

ANALISIS KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Sri Langgeng Ratnasari¹, Maya Masita Br Girsang², Yannik Ariyati³

¹Program Studi Megiater Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

^{2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
¹sarisucahyo@yahoo.com, ²armyleogirs@gmail.com, ³yannik_ariyati@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah guru SDS Djuwita Batam sebanyak 33 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 33 responden dengan metode sampling jenuh. Data pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan program SPSS. Hasil penelitian adalah: kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership, work environment, and work discipline on teacher performance, partially and simultaneously. The population of this research is SDS Djuwita Batam teachers as many as 33 people. The sample used was 33 respondents with saturated sampling method. The data in this study were obtained by distributing questionnaires to the respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis testing using the SPSS program. The results of the study are: leadership has no significant effect on teacher performance, work environment has a significant effect on teacher performance, work discipline has no significant effect on teacher performance. Leadership, work environment, and work discipline have a significant effect on teacher performance.

Keywords: Leadership; Work environment; Work Discipline; Teacher Performance

Detail Artikel :

Diterima : 06 Oktober 2021

Disetujui : 27 Oktober 2021

PENDAHULUAN

Pendidikan di era 4.0 menggunakan teknologi informasi sehingga menuntut peningkatan kualitas sarana dan prasarana termasuk sumber daya manusia khususnya Guru yang dapat menunjang dalam peningkatan mutu pendidikan dasar khususnya. Pendidikan sangat memegang peranan penting dalam kehidupan dan menjadi dasar meningkatkan sumber daya manusia unggul, untuk menunjang pencapaian tujuan pembangunan nasional agar siswa mampu bersaing pada pasar global. Oleh karena itu pendidikan dasar wajib memperoleh perhatian yang lebih intensif dan selalu berkelanjutan.

Adanya wabah Covid-19, mengguncang segala aspek kehidupan, termasuk dunia pendidikan. Dengan adanya wabah tersebut, otomatis tidak ada pertemuan tatap muka untuk menghindari penyebaran Covid-19. Proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang mulanya diliburkan, tetapi seiring berjalannya waktu, diberlakukanlah *new normal*. KBM harus tetap berjalan dengan memaksimalkan teknologi yang mendukung pembelajaran jarak jauh.

Sekolah Djuwita sebagai sekolah penyelenggara pendidikan tingkat kelompok bermain hingga menengah atas menjadi salah satu sekolah yang ikut ambil bagian dalam pendidikan di Indonesia terutama di Batam. Adanya perubahan proses KBM, maka sangat diperlukan koordinasi di segala elemen. Saat ini Sekolah Djuwita proses KBM berjalan secara online dan kepemimpinan kepala sekolah sangatlah diperlukan untuk tercapainya proses pembelajaran yang memadai. Perubahan lingkungan kerja yang sekarang karena dampak Covid-19 berdampak pada kinerja guru. Adanya pembatasan pertemuan, ikut memengaruhi hubungan pimpinan dengan guru, guru dengan orang tua, dan guru dengan murid. Peningkatan disiplin guru terhadap protokol kesehatan ikut menjadi kunci utama agar penyebaran Covid-19 dapat ditangani.

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Usman (2013) guru adalah profesi atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Peraturan Menpan RB No. 16 Tahun 2009 menegaskan bahwa Penilaian Kinerja Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. Pada hakikatnya, Penilaian Kinerja Guru yaitu untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan.

Syukur (2012) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja guru ada dua yaitu faktor kemampuan meliputi kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)*, dan faktor motivasi. Selanjutnya Usman (2013) menyatakan indikator kinerja guru ada tiga, yaitu: kemampuan merencanakan belajar mengajar, kemampuan melaksanakan kegiatan hasil belajar, dan kemampuan mengevaluasi.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Sekolah merupakan suatu organisasi yang menjalankan suatu proses pendidikan. Menurut Suharsaputra (2013) kepemimpinan pendidikan diartikan sebagai kepemimpinan yang diterapkan di bidang pendidikan. Kepemimpinan pada dasarnya memiliki sifat yang umum dan berlaku dalam bidang pendidikan. Secara lebih khusus apabila diterapkan pada organisasi pendidikan seperti sekolah, maka kepemimpinan dalam organisasi sekolah berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini disebabkan kepala sekolah adalah orang yang memiliki otoritas dalam mengelola sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Adrijanti dan Sutiyo (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja guru SDN Sumari Duduk Sampeyan Gresik. Selain itu, pada penelitian Eliya dan Tamam (2019) menyatakan kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ikut berpengaruh terhadap kinerja seorang guru.

