

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI WILAYAH GUGUS I KAPANEWON PANJATAN

Padmi Andarini¹, Rejokirono², Rahmat Mulyono³

¹ Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, ² Universitas Sarjanawiyata
Tamansiswa, ³ Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
¹padmiandarini@gmail.com, ²rejokironodr@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this research is to examine the impact of the principal's leadership, work discipline, and work environment on teacher performance in the Cluster I Kapanewon Panjatan region. A quantitative approach is used in this study. This study's population and sample consisted of 64 elementary school teachers from the Cluster I Kapanewon Panjatan area. The data collection technique uses a questionnaire as a data collection tool. The questionnaire is in the form of a statement with a choice of answers that have been provided on a Likert scale. Multiple linear regression analysis techniques were used in the data analysis. The results showed that the value of $F_{count} > F_{table}$ had a significance level of less than 0.05. This means that there is a positive influence of the principal's leadership, work discipline, and work environment on teacher performance. Judging from the effective contribution and relative contribution, work discipline has the most dominant influence, followed by the principal's leadership and the work environment. Partially, there is a positive and significant influence between work discipline and the leadership of the school principal on teacher performance. While the work environment has no significant effect on teacher performance, From the results of the analysis, it can be concluded that the variables of the principal's leadership, work discipline, and work environment simultaneously have a positive effect on teacher performance in the Cluster I Kapanewon Panjatan area.

Keywords: *Principal's leadership, work discipline, work environment, teacher performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di wilayah Gugus I Kapanewon Panjatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh guru SD di wilayah Gugus I Kapanewon Panjatan yang berjumlah 64 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan angket sebagai alat pengambilan data. Angket berupa pernyataan dengan pilihan jawaban yang telah disediakan dengan skala *linkert*. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi kurang dari 0,05. Artinya secara

simultan terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dilihat dari sumbangan efektif dan sumbangan relatif, disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan diikuti oleh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Secara parsial terdapat pengaruh antara positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di wilayah Gugus I Kapanewon Panjatan.

Kata Kunci: kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja guru

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu unsur strategis dalam upaya memajukan serta mensejahterakan bangsa. Pentingnya peran pendidikan mendorong pemerintah untuk mengatasi beragam permasalahan dalam dunia pendidikan dengan berbagai perubahan serta gerakan kemerdekaan dalam belajar. Gagasan gerakan merdeka belajar tersebut yang dikenal dengan istilah Kurikulum Merdeka. Penerapan kurikulum merdeka diharapkan dapat menjadi solusi dalam membangun pendidikan sekaligus menjawab tantangan abad 21. Program merdeka belajar diharapkan menjadi terobosan untuk memajukan dunia pendidikan Indonesia yang masih tertinggal dibandingkan negara lain.

Permasalahan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia di

sekolah diantaranya adalah kinerja guru. Guru memiliki peran penting dalam proses pembelajaran, sehingga seorang guru harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki empat kompetensi. Kompetensi tersebut meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Guru sebagai seorang profesional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya. Kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas profesional seorang guru, sebaliknya kinerja dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilan guru dalam menghormati profesinya sendiri, (Arifin Muhammad; Barnawi, 2017).

Sebagai acuan dalam kualitas kerja, kinerja guru dinilai

menggunakan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilakukan oleh kepala sekolah. Unsur-unsur dalam PKG antara lain: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, serta kompetensi profesional. Selain penilaian kinerja oleh kepala sekolah, pemerintah juga melakukan uji kompetensi guru (UKG). Uji kompetensi guru terakhir dilaksanakan pada tahun 2015. Hasilnya masih jauh di bawah standar yang sudah ditetapkan. Rata-rata UKG nasional 53,02 sedangkan standar minimal yang ditetapkan adalah 55,00.

Manajemen sekolah merupakan upaya meningkatkan kinerja sekolah termasuk di dalamnya kinerja guru dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Manajemen sekolah tidak lepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer, memiliki peran yang penting terhadap keberhasilan organisasi sekolah. Fungsi manajerial kepala sekolah meliputi kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan usaha anggota organisasi, serta memberdayakan sumber daya pendidikan yang tersedia secara

optimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Wahdjosumijo, 2013).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat terhadap peraturan, maupun perintah yang berlaku serta bersedia menerima sanksi jika melakukan pelanggaran (Sastrohadiwiryono, 2003). Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mentaati serta mematuhi prosedur, peraturan, maupun kebijakan yang berlaku. Semakin baik kedisiplinan guru, semakin tinggi pula kinerjanya.

Guru akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik jika ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik pula. Faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang berpengaruh dalam pelaksanaan serta penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sofyan, 2013). Lingkungan kerja yang memadai dan sesuai standar mendukung guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga memberikan dampak positif pada kinerjanya. Selain lingkungan yang bersifat fisik, lingkungan non fisik

juga mempengaruhi kinerja guru. Hubungan yang harmonis dengan sejawat maupun pimpinan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, untuk mengetahui serta menggali lebih dalam terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Wilayah Gugus I Kapanewon Panjatan".

