleh *mean* 135,70, skor tertinggi 154 dan skor terendah 100. Nilai modus sebesar 142, median 139,00 dengan simpangan baku 13,202.

Tabel 4. Kategorisasi Skor Pada Variabel Kedisiplinan

Kategori	Interval	Frekuensi	Percentase
Baik	>117	89	87,3
Cukup	78 – 117	13	12,7
Kurang	<78	-	-
Total		102	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa kedisiplinan guru-guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur dikategorikan baik dan cukup dan lebih dari setengah responden memiliki kedisiplinan yang baik.

Variabel Lingkungan Kerja

Perhitungan statistik terhadap data lingkungan kerja diperoleh *mean* 100,37, skor tertinggi 120 dan skor terendah 70. Nilai modus sebesar 101, median 102,00 dengan simpangan baku 11,924.

Tabel 5. Kategorisasi Skor Pada Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Percentase
Baik	>90	79	77,5
Cukup	60 – 90	23	22,5
Kurang	<60	-	-
Total		102	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada SMP Negeri se-Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur dikategorikan baik dan cukup dan lebih dari setengah responden berpandangan bahwa lingkungan kerja baik.

Variabel Kinerja Guru

Perhitungan statistik terhadap data kinerja guru diperoleh *mean* 83,67, skor tertinggi 96 dan skor terendah 56. Nilai modus sebesar 85, median 85,00 dengan simpangan baku 8,758.

Tabel 6. Kategorisasi Skor Pada Variabel Kinerja Guru

Kategori	Interval	Frekuensi	Percentase
Baik	>72	89	87,3
Cukup	48 – 72	13	12,7
Kurang	<48	-	-
Total		102	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja guru-guru pada SMP Negeri se-Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur dikategorikan baik dan cukup dan lebih dari setengah responden memiliki kinerja yang baik.

Uji Prasyarat Analisis

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dari data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Variabel	KSZ	Asymp Sig.	Keterangan
Perilaku Kepala Sekolah	1,088	0,187	Normal
Kedisiplinan	1,279	0,076	Normal
Lingkungan Kerja	1,202	0,111	Normal
Kinerja Guru	1,205	0,110	Normal

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel perilaku kepala sekolah (X_1), kedisiplinan (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja guru (Y) lebih besar dari 0,05. Karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $>0,05$ yang berarti bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas model regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Ringkasan Hasil Uji Linearitas

No	Hubungan	F_{hitung}	Sig.
1	$X_1 - Y$	1,555	0,068
2	$X_2 - Y$	0,949	0,559
3	$X_3 - Y$	0,718	0,850

Keterangan : Jika $p>0,05$ berarti hubungan linear.

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $Sig.>0,05$ yang berarti hubungan perilaku kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y), kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) adalah linear.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Perilaku Kepala Sekolah	0,618	1,617	Tidak Multikolinear
2	Kedisiplinan	0,671	1,490	Tidak Multikolinear
3	Lingkungan Kerja	0,741	1,349	Tidak Multikolinear

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10, perilaku kepala sekolah (1,617<10), Kedisiplinan (1,490<10) dan lingkungan kerja (1,349<10), yang berarti tidak terdapat hubungan multikolinear.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dinyatakan dalam bentuk:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Tabel 10. Rekap Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)
Konstanta	19,642
Perilaku Kepala Sekolah	0,214
Kedisiplinan	0,243
Lingkungan Kerja	0,137

* Nilai signifikan <5%, variabel terikat: Kinerja Guru

Persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y = 19,487 + 0,214X_1 + 0,243X_2 + 0,137X_3$

Artinya dari model regresi tersebut adalah:

$a = 19,642$ artinya jika perilaku kepala sekolah, kedisiplinan dan lingkungan kerja sama dengan dengan 0, maka kinerja guru 19,642.

$b_1 = 0,214$ artinya jika variabel perilaku kepala sekolah bertambah 1 satuan dan variabel kedisiplinan maupun lingkungan kerja sama dengan 0 maka kinerja guru mengalami peningkatan 0,214.

$b_2 = 0,243$ artinya jika variabel kedisiplinan bertambah 1 satuan dan variabel perilaku kepala sekolah maupun lingkungan kerja sama dengan 0 maka kinerja guru mengalami peningkatan 0,243.

$b_3 = 0,137$ artinya jika variabel lingkungan kerja bertambah 1 satuan dan variabel perilaku kepala sekolah maupun kedisiplinan sama dengan 0 maka kinerja guru mengalami peningkatan 0,137.

