

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Penda 2 Karanganyar

Evik Wicahyani¹⁾, Asih Handayani²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespondensi: wicahyanievik0@gmail.com

Diterima: 19-09-2024 | Disetujui: 20-09-2024 | Diterbitkan: 21-09-2024

ABSTRACT

Human Resources (HR) is one of the causes of a company's success in achieving its goals. The human resources available in this case are teachers at SMK Penda 2 Karanganyar who are required to be able to provide maximum assessment to students in order to grow student potential. For this reason, one of the things a teacher must have is the ability to create teaching methods that can be understood by students. This research aims to analyze the significance of the influence of leadership, work discipline and work environment on teacher performance at SMK Penda 2 Karanganyar. The research method used is a quantitative method. The data source used in this research is primary data. The population in this study were all teachers at SMK Penda 2 Karanganyar. The sample used in this research was all 51 teachers at SMK Penda 2 Karanganyar. The sampling technique uses a non-probability sampling technique. The data collection techniques used were questionnaires, observation, interviews and literature study. Data analysis techniques use multiple linear regression tests, t tests, F tests, and coefficient of determination tests (R^2). The results of the study, leadership, work discipline and work environment have a significant effect on the performance of teachers at SMK Penda 2 Karanganyar.

Keywords: Leadership, work discipline, work environment and teacher performance

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penyebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang ada dalam hal ini adalah guru SMK Penda 2 Karanganyar yang dituntut mampu memberikan pengkajian yang maksimal kepada para murid agar dapat menumbuhkan potensi siswa, untuk itu salah satu hal yang harus dimiliki seorang guru adalah kemampuan dalam menciptakan cara pengajaran yang dapat dimengerti oleh para siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Penda 2 Karanganyar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Penda 2 Karanganyar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Penda 2 Karanganyar yang berjumlah 51 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian, kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar.

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

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Wicahyani, E., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Penda 2 Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 694-708. <https://doi.org/10.62710/z8w3fk57>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019: 10). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia yang ada dalam hal ini adalah guru yang dituntut mampu memberikan pengkajian yang maksimal kepada para murid agar dapat menumbuhkan potensi siswa, untuk itu salah satu hal yang harus dimiliki seorang guru adalah kemampuan dalam menciptakan cara pengajaran yang dapat dimengerti oleh para siswa. Pendidikan yang berkualitas sangat bergantung pada kemampuan guru untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan, menyelesaikan serta bertanggung jawab pada tugas sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2016: 45). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widianti, 2022: 161). Definisi ini menggambarkan bahwa pada kinerja terdapat standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok. Standar ukuran tersebut dapat berbentuk jumlah hasil pekerjaan atau kuantitas dan mutu atau kualitas pekerjaannya. Artinya, seseorang atau kelompok dapat dikategorikan memiliki kinerja baik, kinerjanya sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditentukan. Sebaliknya, kinerja seseorang atau kelompok dapat dikategorikan buruk jika lebih rendah dari standar yang telah ditetapkan.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar (Widdy, 2020: 4).

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan di evaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. SMK Penda 2 Karanganyar merupakan salah satu SMK yang berada di kabupaten karanganyar yang beralamat di Jl. Lawu Harjosari, Popongan, Karanganyar, SMK Penda 2 Karanganyar memiliki 3 kompetensi keahlian yaitu Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO), Teknik Mesin Industri (TMI), dan Tata Busana (TB). Dalam hasil observasi di SMK Penda 2 Karanganyar memiliki jumlah guru sebanyak 51 orang. Guru pada SMK Penda 2 Karanganyar sudah bekerja sesuai dengan tata tertib dan tugas masing-masing yang diberikan, namun kepala sekolah perlu memperhatikan kinerja gurunya, karena ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan kinerja guru di SMK Penda 2 Karanganyar mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru di SMK Penda 2 Karanganyar yang mengatakan bahwa adanya kinerja guru yang belum optimal diantaranya mengenai kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Fenomena mengenai kepemimpinan yaitu kepala sekolah di SMK Penda 2 Karanganyar kurang memperhatikan pendapat, kritik dan saran yang disampaikan oleh guru, selain itu kepala sekolah kurang membantu guru apabila mendapat kesulitan dalam menjalankan tugas sebagai guru. Selanjutnya fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja di SMK Penda 2 Karanganyar yaitu adanya sebagian guru tidak tepat waktu dalam proses belajar mengajar, ada guru yang terlambat

masuk kelas, adanya jam kosong dikarenakan guru yang tidak mengajar. Selain itu fenomena yang terjadi di SMK Penda 2 Karanganyar mengenai lingkungan kerja yaitu hubungan antar guru yang kurang akrab, hubungan kepala sekolah terhadap guru yang bersifat kaku, sempitnya lahan parkir sehingga siswa harus parkir di luar sekolahan, kurangnya kipas angin yang membuat ruangan panas.

