



Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan

Volume 6 Nomor 2 Bulan April Tahun 2024 Halaman 1562 - 1574

<https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Amurang Timur

Joy Kesek^{1✉}, Jeanne M. Mangangantung², Juliana M. Sumilat³

Universitas Negeri Manado, Indonesia^{1,2,3}

e-mail : joykesek@gmail.com¹, jeanemangangantung@unima.ac.id², julianasumilat@unima.ac.id³

Abstrak

Latar belakang penelitian ini berkaitan dengan rendahnya kinerja guru yang disebabkan berbagai faktor, antara lain adalah lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Tujuan penelitian agar dapat menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di sekolah dasar kecamatan Amurang Timur dengan jumlah 41 responden. Hipotesis diuji dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan SPSS 22. Hasil penelitian ditemukan bahwa: 1) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur yang ditunjukkan dengan nilai t hitung = 2,669 > t tabel = 2,020 senilai 15,4% dengan persamaan regresi $Y=55.861+0.422X_1$; 2) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur yang ditunjukkan dengan nilai t hitung = 4,000 > t tabel = 2,020 senilai 29,1% dengan persamaan regresi $Y=19.085+0.806X_2$; 3) terdapat pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur yang ditunjukkan dengan nilai F hitung = 6,799 > F tabel = 3,245 senilai 30,6% dengan persamaan regresi $Y=23.278+0.461X_1+0.310X_2$. Kesimpulan, untuk meningkatkan kinerja guru, perlu melalui peningkatan lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja

Abstract

The background of this research is related to the low performance of teachers caused by various factors, including the work environment and the leadership of the school principal. The research aims to test the influence of the work environment and the leadership of the school principal on teacher performance. This research uses a quantitative method conducted in elementary schools in the East Amurang district with a total of 41 respondents. Hypotheses are tested using multiple linear regression analysis techniques with SPSS 22. The research findings are as follows: 1) There is a significant and positive influence of the school principal's leadership on the performance of elementary school teachers in the East Amurang district, as indicated by the calculated t-value = 2.669 > t-table = 2.020, accounting for 15.4% with the regression equation $Y = 55.861 + 0.422X_1$. 2) There is a significant and positive influence of the work environment on the performance of elementary school teachers in the East Amurang district, as indicated by the calculated t-value = 4.000 > t-table = 2.020, accounting for 29.1% with the regression equation $Y = 19.085 + 0.806X_2$. 3) There is a significant and positive influence of the work environment and the leadership of the school principal on the performance of elementary school teachers in the East Amurang district, as indicated by the calculated F-value = 6.799 > F-table = 3.245, accounting for 30.6% with the regression equation $Y = 23.278 + 0.461X_1 + 0.310X_2$. In conclusion, to improve teacher performance, it is necessary to enhance both the work environment and the leadership of the school principal.

Keywords: Teacher Performance, Principal Leadership, Work Environment

Copyright (c) 2024 Joy Kesek, Jeanne M. Mangangantung, Juliana M. Sumilat

✉ Corresponding author :

Email : joykesek@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i2.6443>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Kemajuan pendidikan di seluruh dunia sangat dipengaruhi oleh perubahan besar dalam dunia industri, yang terjadi secara global. Dewasa ini berada dalam era revolusi industri 4.0, di mana terjadi perkembangan cepat dalam teknologi seperti *Internet of Things* (IoT), kemajuan dalam bidang data dan ilmu pengetahuan, kecerdasan buatan, robotika, komputasi awan, pencetakan tiga dimensi, serta teknologi nano (Ghufron, 2018). Perubahan ini mempengaruhi cara sistem pendidikan sebuah negara beradaptasi. Khususnya di Indonesia, sektor pendidikan sedang memasuki fase revolusi 4.0, yang membawa transformasi signifikan dalam metode kerja, komunikasi, dan pembelajaran kita. Sasaran utama dari pendidikan di era 4.0 ini adalah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang tidak hanya kreatif tetapi juga mampu memenuhi kebutuhan zaman, yang saat ini sangat dipengaruhi oleh revolusi industri berbasis teknologi digital. (Lukum, 2019). Sekolah merupakan lingkungan di mana pembelajaran terjadi untuk memperoleh pengetahuan. Guru memegang peran utama dalam proses ini. Kinerja guru sebagai pendidik memiliki dampak besar terhadap pencapaian keberhasilan dalam pendidikan (Supardi, 2013).

Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan yang guru raih dalam melaksanakan tugas-tugasnya selama periode waktu tertentu, berdasarkan standar kinerja, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. (Tuerah dkk., 2023). Kinerja mengacu pada bagaimana seseorang mengekspresikan keahliannya melalui performa, perilaku, dan hasil kerja yang merupakan refleksi dari kombinasi antara pengetahuan, kemampuan, nilai-nilai, dan sikap yang dimiliki oleh individu tersebut (Mulyasa, 2022). Kinerja guru merujuk pada kemampuan guru untuk menjalankan tindakan sesuai dengan tujuan yang ditentukan, yang meliputi aspek-aspek seperti perencanaan proses pembelajaran, pembentukan dan pemeliharaan kondisi kelas yang kondusif, manajemen kondisi belajar yang optimal, serta evaluasi terhadap hasil belajar. (Rorimpandey, 2020). Lebih lanjut Rorimpandey (2020), menyebutkan bahwa yang memberi pengaruh terhadap kinerja seorang individu diperbedakan ke dalam dua faktor, yakni faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor intrinsik ini mencakup dengan motivasi, pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, usia, minat, watak, bakat dan lain sebagainya. Sementara itu, untuk faktor ekstrinsik ini meliputi sistem administrasi, kebijakan, suasana, sistem imbalan, keadaan kerja, manajemen kepemimpinan, sarana dan prasarana, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Kinerja guru bukan hanya ditetapkan dengan hasil pekerjaan, melainkan dengan perilaku guru saat bekerja itu sendiri. Kinerja guru tercermin dari sejauh mana guru memenuhi persyaratan kompetensi yang ditetapkan. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional, seperti pada Undang-Undang No. 14 tahun 2005. Dari penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan pencapaian guru dalam menjalankan tugas pekerjaannya dengan tujuan meraih target yang ada. Dalam penelitian ini dikaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yang bersumber dari faktor ekstrinsik yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.

Dari hasil pengamatan yang dilaksanakan dalam beberapa guru di sekolah dasar pada kecamatan Amurang Timur, terungkap bahwa kinerja guru saat ini terlihat belum optimal. Di bawah kepemimpinan kepala sekolah saat ini, kurang terdapat kedisiplinan dan ketegasan dalam mengambil tindakan terhadap guru yang melakukan pelanggaran. Guru dalam menjalankan tugas profesionalnya perlu memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan sekolah, agar dapat mendukung kinerja guru. Namun, terdapat kecenderungan bahwa guru-guru sering kali terlambat saat memulai jam pelajaran maupun saat mengikuti kegiatan di luar jam pelajaran, seperti rapat atau kegiatan sekolah lainnya. Selain itu, sering juga terjadi keterlambatan dalam pengumpulan tugas yang diberikan kepada guru.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang memengaruhi kinerja guru (Yunus dkk., 2021). Mulyasa (2022) menguraikan bahwa kepala sekolah hendaknya memimpin dengan melaksanakan fungsi sebagai pendidik, manajer, pemimpin, dan motivator. Kepemimpinan kepala sekolah mencakup berbagai upaya oleh kepala sekolah lakukan dalam memanfaatkan prinsip-prinsip manajemen dalam mengoptimalkan dan mempengaruhi semua komponen yang ada di sekolah, dengan tujuan agar visi dan misi sekolah dapat terwujud.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur, kepala sekolah tampaknya belum cukup memberikan motivasi kepada para guru dan tidak sepenuhnya memperhatikan disiplin kerja. Terlihat bahwa kepala sekolah kurang tegas dalam menghadapi guru-guru yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas mereka.