Selain dari aspek kepemimpinan, guru diharapkan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik agar kinerjanya optimal, hal tersebut harus ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja.

Menurut Arifin dan Barnawi (2014) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja serta yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya. Selain itu Farida dan Hartono (2016) lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan guru seperti pusat kerja, kursi, meja dan lingkungan perantara, sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi: faktor lingkungan sosial, faktor status sosial, faktor hubungan kerja, dan faktor sistem informasi.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat guru dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan dapat bekerja optimal.

Pada penelitian Astuti *et all* (2017), kinerja guru Ibtidaiyah di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur dipengaruhi signifikan oleh lingkungan kerja. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhartini *et all* (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.

Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja yang optimal. Kinerja guru tidak akan tercapai jika belum diimplementasikannya disiplin kerja. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja salah satunya dengan memberikan motivasi kepada guru. Dengan motivasi diharapkan disiplin kerja guru terbentuk dengan baik.

Sutrisno (2016) menyatakan disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan sebuah perusahaan. Selain itu, Hasibuan (2015) menyatakan kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Suhartini *et all* (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja ikut memengaruhi kinerja guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Eliyah dan Tamam (2019) bahwa kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Pada penelitian ini variabel disiplin kerja diukur dengan peraturan yang berlaku di Sekolah. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan penelitian, dan tujuan penelitian, maka dilakukan penelitian dengan berjudul: “ Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru”.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara variabel bebas serta variabel terikat. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, artinya semua informasi atau data diwujudkan dalam angka.

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Objek yang dilakukan peneliti saat ini adalah seluruh guru SDS Djuwita Batam. Berdasarkan data yang diperoleh yaitu jumlah guru yang terdapat di SDS Djuwita Batam sebanyak 33 orang. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel dapat diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan hal tersebut, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penelitian ini diambil 100% jumlah populasi guru yang ada di SDS Djuwita Batam.

2. Variabel dan Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel bebas (variabel indenpenden) adalah Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) serta variabel Terikat (variabel dependen) adalah Kinerja Guru (Y).

Instrumen pada penelitian ini menggunakan angket yang berisi pernyataan-pernyataan. Angket yang digunakan pada penelitian ini adalah angket tertutup dan dilengkapi dengan alternatif jawaban, sehingga responden dapat memilih salah satu jawaban sesuai dengan keadaan yang dialami dengan cara memberikan tanda centang (\surd).

Metode kuesioner yang digunakan yaitu skala *Likert* yang disebarakan langsung melalui *google* formulir kepada responden untuk mengukur indikator-indikator pada variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Skala *Likert* (1-5) mempunyai lima tingkat preferensi jawaban. Masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian pada tabel 1 berikut ini:

Tabel.1. Alternatif dan Skor Jawaban Kuesioner

Alternatif Pilihan	Skor
Jawaban	r
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3. Teknik Analisis Instrumen

Teknik instrumen dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara secara langsung dengan pihak SDS Djuwita yang berwenang dan membuat daftar pernyataan (kuesioner) dan disebarakan langsung melalui *google* formulir kepada responden.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi). Data yang diperoleh diolah menggunakan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Berikut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,650	0,344	Valid
	X1.2	0,670	0,344	Valid
	X1.3	0,738	0,344	Valid
	X1.4	0,649	0,344	Valid
	X1.5	0,371	0,344	Valid
	X1.6	0,600	0,344	Valid
	X1.7	0,476	0,344	Valid
	X1.8	0,539	0,344	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,451	0,344	Valid
	X2.2	0,531	0,344	Valid
	X2.3	0,619	0,344	Valid
	X2.4	0,448	0,344	Valid
	X2.5	0,489	0,344	Valid
	X2.6	0,588	0,344	Valid
	X2.7	0,605	0,344	Valid
	X2.8	0,634	0,344	Valid
	X2.9	0,593	0,344	Valid
	X2.10	0,431	0,344	Valid
	X2.11	0,386	0,344	Valid
	X2.12	0,581	0,344	Valid
	X2.13	0,514	0,344	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,384	0,344	Valid
	X3.2	0,384	0,344	Valid
	X3.3	0,659	0,344	Valid
	X3.4	0,762	0,344	Valid
	X3.5	0,659	0,344	Valid
	X3.6	0,693	0,344	Valid