Uji Regresi Ganda (Uji F)

Hasil perhitungan koefisien korelasi ganda dan uji F pada model regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Rekap Hasil Perhitungan Uji F

df	F _{tabel}	F _{hitung}	Sig.	R square
3				
98	2,76	21,307	0,000	0,395

Predictor: (constant), perilaku kepala sekolah, kedisiplinan, lingkungan kerja

Variabel terikat: Kinerja Guru, *Nilai signifikansi <5%

Hasil pengujian regresi menggunakan program komputer *SPSS 16.0* pengaruh simultan variabel perilaku kepala sekolah (X_1), kedisiplinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y) diperoleh diperoleh F_{hitung} sebesar 21,307 (sig. = 0,000<0,05), artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara perilaku kepala sekolah, kedisiplinan dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 12 di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,395, artinya besar pengaruh variabel perilaku kepala sekolah, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap variabilitas kinerja guru sebesar 39,5% dan sisanya 60,5% dipengaruhi variabel lain di luar model regresi.

Uji Korelasi Parsial (Uji T)

Hasil uji t dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Rekap Hasil Perhitungan Uji T

Variabel	Beta	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Perilaku Kepala Sekolah	0,214	2,144	0,035	Signifikan
Kedisiplinan	0,366	3,812	0,000	Signifikan
Lingkungan kerja	0,187	2,050	0,043	Signifikan

Variabel terikat: Kinerja Guru
*Signifikansi <5%

Hasil pengujian pengaruh parsial perilaku kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh Beta = 0,214 dari hitungan standar koefisien beta menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel adalah rendah, sedangkan untuk signifikansi diperoleh nilai t_{hitung} = 2,144, dan nilai signifikansi (Sig.) 0,035<0,05, berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara perilaku kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur.

Hasil pengujian pengaruh parsial kedisiplinan terhadap kinerja guru diperoleh Beta = 0,366 dari hitungan standar koefisien beta menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel adalah rendah, sedangkan untuk signifikansi diperoleh nilai t_{hitung} = 3,812, dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000<0,05, berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur.

Hasil pengujian pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh Beta = 0,187 dari hitungan standar koefisien beta menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel adalah sangat rendah, sedangkan untuk signifikansi diperoleh nilai t_{hitung} = 2,050, dan signifikansi (Sig.) 0,043<0,05, berarti ada pengaruh positif yang

signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur.

Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Hasil uji sumbangan efektif diperoleh 10,807% dari variabel perilaku kepala sekolah, 20,4594% dari variabel kedisiplinan, 8,1906% dari variabel Lingkungan kerja dengan total 39,457%. Sedangkan sumbangan relatif diperoleh 27,36% dari variabel perilaku kepala sekolah, 51,8% dari variabel kedisiplinan, 20,74% dari variabel Lingkungan kerja dengan total 99,9%. Berdasarkan perhitungan tersebut variabel kedisiplinan memiliki kontribusi paling besar dengan sumbangan efektif (SE) 20,4594% dan sumbangan relatif (SR) 51,8%.

Pembahasan

Secara simultan perilaku kepala sekolah, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri sekecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Kabupaten Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur dengan nilai nilai signifikansi (Sig.) 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan persentase pengaruh secara simultan sebesar 39,5%, dan berdasarkan perhitungan sumbangan efektif, kedisiplinan memiliki kontribusi paling besar terhadap kinerja guru yakni sebesar 20,4594%.

Perilaku kepala sekolah, kedisiplinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Misalnya, kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen guru terhadap tugas mereka (Timor, 2018; Wicaksono, 2023; Angga & Wiyasa, 2021). Dalam konteks ini, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan inspirasi dan dukungan yang diperlukan untuk mendorong guru dalam mencapai tujuan pendidikan (Akbar & Imaniyati, 2019; Wote & Patalatu, 2019).

Kedisiplinan guru juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru, di mana guru yang disiplin cenderung lebih produktif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya (Purwoko, 2018; Santiani et al., 2020). Kedisiplinan ini tidak hanya mencakup kehadiran, tetapi juga keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran dan pengembangan profesional. Dengan demikian, kepala sekolah yang mampu menegakkan disiplin di lingkungan sekolah akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan (Pramesti & Muhyadi, 2018).

Lingkungan kerja yang positif juga berperan penting dalam mendukung kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas yang memadai dan

hubungan yang baik antar rekan kerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan, pada akhirnya, kinerja mereka (Hartini et al., 2021; Asmawati, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan yang kuat antara keduanya (Santiari et al., 2020). Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif untuk mendukung kinerja guru.

Secara simultan, perilaku kepala sekolah, kedisiplinan, dan lingkungan kerja saling terkait dan berkontribusi secara simultan terhadap kinerja guru. Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga faktor ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan, yang pada akhirnya berdampak positif pada mutu pendidikan di sekolah (Timor, 2018; Wicaksono, 2023; Angga & Wiyasa, 2021; Santiari et al., 2020). Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk fokus pada pengembangan kepemimpinan yang efektif, penegakan disiplin, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai hasil yang optimal dalam kinerja guru.

Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa perilaku kepala sekolah berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri sekecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur dengan pengaruh perilaku kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh t_{hitung} 0,211 dari hitungan standar koefisien beta sebesar 0,214 yang menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel adalah rendah, dan nilai signifikansi (Sig.) 0,035 lebih kecil dari 0,05.

Perilaku kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru di sekolah. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi manajerial, dan iklim kerja yang diciptakan oleh kepala sekolah berkontribusi besar terhadap peningkatan atau penurunan kinerja guru. Pertama, gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian oleh Bajrie menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di tingkat dasar (Bajrie, 2023). Hal ini sejalan dengan temuan Angga dan Wiyasa, yang menekankan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja berkontribusi terhadap kinerja guru (Angga & Wiyasa, 2021). Gaya kepemimpinan yang positif dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Selanjutnya, kompetensi manajerial kepala sekolah juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru. Musrinih menemukan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam konteks pandemi COVID-19, di mana tantangan baru muncul dalam proses pembelajaran (Musrinih, 2023). Gazali menambahkan bahwa kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial yang baik dapat menghasilkan guru dengan kinerja yang berkualitas (Gazali, 2023). Penelitian lain oleh Romadhon dan Ms juga menunjukkan bahwa perhatian kepala sekolah terhadap kompensasi dan insentif dapat meningkatkan kinerja guru (Romadhon & Ms, 2021). Di

samping itu, komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru juga berkontribusi terhadap kinerja guru. Fahlevi menemukan bahwa komunikasi yang dilakukan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah dasar (Fahlevi, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu berkomunikasi dengan baik dapat menciptakan hubungan yang lebih baik dengan guru, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Lebih jauh lagi, penelitian oleh Usman menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru (Usman, 2020). Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja yang baik, yang dipicu oleh kepemimpinan yang efektif, dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Selain itu, penelitian oleh Merdiana et al. menegaskan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru (Merdiana et al., 2022).

Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur dengan pengaruh kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh t_{hitung} 0,366 dari hitungan standar koefisien beta sebesar 0,366 yang menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel adalah rendah, dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2009). Dapat dipahami bahwa tanpa disiplin kerja yang tertanam dalam diri setiap guru dan staff yang ada dalam suatu organisasi atau lembaga sekolah akan menjadikan organisasi atau sekolah tersebut menjadi lebih lambat dalam kemajuan dan akan susah dalam mencapai tujuannya. Sehingga, kedisiplinan perlu ditegakkan dan diperhatikan. Setiap guru atau staff yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam organisasi atau lembaga sekolah tersebut. Meskipun tidak seluruh guru dan staff memiliki hasil kerja yang sempurna, akan tetapi pegawai akan melaksanaan pekerjaannya menjadi lebih baik dalam jangka waktu yang panjang. Kedisiplinan merupakan sebuah sikap di mana seorang pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat.

Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif yang singnifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri se Kecamatan Kuwus dan Kuwus Barat, Manggarai Barat, Nusa Tenggara Timur dengan pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh t_{hitung} 0,185 dari hitungan standar koefisien beta sebesar 0,187 yang menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel adalah sangat rendah, dan nilai signifikansi (Sig.) 0,043 lebih kecil dari 0,05.

Dalyono (Heryati dan Muhsin, 2014) menjelaskan bahwa lingkungan merupakan segala material dan stimulus di dalam maupun di luar individu, baik yang bersifat fisiologis, psikologis, maupun sosiokultural. Jika ditata dengan baik, lingkungan dapat menjadi keadaan yang bernilai positif dalam membangun dan mempertahankan sifat positif (Heryati dan Muhsin, 2014). Lingkungan kerja merupakan faktor tak langsung yang kehadirannya dapat membawa pengaruh bagi setiap pelaku pendidikan. Lingkungan akan memacu kelangsungan kegiatan individu, kelompok, maupun organisasi. Sedangkan lingkungan yang merugikan haruslah dikendalikan agar tidak mengganru kelangsungan kegiatan individu, kelompok maupun organisasi. Lingkungan kerja berhubungan dengan suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan segala fasilitas pendukung keberlangsungan kegiatan. Lingkungan kerja yang dikelola dengan baik seperti suasana kerja yang diperhatikan, hubungan dengan rekan kerja yang dijaga dan dirawat dengan baik, serta tersedianya fasilitas penunjang kegiatan pada guru akan berdampak pada baiknya kinerja guru.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepala sekolah, kedisiplinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP. Ketiga faktor ini secara kolektif berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan produktivitas guru. Kepala sekolah yang menunjukkan perilaku kepemimpinan yang mendukung mampu memotivasi guru untuk bekerja lebih baik, sementara kedisiplinan yang tinggi memastikan konsistensi dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, memberikan kenyamanan yang mendorong efektivitas guru dalam mengajar. Hal ini menegaskan pentingnya sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya disiplin, dan kondisi kerja yang ideal dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan temuan ini, diperlukan upaya berkelanjutan dari pihak sekolah untuk memperkuat budaya disiplin, meningkatkan kualitas fasilitas kerja, serta mendorong kepala sekolah untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan inspiratif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel, seperti menambahkan faktor dukungan rekan kerja atau kebijakan pemerintah, yang juga dapat memengaruhi kinerja guru. Selain itu, pendekatan longitudinal dapat digunakan untuk mengkaji dampak jangka panjang dari intervensi berbasis hasil penelitian ini, sehingga rekomendasi yang diberikan lebih komprehensif dan relevan bagi pengembangan pendidikan di masa depan.