Lingkungan kerja dan kepimpinan sekolah dapat memberi pengaruh terhadap kinerja guru (Mukti dkk., 2022). Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dorongan bagi para guru untuk menjalankan tugas pengajaran mereka dengan lebih efektif. (Sedarmayanti, 2009) menjelaskan lingkungan kerja meliputi keseluruhan peralatan dan bahan yang digunakan, serta kondisi lingkungan di mana seseorang melakukan pekerjaannya, termasuk metode kerja dan pengaturan tempat kerja, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja ini dikelompokkan menjadi lingkungan kerja fisik serta non-fisik. Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik meliputi kondisi pencahayaan, suhu ruangan, kelembapan udara, aliran udara, tingkat kebisingan, peralatan mekanis, aroma yang tidak sedap, tata letak ruangan, dekorasi, penggunaan musik, dan tingkat keamanan. Lingkungan kerja non fisik melibatkan interaksi sosial di tempat kerja, termasuk hubungan antara manajer dan karyawan, serta antar rekan kerja. Lingkungan fisik sekolah, yakni sarana dan prasarana ini memungkinkan proses pendidikan karakter dapat berjalan dengan baik (Gampu dkk., 2022). Oleh karena itu, sangat penting bagi pendidik untuk memahami karakteristik siswa yang telah terbentuk sebelumnya agar dapat mengarahkan mereka ke jalur yang lebih positif. Dengan ini, dihasilkan konklusi bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar tempat kerja, termasuk faktor fisik dan non fisik, yang berpotensi mempengaruhi bagaimana individu melaksanakan tugas-tugas mereka.

Berdasarkan hasil observasi di sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur, terlihat bahwa lingkungan kerja di sekolah tersebut kurang mendukung. Salah satu contohnya adalah ketidaknyamanan guru dalam kelas akibat cahaya matahari yang masuk melalui jendela kaca dan mengganggu proses penyampaian materi pembelajaran. Cat di dalam kelas terlihat tidak menarik karena warnanya sudah pudar, dan kondisi kelas yang kotor menyebabkan adanya aroma tidak enak. Guru berpendapat bahwa fasilitas yang tersedia di sekolah tidak memadai. Selain itu, lingkungan sekitar sekolah yang terletak di daerah perumahan warga juga mengganggu karena suara bising masih terdengar saat guru sedang menjelaskan. Sedangkan dalam hal interaksi antar guru dalam lingkungan kerja, komunikasi telah terjalin dengan baik. Keterhubungan yang efektif antara rekan guru memiliki kepentingan yang signifikan dalam membagikan informasi yang disampaikan oleh sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru. Komunikasi yang optimal akan membentuk lingkungan kerja yang menyenangkan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Kustinayanti & Wiyasa (2021) dengan judul “Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru” memiliki perbedaan dengan penelitian ini di mana dalam penelitian ini menguji pengaruh antar variabel sedangkan penelitian Kustinayanti menguji hubungan antar variabel.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Susanti dkk. (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru” memiliki perbedaan dengan penelitian ini di mana dalam penelitian ini indikator kepemimpinan kepala sekolah sebagai inovator, motivator, dan supervisor sedangkan penelitian Susanti hanya menggunakan indikator kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ideswal dkk. (2020) dengan judul “Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar” memiliki perbedaan dengan penelitian ini di mana dalam penelitian ini melihat ada tidaknya pengaruh antar variabel sedangkan penelitian Ideswal melihat kontribusi antar variabel.

Tujuan penelitian ini dimaksudkan agar dapat menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur. Pentingnya penelitian ini menjadi dasar dan acuan untuk kegiatan pendidikan, terutama untuk peningkatan kinerja guru agar mutu pendidikan juga dapat ikut meningkat. Penelitian ini menyediakan masukan serta informasi berguna untuk

kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah. Melalui hasil penelitian, kepala sekolah dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mengimplementasikan strategi yang sesuai guna meraih tujuan tersebut. Penelitian ini menyediakan kebermanfaatan untuk guru dalam meningkatkan kinerja mereka sebagai pendidik. Dengan memaksimalkan kinerja guru, diharapkan proses pembelajaran di sekolah bisa berlangsung dengan lebih baik dan memberikan dampak positif pada mutu sekolah secara keseluruhan. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja guru di lingkungan mereka. Dengan menerapkan rekomendasi dan temuan penelitian, sekolah dapat mengidentifikasi kekurangan dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan mutu sekolah, terutama sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur. Kebaruan penelitian ini terletak pada penelitian kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur dengan fokus pada pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara komprehensif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46 guru di tujuh sekolah dasar negeri kecamatan Amurang Timur, kabupaten Minahasa Selatan, provinsi Sulawesi Utara yaitu SD Inpres Ranomea, SD Inpres Pondang, SD Inpres Lopana, SD Inpres Pinaling, SD Inpres Ritey, SD Inpres Maliku, dan SD Inpres Kotamenara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2022 sampai dengan Februari 2023. Teknik pengambilan sampel secara *proportionate stratified random sampling* sehingga memperoleh sampel 41 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berupa angket untuk variabel kinerja guru (Y), kepemimpinan kepala sekolah (X1), dan lingkungan kerja (X2).

Kelayakan instrumen penelitian kemudian diuji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan *Pearson Product Moment* untuk menilai seberapa akurat alat ukur tersebut. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* untuk menilai seberapa konsisten alat ukur tersebut. Uji validitas dan reliabilitas diuji menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.

Analisis data menggunakan uji statistik diantaranya (1) analisis deskriptif bertujuan melakukan analisis data yang peneliti sudah kumpulkan (Sugiyono, 2017). (2) regresi linier sederhana bertujuan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap terikat secara linear (Priyatno, 2014). (3) regresi linier berganda bertujuan mengetahui pengaruh linear dua variabel bebas pada satu variabel terikat (Priyatno, 2014). (4) uji parsial (uji t) bertujuan memahami apakah variabel bebas memberi pengaruh signifikan pada variabel terikat secara parsial (Priyatno, 2014). (5) uji simultan (uji F) bertujuan memahami apakah variabel bebas memberi pengaruh pada terikat secara simultan (Priyatno, 2014). (6) koefisien determinasi (R^2) bertujuan melakukan pengukuran besaran kapasitas model dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006).

Dalam pengujian analisis regresi, uji prasyarat analisis harus terpenuhi agar dapat melanjutkan analisis pengujian hipotesis. Analisis data dimulai dengan melakukan uji persyaratan analisis yang terdirikan atas uji linearitas dan normalitas. Normalitas data didefinisikan dengan data penelitian yang memiliki distribusi normal, maka dapat dinyatakan merepresentasikan populasi penelitian (Priyatno, 2014). Uji normalitas dilakukan dengan cara *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Uji linieritas bertujuan mengetahui linearitas data penelitian(Priyatno, 2014). Uji linearitas dilakukan dengan cara meninjau nilai signifikansi *linearity* dan *deviation from linearity*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum pelaksanaan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Jika $r < 0,05$ maka butir instrumen valid. Hasil uji validitas untuk tiap-tiap variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru

No	Butir Soal	Probability Value [Sig.9(2- tailed)]	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
1	Y1	0,001		Valid
2	Y2	0,016		Valid
3	Y3	0,010		Valid
4	Y4	0,015		Valid
5	Y5	0,016		Valid
6	Y6	0,007		Valid
7	Y7	0,001		Valid
8	Y8	0,001		Valid
9	Y9	0,003		Valid
10	Y10	0,020		Valid
11	Y11	0,001		Valid
12	Y12	0,023		Valid
13	Y13	0,114		Tidak Valid
14	Y14	0,001		Valid
15	Y15	0,045		Valid
16	Y16	0,005	0,05	Valid
17	Y17	0,001		Valid
18	Y18	0,020		Valid
19	Y19	0,015		Valid
20	Y20	0,016		Valid
21	Y21	0,007		Valid
22	Y22	0,003		Valid
23	Y23	0,001		Valid
24	Y24	0,001		Valid
25	Y25	0,045		Valid
26	Y26	0,016		Valid
27	Y27	0,001		Valid
28	Y28	0,001		Valid
29	Y29	0,015		Valid
30	Y30	0,010		Valid
31	Y31	0,005		Valid