Kinerja Guru (Y)	X3.7	0,617	0,344	Valid
	Y1	0,591	0,344	Valid
	Y2	0,537	0,344	Valid
	Y3	0,378	0,344	Valid
	Y4	0,591	0,344	Valid
	Y5	0,360	0,344	Valid
	Y6	0,498	0,344	Valid
	Y7	0,427	0,344	Valid
	Y8	0,647	0,344	Valid
	Y9	0,704	0,344	Valid
	Y10	0,686	0,344	Valid
Y11	0,672	0,344	Valid	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan r_{tabel} sebesar 0,334 sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel X1, X2, X3, dan Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *cronbach alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas masing-masing variabel

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

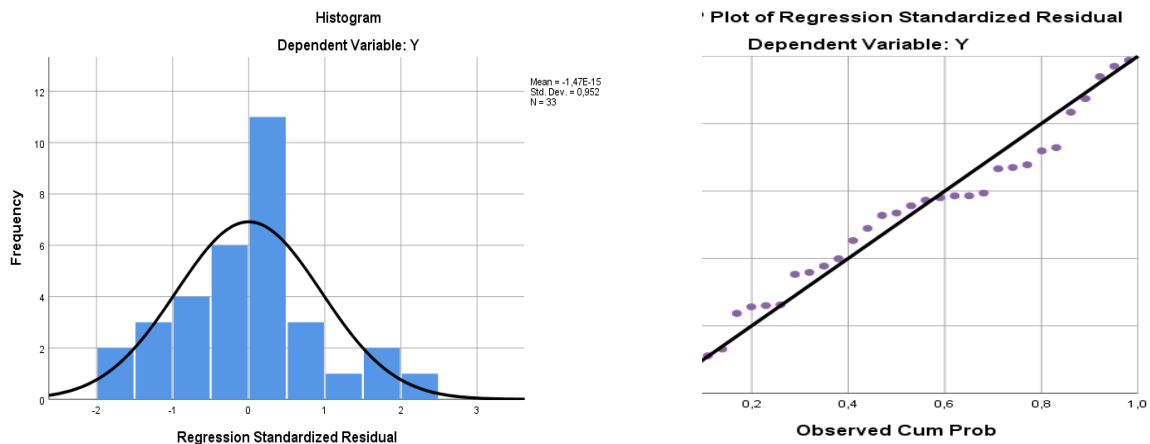
No	Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Cronbach alpha yang disyaratkan</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,731	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,773	0,6	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,695	0,6	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,776	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada Tabel 3, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,6 dengan demikian, maka semua variabel bersifat reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada uji normalitas dilakukan mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan secara visual dengan histogram dan *Normal Probability Plot Regression Standarized Residual*. Hasil pengujian disajikan pada gambar berikut:



Gambar 1 Grafik Hasil Uji Histogram dan Probability Plot

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada Gambar 1 terbentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped* dan penyebaran titik-titik *output plot* mengikuti garis diagonal plot. Berdasarkan hal tersebut, maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menganalisis model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	,667	1,499
X2	,916	1,092
X3	,699	1,432

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada Tabel 4 nilai VIF untuk variabel X1, X2,dan X3 kurang dari 10, serta nilai *tolerance* untuk variabel X1, X2, dan X3 lebih dari 0,10. Hal ini berarti variabel X1, X2, X3 tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menganalisis pada model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	3,797	3	1,266	,911	,448 ^b
	Residual	40,307	29	1,390		
	Total	44,104	32			

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Pada Tabel 5, diperoleh nilai sig sebesar $0,448 > 0,05$ dengan hasil tersebut maka *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antar variabel-variabel tersebut. Persamaan regresi dapat diketahui pada output SPSS pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,771	7,489	
1 X1	0,283	0,167	0,261
X2	0,595	0,135	0,578
X3	0,115	0,187	0,092

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

$$Y = 2,771 + 0,283 X1 + 0,595 X2 + 0,115 X3 + e$$

Interprestasi:

- Nilai konstanta sebesar 2,771. Hal ini berarti bahwa jika kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) tetap atau tidak mengalami penambahan atau pengurangan, maka kinerja guru sebesar 2,771.
- Nilai koefisien kepemimpinan (X1) sebesar 0,283. Hal ini berarti setiap kenaikan 1% nilai kepemimpinan maka variabel kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,283 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

- c. Nilai koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,595. Hal ini berarti setiap kenaikan 1% nilai lingkungan kerja maka variabel kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,595 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
- d. Nilai koefisien disiplin kerja (X3) sebesar 0,115. Hal ini berarti setiap kenaikan 1% nilai disiplin kerja maka variabel kinerja guru (Y) akan naik sebesar 0,191 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

4. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (dependen).