Tabel 1. Hasil Kinerja Guru Di SMK Penda 2 Karanganyar Tahun 2021-2023

No	Penilaian	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
1.	Orientasi Pelayanan	85,25	84	82
2.	Integritas	91	85	82
3.	Komitmen	85,75	84	82
4.	Disiplin	85	83	81
5.	Kerjasama	85,25	84	82
		86,45	84	81,8

Sumber : SKP SMK Penda 2 Karanganyar Tahun 2021-2023

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat penurunan kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar dari tahun 2021 sampai tahun 2023, dimana tahun 2021 penilaian kinerja guru sebesar 86,45%, tahun 2022 sebesar 84% dan tahun 2023 sebesar 81,8%. Hal tersebut terjadi karena beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar yaitu faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan guru Mata Pelajaran Bapak Joni Prasetya, S.T menyatakan :

Kinerja guru di SMK Penda 2 Karanganyar meskipun rata-rata tingkat ketercapaiannya diatas 80% namun secara keseluruhan kinerja mengajarnya masih belum optimal, kepemimpinan kepala sekolah dalam hal ini memegang peran penting. Kepala sekolah bertanggung jawab memimpin proses pendidikan di sekolah, terutama dalam memberikan pengarahan, proses pembimbingan sehingga membantu pengembangan profesional guru terkait kendala-kendala yang menghambat kinerja mengajarnya.

Belum optimalnya kinerja guru juga disebabkan karena faktor lingkungan kerja baik lingkungan fisik seperti suhu udara, ketidaklengkapan sarana dan prasarana mengajar. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan interpersonal guru dengan kepala sekolah atau antar sesama rekan guru juga turut mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah SMK Penda 2 Karanganyar Ibu Endang Riyadiningsih, S.Si. diperoleh hasil sebagai berikut:

Guru-guru di SMK Penda 2 Karanganyar rata-rata sudah melakukan tugasnya dengan baik, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran sebagaimana mestinya. Sebagai kepala sekolah saya selalu mendorong agar tingkat ketercapaian kinerja guru semuanya diatas nilai 95%. Namun untuk mencapai kinerja unggul masih terkendala oleh disiplin guru seperti guru terlambat ke sekolah dan terlambat masuk kelas, guru belum menyiapkan atau tidak membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), dalam mengajar guru tidak membawa media alat pembelajaran di kelas.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kapasitas untuk mendorong, menginspirasi, dan memungkinkan orang lain berkontribusi pada efektivitas dan kesuksesan organisasi (Fazira dan Mirani, 2019: 78). Kepala sekolah adalah orang yang dipercaya sebagai pemimpin untuk menyelenggarakan pendidikan dan penjamin lancarnya pelaksanaan

proses belajar mengajar di sekolah (Kadarsih, dkk, 2020: 198). Maka dari itu kepala sekolah sudah seharusnya memiliki atau menguasai ilmu pendidikan secara menyeluruh. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang diteliti Andarini, Rejokirono dan Rahmat (2023), Iskandar (2018), Ramdani, Rita dan Nita (2023), Deslihanida, Arafat dan Yenny (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Nasution, dkk (2020), Lesmana, Novrihan dan Aulia (2023), Aulya, Ahmad dan Badaruddin (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, tanpa disiplin guru yang baik, sulit bagi organisasi sekolah mencapai hasil yang optimal. Guru yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2018: 11).