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa pengukuran variabel kinerja guru (Y) dari 31 butir pertanyaan yang diberikan kepada 41 orang responden, pertanyaan tidak valid ada 1 butir, ini disebabkan bahwa *probability value* ini lebih tinggi dibandingkan pada taraf signifikansi, yakni nomor 13 dan yang valid ada 30 butir. Oleh karena itu 1 butir pertanyaan tersebut tidak akan peneliti gunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Butir Soal	Probability Value [Sig.9(2- tailed)]	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
1	X1.1	0,001		Valid
2	X1.2	0,014		Valid
3	X1.3	0,007		Valid
4	X1.4	0,001		Valid
5	X1.5	0,045		Valid
6	X1.6	0,001		Valid
7	X1.7	0,014	0,05	Valid
8	X1.8	0,001		Valid
9	X1.9	0,014		Valid
10	X1.10	0,001		Valid
11	X1.11	0,001		Valid
12	X1.12	0,001		Valid

13	X1.13	0,063	Tidak Valid
14	X1.14	0,007	Valid
15	X1.15	0,321	Tidak Valid
16	X1.16	0,007	Valid
17	X1.17	0,001	Valid
18	X1.18	0,321	Tidak Valid
19	X1.19	0,001	Valid
20	X1.20	0,001	Valid
21	X1.21	0,001	Valid
22	X1.22	0,001	Valid
23	X1.23	0,001	Valid
24	X1.24	0,001	Valid
25	X1.25	0,001	Valid
26	X1.26	0,001	Valid
27	X1.27	0,014	Valid
28	X1.28	0,001	Valid
29	X1.29	0,001	Valid
30	X1.30	0,001	Valid
31	X1.31	0,007	Valid
32	X1.32	0,007	Valid
33	X1.33	0,001	Valid

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa pengukuran variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dari 33 butir pertanyaan yang diberikan kepada 41 orang responden, pertanyaan tidak valid ada 3 butir karena *probability value* lebih tinggi dibandingkan pada nomor 13, 15 dan 18 dan yang valid ada 30 butir. Oleh karena itu 3 butir pertanyaan tersebut tidak akan peneliti gunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Angket Lingkungan Kerja

No	Butir Soal	Probability Value[Sig.9(2-tailed)]	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
1	X2.1	0,001	0,05	Valid
2	X2.2	0,001		Valid
3	X2.3	0,001		Valid
4	X2.4	0,001		Valid
5	X2.5	0,003		Valid
6	X2.6	0,001		Valid
7	X2.7	0,005		Valid
8	X2.8	0,001		Valid
9	X2.9	0,001		Valid
10	X2.10	0,003		Valid
11	X2.11	0,005		Valid
12	X2.12	0,001		Valid
13	X2.13	0,001		Valid
14	X2.14	0,001		Valid
15	X2.15	0,001		Valid
16	X2.16	0,001		Valid
17	X2.17	0,001		Valid
18	X2.18	0,001		Valid
19	X2.19	0,001		Valid
20	X2.20	0,001		Valid
21	X2.21	0,001		Valid
22	X2.22	0,001		Valid
23	X2.23	0,001		Valid
24	X2.24	0,001		Valid

25	X2.25	0,158	Tidak Valid
26	X2.26	0,096	Tidak Valid
27	X2.27	0,001	Valid
28	X2.28	0,001	Valid
29	X2.29	0,001	Valid
30	X2.30	0,001	Valid
31	X2.31	0,001	Valid
32	X2.32	0,001	Valid

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa pengukuran variabel lingkungan kerja (X2) dari 32 butir pertanyaan yang diberikan kepada 41 orang responden, pertanyaan tidak valid ada 2 butir karena *probability value* lebih tinggi dikomparasikan dengan taraf signifikansi yaitu pada nomor 25 dan 26 dan yang valid ada 30 butir. Oleh karena itu 2 butir pertanyaan tersebut tidak akan peneliti gunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 maka reliabel. Hasil uji reliabilitas dari tiap-tiap variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabel	Keputusan
1.	Kinerja Guru (Y)	0,855		Reliabel
2.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,927	$r > 0,6$	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X2)	0,927		Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja guru (Y), kepemimpinan kepala sekolah (X1), dan lingkungan kerja (X2) membuktikan nilai *Cronbach Alpha* lebih tinggi dikomparasikan dengan 0,6 dengan ini dinyatakan reliabel artinya alat ukur tersebut mampu digunakan sebagai instrumen penelitian. Nilai dari ketiga variabel ini membuktikan *Cronbach Alpha* lebih tinggi dikomparasikan dengan 0,6 dengan ini berguna dalam mengambil data penelitian berikutnya.