Tabel 7 Hasil Uji t

	Model	t	Sig.
	(Constant)	,370	,714
1	X1	1,700	,100
	X2	4,411	,000
	X3	,616	,542

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian (uji t) terdapat variabel kepemimpinan (X1) nilai t_{hitung} 1,700 > t_{tabel} 2,045 dan nilai signifikan 0,10 > 0,05. Hal ini berarti kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hal tersebut kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak signifikan dalam pengaruh kinerja guru SDS Djuwita Batam.

Hasil ini sama dengan penelitian Hadromi (2017) bahwa kinerja guru di SD Islam Tompokersan dan SD Al Ikhlas Lumajang tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dikarenakan kurang kuatnya kepemimpinan kepala sekolah atau adanya pengaruh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Selain itu, kepala sekolah hanya memerankan fungsinya sebagai kepala secara administrasi atau struktur organisasi, namun perannya belum kuat untuk memengaruhi kinerja guru baik secara individu maupun kelompok. Namun hasil ini bertentangan dengan penelitian Andriyanti dan Sutiyo (2017), Eliyah dan Badrud (2019), Irlan (2016), serta Kurniawati *et all* (2017) yang menyatakan kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Selanjutnya pada hasil pengujian (uji t) untuk variabel lingkungan kerja (X2) nilai t_{hitung} 4,411 > t_{tabel} 2,045 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hal tersebut lingkungan kerja memiliki peran penting dalam pengaruh kinerja guru SDS Djuwita Batam. Hasil

penelitian ini mendukung hasil penelitian Suhartini *et all* (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.

Pada hasil pengujian (uji t) untuk variabel disiplin kerja (X3) nilai $t_{hitung} 0,616 < t_{tabel} 2,045$ dan nilai signifikan $0,542 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a diterima. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh disiplin kerja (X3) signifikan terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hal tersebut maka disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDS Djuwita Batam. Hal ini bertentangan dengan penelitian Hadromi (2017) dan Suhartini *et all* (2016) yang menyatakan kinerja guru akan dipengaruhi oleh disiplin kerja secara signifikan.

Selanjutnya untuk uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen) dapat dilihat pada tabel 8

Tabel.8. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1	11,53	,000 ^b
n	8	
Residual		
Total		

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai $F_{hitung} 11,538 > F_{tabel} 2,93$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Uji Determinasi

Uji determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menjelaskan variasi dari variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,544	,497	1,877

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 9, diketahui nilai $R Square$ sebesar 0,544 dan hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja

(X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 54,4% sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, Lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru, Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru.

SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, diberikan sebagai berikut: Kepada kepala sekolah, diharapkan selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja para guru melalui rapat satu bulan sekali karena dengan mengevaluasi kinerja guru para guru dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan saat melakukan kegiatan belajar-mengajar, Kepada pihak manajemen sekolah diharapkan lebih memerhatikan lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja guru yang semakin baik. Kepada para guru SDS Djuwita Batam diharapkan agar lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas tambahan selain tugas mengajar, Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel variabel lainnya yang belum diuji dalam penelitian ini yang juga memungkinkan untuk dapat memengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrijanti dan Sutiyo. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDN Sumari Duduk Sampeyan Gresik. *Jurnal Ilmiah Keguruan dan Ilmu Pendidikan*. Vol. 6, No. 2, 119-145.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, Helmi, Joni Rokhmat, dan Sudirman. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*. Vol. 2, No. 1, 112 – 135.
- Barnawi, Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Darmayanti dan Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8. No.1., April 2016.

- Eliyah dan Badrud Tamam. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri. *Edum Journal*, Vol. 2, No. 1, 15-27.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 314-320.
- Gumilar, G. G., SL Ratnasari, dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Hadromi. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Guru di SD Islam Lumajang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 11, No. 1, 109-123.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Irlan. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Singingi. *Jurnal Pendidikan Sosial, Sains dan Humaniora*. Vol. 2, No. 3, 207-215.
- Kurniawati, Sri, Sukmawati dan M. Chiar. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*. Vol. 6, No. 2, 1 – 12.
- Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. 7 (2), 36-50.
- Rivaldo, Y., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 505-515.
- Sedarmayanti. (2015). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Suharsaputra, Umar. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Suhartini, Darwin Lie, dan Ady Inrawan. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar (SD) Swasta Sultan Agung Pematang Siantar *Jurnal Maker*. Vol. 2, No. 2, 18 – 25.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Syukur, Fatah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: Pustaka Rizki Putra
- Usman, Mohammad Uzer. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.