Faktor disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru hal ini didukung hasil penelitian dari Nasution, dkk (2020), Andarini, Rejokirono dan Rahmat (2023), Iskandar (2018), Lesmana, Novrihan, Aulia (2023), Dewi, Christina dan Bisma (2021), Aulya, Ahmad dan Badaruddin (2023), Ramdhan (2019), Deslihanida, Yasir dan Yenny (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Rahmania (2020), Ramdani, Rita dan Nita (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni dikarenakan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017: 25). Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan juga termasuk lingkungan. Pengaruh lingkungan kerja yang diteliti oleh Nasution, dkk (2020), Iskandar (2018), Lesmana, Novrihan dan Aulia (2023), Dewi, Christina dan Bisma (2021), Aulya, Ahmad dan Badaruddin (2023), Ramdhan (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Nasution, dkk (2020), Andarini, Rejokirono dan Rahmat (2023), Rahmania (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang dijelaskan tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa kecenderungan menurunnya kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar diperlukan upaya peningkatan kinerja melalui pendekatan MSDM. Fenomena ini menarik untuk diteliti, agar dapat memberikan kontribusi bagi organisasi di SMK Penda 2 Karanganyar dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas lulusan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis signifikansi

pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu menjelaskan keberadaan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru, sedangkan analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru SMK Penda 2 Karanganyar berjumlah 51 orang. Penelitian ini menggunakan survei, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh.

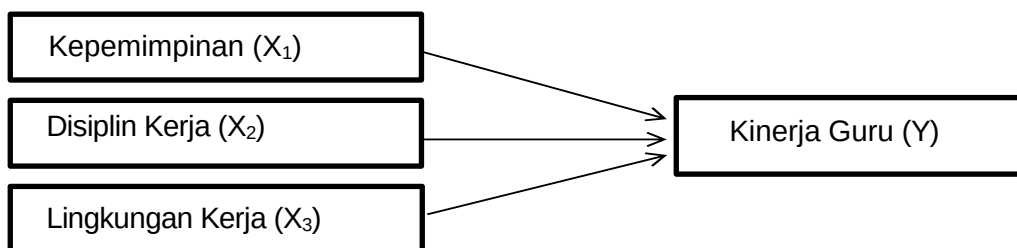
Jenis data dalam penelitian adalah data kuantitatif. Data yang diperlukan dalam hal ini adalah data variabel penelitian mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru yang sudah di kuantitatifkan dalam bentuk skor. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yaitu data tanggapan responden mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert* 5 poin yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan rumus Korelasi Pearson dan *Cronbach Alpha*. Uji asumsi klasik dengan uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk memudahkan pemahaman pemikiran dalam penelitian. Secara sistematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Kepemimpinan adalah kemampuan kepala SMK Penda 2 Karanganyar untuk menggerakkan guru, karyawan dan siswa sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	1. Mampu membina kerjasama dan hubungan yang baik terhadap guru 2. Mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu 3. Mampu mengambil keputusan dengan musyawarah bersama 4. Mampu membagi pekerjaan antara kepentingan organisasi dan pribadi dengan baik 5. Mampu mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas individu dan kelompok	Arifin (2019)
Disiplin kerja adalah kesediaan guru SMK Penda 2 Karanganyar untuk mentaati kewajiban dan peraturan yang ditetapkan oleh sekolah.	1. Mampu untuk hadir tidak terlambat dalam bekerja 2. Mampu taat pada peraturan kerja dengan baik 3. Mampu bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah di amanahkan 4. Mampu memiliki tingkat kewaspadaan tinggi 5. Mampu menciptakan suasana humoris	Sinambela (2018: 355)
Lingkungan kerja adalah kondisi perasaan puas guru SMK Penda 2 Karanganyar terhadap pekerjaan, situasi kerja, dan berbagai aspek di tempat kerja.	1. Adanya pencahayaan atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan 2. Adanya pewarnaan yang cerah dan lembut pada ruang kerja 3. Suara atau Kebisingan Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu ketenangan 4. Adanya sirkulasi, temperatur atau suhu udara yang baik 5. Adanya keamanan di lingkungan kerja yang sangat diperhatikan 6. Adanya lingkungan kerja yang bersih guna menimbulkan perasaan nyaman saat bekerja 7. Hubungan yang baik antar rekan kerja satu dengan yang lainnya 8. Hubungan yang baik antar atasan dengan bawahan	Eroy (2020: 156)
Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru SMK Penda 2 Karanganyar terhadap pelaksanaan tugas selama periode tertentu dan dinilai kriteria penilaian tertentu.	1. Mampu menyusun perencanaan pembelajaran dengan metode inovasi 2. Mampu melaksanakan interaksi belajar mengajar dengan baik 3. Mampu melaksanakan hubungan antar pribadi dengan berbagai tahapan. 4. Mampu melakukan penilaian hasil belajar	Supardi (2016: 23)