Daftar Pustaka

- Akbar, L. and Imaniyati, N. (2019). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Angga, I. and Wiyasa, I. (2021). Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 14. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i1.32309>
- Angga, I. and Wiyasa, I. (2021). Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 14. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i1.32309>
- Arianto, D.A.N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*. 9, (2), 191-200.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmawati, A. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru sekolah menengah atas negeri di kabupaten sumbawa barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(4b), 2772-2782. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i4b.1231>
- Astuti, P.Y. (2017). Pengaruh kepemimpinan, iklim kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai. *JOM Fekon*, 4(1), 1090-1104.
- Bajrie, F. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan gabuswetan kabupaten indramayu. *Edum Journal*, 6(2), 44-55. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i2.129>
- Despari, R., Isjoni, I., & Azhar, A. (2021). Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (Smp) Negeri Di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(1), 24-31. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.1.p.24-31>
- Fahlevi, R. (2023). Pengaruh komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri 7 insit. Autentik Jurnal Pengembangan Pendidikan Dasar, 7(1), 152-160. <https://doi.org/10.36379/autentik.v7i1.292>
- Gazali, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di smk negeri 1 singkarak. *Journal of Education Research*, 4(3), 1193-1201. <https://doi.org/10.37985/jer.v4i3.354>
- Hadi, S. (2000). *Metodologi penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hartini, H., Rahmawati, R., & Asmin, E. (2021). Motivasi, komitmen organisasi, kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 52. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>

- Heryati, Y., & Mumuh, M. (2014). *Manajemen sumber daya pendidikan*. Bandung: Pustakastia.
- Imam, N., Minarsih, Magdalena, M., & Warso, M.M. (2016). Pengaruh konflik peran, pengawasan melekat dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus. *Journal of Management*, 2(2), 160-179.
- Maharani, D. (2015). Pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru tk. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 12, (1), hal. 102-113. <https://doi.org/10.17509/jap.v22i1.5924>
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Merdiana, O., Dacholfany, M., Andayani, S., & Harjoko, H. (2022). Pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Poace Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.24127/poace.v2i2.2682>
- Muharram, M., Djawad, Y. A., & Arfandi, A. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Palopo. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(2), 1541-1550.
- Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan budaya mutu*. Malang: UIN Pres.
- Musrinah, M. (2023). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan di eks kewedanaan indramayu pada masa pandemi covid-19. *Edum Journal*, 6(2), 132-146. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i2.142>
- Pramesti, D. and Muhyadi, M. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sma. *Harmoni Sosial Jurnal Pendidikan Ips*, 5(1), 43-56. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v5i1.11854>
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru smk. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>
- Ramadhani, A.M. (2016). *Pengaruh perilaku kepemimpinan iklim sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang..*
- Romadhon, M. and Ms, Z. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 479-489. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>
- Santiari, L., Sunu, I., & Dantes, K. (2020). Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1-10. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>
- Sari, L.N.I., Widyaningrum, Mahmudah, E., & Noviandari, I. (2017). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap

- kinerja guru SMA Negeri 1 Wringinanom Di Gresik. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 282-294.
- Sitilmroatun & Sukirman. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 181-194. <https://doi.org/10.36665/jusie.v1i01.2>
- Sugiyono. (2005). *Metode penelitian administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W., & Endrayanto, P. (2012). *Statistika untuk penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Timor, H. (2018). Mutu sekolah; antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 21-30. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11568>
- Uno, H.B. & Lamatenggo, N. (2012). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, U. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Al-Muaddib Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 2(2), 126-140. <https://doi.org/10.46773/muaddib.v2i2.86>
- Wicaksono, A. (2023). Pengaruh supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk muhammadiyah 6 donomulyo kabupaten malang. *Journal of Economics and Business Ubs*, 12(4), 2437-2451. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.302>
- Win, M. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen). *IndOmara*, 3(5), 48-56. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.233>
- Wote, A. and Patalatu, J. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 465. <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>