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme/interpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Pada jenis penelitian kuantitatif, peneliti tidak membuat perlakuan atau manipulasi terhadap variabel penelitian, dengan maksud untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Pengukuran dilakukan secara alami tanpa perlakuan khusus/*treatment* (Sudjana Nana dan Ibrahim, 2014). Penelitian ini juga menggunakan penelitian survey untuk memperoleh data yang diperlukan. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selanjutnya berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif (kausal), sebab bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yang meliputi: kepemimpinan kepala sekolah (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Penelitian dilakukan di wilayah Gugus I Kapanewon Panjatan yang terdiri dari 8 sekolah dasar. Jumlah populasi dalam penelitian ini

sebanyak 64 orang atau kurang dari 100 orang, oleh karena itu seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian (Arikunto, 2012).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah uji regresi berganda, Uji F, koefisien determinasi, uji analisis korelasi parsial, serta perhitungan sumbangan efektif dan relatif masing-masing variabel bebas. Uji F digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau hipotesis mayor. Uji t digunakan untuk mengetahui kontribusi antara variabel bebas dengan variabel terikat atau hipotesis minor. Kedua uji tersebut terdapat pada analisis regresi linier berganda dengan tiga prediktor.

Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Besarnya kontribusi X1, X2, dan X3 terhadap Y dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.119	3.146		.356	.723
	X1	.277	.110	.258	2.510	.015
	X2	.488	.096	.508	5.108	.000
	X3	.222	.114	.219	1.944	.057

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta atau bilangan tetap untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), disiplin kerja (X2), serta lingkungan kerja (X3) adalah sebesar 1,119. Koefisien untuk kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,277, koefisien disiplin kerja adalah 0,488 serta koefisien lingkungan kerja sebesar 0,222. Dengan demikian maka persamaan garis regresi linier dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 1,119 + 0,277X1 + 0,488X2 + 0,222X3$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,277 artinya setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan kepala sekolah, nilai partisipasi bertambah sebesar 0,277. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah positif.

- 2) Koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,488 berarti bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja, nilai partisipasi bertambah sebesar 0,488.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,222 artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja, nilai partisipasi bertambah sebesar 0,222.

Hasil koefisien determinasi pada uji analisis regresi linier ganda dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 1 Koefisien Determinasi Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.918	.914	2.309

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan KS b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh harga $R_{y-123} = 0,958$ dan koefisien determinan (R^2) = 0,918. Kontribusi variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru adalah sebesar $0,918 \times 100\%$ atau 91,8 %.

Artinya ketiga variabel bebas tersebut memberikan pengaruh sebesar 91,8% terhadap variabel kinerja guru. Pengaruh variabel lain di luar ketiga variabel yang diteliti sebesar 100% dikurangi 91,8% atau 8,2%. Kesimpulan dari hasil analisis tersebut adalah bahwa kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, serta lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja guru.

Uji f digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau hipotesis mayor. Uji t digunakan untuk mengetahui kontribusi antara variabel bebas dengan variabel terikat atau hipotesis minor. Kedua uji tersebut terdapat pada analisis regresi linier berganda dengan tiga prediktor (anareg tiga prediktor). Pengujian hipotesis mayor dan hipotesis minor menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistic 25.

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Sunyoto, 2011). Uji F dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistic 25. Hasil uji F disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3566.155	3	1188.718	222.917	.000 ^b
	Residual	319.954	60	5.333		
	Total	3886.109	63			

Berdasarkan uji F dapat tersebut dapat diambil keputusan melalui 2 cara. Yang pertama dengan membandingkan nilai F Nilai Fhitung pada output SPSS adalah 222.917. Sementara nilai Ftabel adalah 2,78. Apabila nilai Fhitung > Ftabel maka hipotesis dapat diterima. Nilai Fhitung 222.917 > 2,78. Cara kedua dengan melihat nilai signifikansi, jika sig < 0,05 terdapat pengaruh secara simultan antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 0,000 < 0,05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh yang simultan antara kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan taraf signifikasi 5%. Adapun hasil uji korelasi parsial dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Korelasi Parsial

Variabel	Korelasi Parsial	Sig.
Kepemimpinan KS (X1)	0,308	0,015
Disiplin Kerja (X2)	0,551	0,000
Lingkungan Kerja (X3)	0,243	0,057

Hipotesis minor pertama berbunyi “Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di wilayah Gugus I Kapanewon Panjatan”. Hasil analisis diperoleh $r_{yX1-X2X3}$ atau nilai korelasi parsial sebesar 0,308 dengan signifikansi 0,015. Nilai signifikansi 0,015 kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan diterima dan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi positif terhadap kinerja guru.

Hipotesis kedua berbunyi “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di wilayah Gugus I Kapanewon Panjatan”. Berdasarkan hasil uji korelasi parsial, diperoleh $r_{yX2-X1X3}$ sebesar 0,551 dengan signifikansi 0,000. Nilai sig. 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis kedua yang diajukan diterima dan signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja guru.

Hipotesis ketiga berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di wilayah Gugus I Kapanewon Panjatan”. Hasil analisis diperoleh $r_{yX3-X1X2}$ atau nilai korelasi parsial sebesar 0,243 dengan signifikansi 0,057. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan tidak diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru.