Definisi Operasional	Indikator	Sumber
	untuk tercapainya tujuan pendidikan	
	5. Mampu melaksanakan program pengayaan dengan baik	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Demografi

Tabel 3. Analisis Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	76,47
	Perempuan	12	23,53
	Total	51	100
Tingkat Pendidikan	S1	38	74,51
	S2	13	25,49
	S3	0	0
	Total	51	100
Tingkat Usia	20 – 30 Tahun	1	1,96
	30 – 40 Tahun	18	35,29
	> 40 Tahun	32	62,75
	Total	51	100
Masa Kerja	1-5 Tahun	2	3,92
	5-10 Tahun	7	13,73
	10-15 Tahun	16	31,37
	> 15 Tahun	26	50,98
	Total	51	100

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas dengan uji Korelasi *Pearson* menunjukkan bahwa semua item untuk variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru semuanya valid, ditunjukkan dengan *p value* < 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

tem	<i>p value</i>				α	Keterangan
	Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Guru		
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid

0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
		0,000	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen diperoleh hasil bahwa instrumen untuk variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,761	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,890	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,828	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,904	0,60	Reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi linier berganda tidak terjadi masalah multikolinieritas, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan residual normal.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinieritas	<i>Tolerance</i> (0,760; 0,864; 0,871) > 0,1 <i>VIF</i> (1,316; 1,158; 1,148) < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas	(0,310; 0,399; 0,585) > 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Uji Normalitas	<i>p value</i> (0,200) > 0,05	Residual normal

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi	Nilai t hitung	Sig.
(Constant)	2,696		
X ₁	0,880	6,465	0,000
X ₂	0,234	2,336	0,024
X ₃	0,220	2,448	0,018
F hitung		31,944	0,000
Adjusted R ²		0,650	

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut : $Y = 2,696 + 0,880 X_1 + 0,234 X_2 + 0,220 X_3$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

- 1) $a = 2,696$ (positif) Artinya jika variabel X₁ (kepemimpinan), X₂ (disiplin kerja) dan X₃ (lingkungan kerja) konstan maka Y (kinerja guru) adalah positif.
- 2) $b_1 = 0,880$ (pengaruh positif) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya : jika kepemimpinan meningkat maka Y (kinerja guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X₂ (disiplin kerja) dan X₃ (lingkungan kerja) konstan/tetap.
- 3) $b_2 = 0,234$ (pengaruh positif) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. Artinya : jika disiplin kerja meningkat maka Y (kinerja guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X₁ (kepemimpinan) dan X₃ (lingkungan kerja) konstan/tetap.
- 4) $b_3 = 0,220$ (pengaruh positif) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya : jika lingkungan kerja meningkat maka Y (kinerja guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X₁ (kepemimpinan) dan X₂ (disiplin kerja) konstan/tetap.

Uji t

- 1) Hasil uji t pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru menghasilkan t hitung sebesar 6,465 dengan $p \text{ value } (0,000) < 0,05$ maka Ho ditolak. Berarti H₁ yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar diterima atau terbukti kebenarannya.
- 2) Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru menghasilkan t hitung sebesar 2,336 dengan $p \text{ value } (0,024) < 0,05$ maka Ho ditolak. Berarti H₂ yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar diterima atau terbukti kebenarannya.
- 3) Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru menghasilkan t hitung sebesar 2,448 dengan $p \text{ value } (0,018) < 0,05$ maka Ho ditolak. Berarti H₃ yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar diterima atau terbukti kebenarannya.

Uji F

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 31,944 dengan $p\text{ value } (0,000) < 0,05$ berarti model layak (fit) dalam memprediksi pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 0,650 berarti sumbangan pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 65% sisanya 35% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya motivasi dan kompensasi.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 1, bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar, ditunjukkan dengan $p\text{ value}$ sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi β_1 dari variabel kepemimpinan bertanda positif. Implikasi dari temuan ini, untuk meningkatkan kinerja guru, maka kepemimpinan yang diterapkan oleh SMK Penda 2 Karanganyar harus semakin baik, dimana baik tidaknya kepemimpinan dalam penelitian ini dinilai dari lima indikator yaitu a. Mampu membina kerjasama dan hubungan yang baik terhadap guru, b. Mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, c. Mampu mengambil keputusan dengan musyawarah bersama, d. Mampu membagi pekerjaan antara kepentingan organisasi dan pribadi dengan baik, e. Mampu mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas individu dan kelompok. Nilai rata-rata tertinggi 4,12 pada indikator mampu mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas individu dan kelompok yaitu pada item pernyataan “Pimpinan mampu mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas individu dan kelompok”. Nilai rata-rata terendah 4,00 pada indikator mampu membagi pekerjaan antara kepentingan organisasi dan pribadi dengan baik pada item pernyataan “Pimpinan mampu membagi pekerjaan antara kepentingan organisasi dan pribadi dengan baik”.

Temuan ini mengkonfirmasi teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Firmansyah dan Mahardhika (2018: 195) bahwa kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengawasi orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Memimpin berarti membimbing, menuntun, mengarahkan dan mendahului, bukan memerintah saja, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru.

Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andarini, Rejokirono dan Rahmat (2023), Iskandar (2018), Ramdani, Rita dan Nita (2023), Deslihanida, Yasir dan Yenny (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka kinerja guru akan lebih baik, sebaliknya jika semakin rendah tingkat kepemimpinan, maka semakin menurun juga tingkat kinerja guru.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 2, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar, ditunjukkan dengan *p value* sebesar 0,024 yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi β_2 dari variabel disiplin kerja bertanda positif. Implikasi dari temuan ini, untuk meningkatkan kinerja guru, maka kepala SMK Penda 2 Karanganyar perlu meningkatkan disiplin kerja guru, dimana tinggi rendahnya disiplin kerja dalam penelitian ini dinilai dari indikator a. Mampu untuk hadir tidak terlambat dalam bekerja, b. Mampu taat pada peraturan kerja dengan baik, c. Mampu taat pada standart kerja yang telah ditetapkan, d. Mampu memiliki tingkat kewaspadaan tinggi, e. Mampu menciptakan suasana humoris. Nilai rata-rata tertinggi 4,22 pada indikator mampu memiliki tingkat kewaspadaan tinggi yaitu pada item pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian” Nilai rata-rata terendah 4,00 pada indikator mampu memiliki tingkat kewaspadaan tinggi yaitu pada item pernyataan “Saya penuh pertimbangan dalam bekerja.”

Variabel disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar, maka guru SMK Penda 2 Karanganyar sebaiknya semakin memiliki tingkat kewaspadaan tinggi dengan cara semakin mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan guru SMK Penda 2 Karanganyar sebaiknya selalu penuh pertimbangan dalam bekerja.

Temuan ini mengkonfirmasi teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sinambela (2018: 334) bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, sehingga disiplin seorang guru akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasution, dkk (2020), Andarini, Rejokirono dan Rahmat (2023), Iskandar (2018), Lesmana, Novrihan dan Aulia (2023), Dewi dan Bisma (2021), Aulya, Ahmad dan Badaruddin (2023), Ramdhan (2019), Deslihanida, Yasir dan Yenny (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka kinerja guru juga akan lebih baik. Sebaliknya jika tingkat disiplin kerja rendah, maka semakin menurun juga tingkat kinerja guru.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 3, bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar, ditunjukkan dengan *p value* sebesar 0,018 yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi β_3 dari variabel lingkungan kerja bertanda positif. Implikasi dari temuan ini, untuk meningkatkan kinerja guru, maka kepala SMK Penda 2 Karanganyar harus semakin meningkatkan lingkungan kerja, dimana tinggi rendahnya lingkungan kerja dalam penelitian ini dinilai dari delapan indikator yaitu a. Adanya pencahayaan atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan, b. Adanya pewarnaan yang cerah dan lembut pada ruang kerja, c. Suara atau kebisingan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu ketenangan, d. Adanya sirkulasi, temperatur atau suhu udara yang baik, e. Adanya keamanan di lingkungan kerja yang sangat diperhatikan, f. Adanya lingkungan kerja yang bersih guna menimbulkan perasaan nyaman saat bekerja, g. Hubungan yang baik antar rekan kerja satu dengan yang lainnya, h. Hubungan yang

baik antar atasan dengan bawahan. Nilai rata-rata tertinggi 4,08 pada indikator adanya pencahayaan atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan yaitu pada item pernyataan “Penerangan di dalam tempat kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan”. Nilai rata-rata terendah 3,92 pada indikator adanya pewarnaan yang cerah dan lembut pada ruang kerja yaitu pada item pernyataan “Saya merasa pemilihan warna di ruang kerja saya sudah tepat”.