Sumbangan Efektif (SE) adalah suatu ukuran sumbangan, kontribusi atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam analisis regresi. Penjumlahan dari Sumbangan Efektif semua variabel bebas adalah sama dengan jumlah nilai *R Square* (koefisien determinasi).

Berdasarkan perhitungan, hasil sumbangan relatif dan sumbangan efektif dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5 Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Variabel	Kontribusi Variabel	
	Sumbangan Relatif	Sumbangan Efektif
Kepemimpinan KS	24,2%	22,2%
Disiplin Kerja	53,9%	49,5%
Lingkungan Kerja	21,9%	20,1%
Total	100,0%	91,8%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sumbangan efektif (SE) variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 22,2%, variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 49,5%, serta variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 20,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru. Jumlah total sumbangan efektif (SE) adalah sebesar 91,8% atau sama dengan koefisien determinasi (R^2) analisis regresi yaitu sebesar 91,8%.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di wilayah Gugus I Kapanewon Panjatan. Artinya, kinerja guru yang dijabarkan dalam empat standar kompetensi seperti tercantum dalam Undang-undang Guru dan Dosen serta kemampuan guru sesuai tuntutan Alat Pengukur Kemampuan Guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini membenarkan teori yang disampaikan

oleh Sedarmayanti yang menyatakan bahwa beberapa hal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain meliputi: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2) pendidikan, 3) ketrampilan, 4) manajemen kepemimpinan, 5) tingkat penghasilan, 6) gaji dan kesehatan, 7) jaminan sosial, 8) iklim kerja, 9) sarana prasarana, 10) teknologi, serta 11) kesempatan berprestasi (Supardi, 2016).

Guru merupakan salah satu komponen penting yang ikut berperan dalam usaha pembentukan SDM yang bermutu melalui proses pendidikan di sekolah. Kualitas kinerja seorang guru ikut menentukan kualitas sebuah sekolah atau madrasah. Kinerja guru ditunjukkan oleh seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dapat dipenuhi. Seorang guru dituntut memiliki kinerja yang mantap dan berkualitas agar hasil pendidikan yang dicapai juga berkualitas.

Pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah. Hal ini dapat diwujudkan melalui kepemimpinan yang efektif. Seorang kepala sekolah

dituntut untuk mampu memerankan dirinya secara efektif dan efisien sehingga dapat memberikan kontribusi bagi terwujudnya kualitas dan mutu sekolah. Menurut Mulyasa (Kompri, 2017) peran utama kepala sekolah antara lain sebagai manajer, pemimpin, pendidik, supervisor, administrator, motivator, serta inovator. Apabila peran kepala sekolah ini dapat dijalankan dengan baik akan memberikan pengaruh yang cukup besar pada upaya peningkatan kinerja guru.

Berbicara tentang kriteria model kepemimpinan dalam dunia pendidikan, kita bisa menggunakan filosofi kepemimpinan Ki Hajar Dewantara. Ajaran beliau tentang Trilogi Kepemimpinan meliputi: Ing ngarso sung tuladha (di depan memberi contoh), Ing madya mangun Karsa (di tengah memberi semangat), Tut wuri handayani (di belakang memberi motivasi). Ajaran tersebut menegaskan bahwa seorang pemimpin yang baik harus memiliki ketiga sifat tersebut dalam melaksanakan manajemen sekolah.

Kedisiplinan guru sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Disiplin merupakan kesadaran maupun kesediaan seseorang dalam

menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Tanpa ada kedisiplinan, seorang guru tidak akan bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Guru akan mampu bekerja sesuai harapan jika mempunyai disiplin diri yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mentaati serta mematuhi prosedur, peraturan, maupun kebijakan yang berlaku. Semakin baik kedisiplinan guru, semakin tinggi pula kinerjanya.

Lingkungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan serta dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diembannya (Nuraini.T, 2013). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yang meliputi lingkungan fisik serta lingkungan non fisik (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan fisik berkaitan dengan sarana dan prasarana yang menunjang

pelaksanaan tugas. Lingkungan non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sejawat. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membuat guru merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya juga meningkat. Pemenuhan sarana dan prasarana dalam lingkungan kelas akan menunjang kualitas guru dalam memberikan pelayanan pembelajaran kepada siswa. Selain itu, pemenuhan sarana dan prasarana lainnya yang menunjang tugas guru lainnya

Kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan guru serta lingkungan kerja berdampak pada kinerja guru. Apabila ketiga unsur tersebut dikelola dengan baik maka akan berakibat pada kinerja guru yang baik bahkan meningkat. Sebaliknya, jika tidak dikelola dengan baik akan berakibat pada kinerja guru yang rendah.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan ada kontribusi positif yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Ada kontribusi positif yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Ada kontribusi positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Tidak ada kontribusi yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Muhammad; Barnawi. (2017). *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. Ar Ruzz Media.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kompri. (2017). *Standar Kompetensi Kepala Sekolah*. Kencana.
- Nuraini.T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). *Perencanaan dan Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudjana Nana dan Ibrahim. (2014). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis* (1st ed.). CAPS.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Wahdjosumijo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT Raja Grafindo Persada.