Lingkungan kerja perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar, maka SMK Penda 2 Karanganyar sebaiknya semakin memperhatikan pewarnaan yang cerah dan lembut pada ruang kerja sehingga guru semakin merasa bahwa pemilihan warna di ruang kerja sudah semakin tepat. SMK Penda 2 Karanganyar sebaiknya senantiasa memperhatikan pencahayaan atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan sehingga penerangan di dalam tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan.

Temuan ini mengkonfirmasi teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sukanto dan Indryo (2018: 151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang dapat menjamin kenyamanan pekerja maka akan mendorong semangat kerja sehingga berkontribusi positif pada kinerja.

Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasution, dkk (2020), Iskandar (2018), Lesmana, Novrihan dan Aulia (2023), Dewi, Christina dan Bisma (2021), Aulya, Firman dan Badaruddin (2023), Ramdhan (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja, maka semakin tinggi juga kinerja guru. Sebaliknya jika semakin rendah tingkat lingkungan kerja, maka semakin menurun juga tingkat kinerja guru.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar. Implikasi dari penelitian ini, peningkatan kinerja guru SMK Penda 2 Karanganyar dapat diupayakan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, penegakan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kepala SMK Penda 2 Karanganyar sebaiknya semakin mampu membagi pekerjaan antara kepentingan organisasi dan pribadi sehingga pimpinan mampu membagi pekerjaan antara kepentingan organisasi dan pribadi dengan semakin baik. Guru SMK Penda 2 Karanganyar sebaiknya semakin memiliki tingkat kewaspadaan tinggi dengan cara semakin mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan selalu penuh pertimbangan dalam bekerja. SMK Penda 2 Karanganyar sebaiknya senantiasa memperhatikan pencahayaan atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan sehingga penerangan di dalam tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Zanaf Publishing. Yogyakarta.
- Andarini, P dan Mulyono, R. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah Gugus I Kapanewon Panjatan. *Didaktik: Jurnal Ilmiah Pgsd FKIP Universitas Mandiri*. Vol. 9(1), 225-235. Subang.
- Aulya, I. N., Firman, A., & Badaruddin, B. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Polewali Mandar. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(3), 347-359.
- Deslihanida, Arafat, Y., Puspita, Y. 2021. The Effect Of Principal Leadership And Work Discipline On Teacher Performance At SMA PGRI 2 Palembang. *Advances In Social Science, Education And Humanities Research*, Volume 565.
- Dewi, S. I., Handayani, C. M. S., & Arianto, B. 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Intensif Taruna Pembangunan (Itp) Surabaya. *Journal Of Sustainability Business Research*, 2(1), 2746 – 8607.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *Manajemen, Kepemimpinan, Supervisi Pendidikan*, 4, 76–83. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. 2018. *Pengantar manajemen*. Penerbit Deepublish. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar, S. 2018. Pengaruh Lingkungan Sekolah, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 4 Padang (Studi Kasus Pada Smkn 4 Padang). *Jurnal Ekobistek*, 11-22.
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). Peran dan tugas kepemimpinan kepala sekolah di sekolah dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 194-201.
- 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.
- Nasution, N., Sonti, E., Taufik, R., & Daulay, M. A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Na Ix-X Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jram (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 208-216.
- Rahmania, N. D., & Agustin, S. 2020. Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 9(2).
- Ramdani, A., Yulistia, R. T., & Oktaviani, N. F. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Islam Paniis. *Journal Of Management And Creative Business*, 1(4), 390-397.
- Ramdhan, M. 2019. The Effect Of Discipline And Work Environment On Teacher Performance At SMK Sasmita Jaya I In Pamulang. *Pinisi Discretion Review*, 2(2), 239-250.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk*

- Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sukanto, Indryo. 2018. *Manajemen Produksi*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widdy. 2020. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Ahlimedia Press. Malang.
- Widianti, Hesti. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Nasya Expanding Management. Pekalongan.