Setelah data angket terkumpul selanjutnya dilakukan uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data tiap-tiap variabel yang dianalisis. Peneliti menggunakan metode statistik *kolmogorov smirnov* untuk analisis, sehingga jika nilai signifikansi dari uji *kolmogorov smirnov* melebihi 0,05, maka dihasilkan konklusi bahwa data memiliki distribusi yang normal. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.27095335
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.051
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Tabel di atas membuktikan nilai statistik Asymp. Sig. (2-tailed) untuk uji *kolmogorov smirnov* senilai 0,200. Nilai signifikansi ini lebih tinggi dikomparasikan dengan 0,05, sehingga dihasilkan konklusi bahwa data kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N	41
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	7.34678485
Most Extreme Differences	
Absolute	.059
Positive	.058
Negative	-.059
Test Statistic	.059
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d

Tabel di atas membuktikan nilai statistik Asymp. Sig. (2-tailed) untuk uji kolmogorov smirnov senilai 0,200. Nilai signifikansi ini lebih tinggi dikomparasikan dengan 0,05, sehingga dihasilkan konklusi bahwa data lingkungan kerja terhadap kinerja guru berdistribusi normal.

Uji prasyarat selanjutnya yaitu uji linieritas. Hasil pengujian dilihat dari tabel ANOVA, apabila nilai signifikansi dilihat dari *deviation from linearity* lebih tinggi dikomparasikan dengan 0,05 atau nilai signifikansi dilihat dari *linearity* lebih rendah dikomparasikan dengan 0,05 berarti terdapat hubungan linier antara variabel bebas dengan terikat. Sebaliknya jika nilai signifikansi dilihat dari *deviation from linearity* lebih rendah dikomparasikan dengan 0,05 atau nilai signifikansi dilihat dari *linearity* lebih tinggi dikomparasikan dengan 0,05 berarti tidak terdapat hubungan linear antara bebas dengan terikat. Hasil uji linieritas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	1390.978	21	66.237	1.604	.152
Kepemimpinan	Linearity	198.240	1	198.240	4.801	.041
Kepala Sekolah	Deviation from Linearity	1192.738	20	59.637	1.444	.214
	Within Groups	784.583	19	41.294		
	Total	2175.561	40			

Pada tabel di atas, didapatkan nilai signifikansi *deviation from linearity* yaitu 0,214 lebih tinggi dikomparasikan dengan 0,05 dan nilai signifikansi *linearity* yaitu 0,041 lebih rendah dikomparasikan dengan 0,05 yang mana hal ini dapat membuktikan bahwa antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kinerja guru (Y) memiliki hubungan linier secara signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	3651.330	18	202.852	3.203	.005
Lingkungan	Linearity	1301.175	1	1301.175	20.543	.001
Kerja	Deviation from Linearity	2350.156	17	138.244	2.183	.053
	Within Groups	1393.450	22	63.339		
	Total	5044.780	40			

Pada tabel di atas, setelah uji linieritas dilakukan didapatkan nilai signifikansi *deviation from linearity* yaitu 0,053 lebih tinggi dikomparasikan dengan 0,05 dan nilai signifikansi *linearity* yaitu 0,001 lebih rendah dikomparasikan dengan 0,05 yang mana hal ini dapat membuktikan bahwa antara variabel lingkungan kerja (X2) dan kinerja guru (Y) memiliki hubungan linier secara signifikan.

Tahap selanjutnya adalah pengujian hipotesis dengan tiga hipotesis yang diuji. Uji hipotesis pertama dan kedua menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji parsial (uji t). Uji hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji simultan (uji F). Hasil uji hipotesis disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	55,861	15,152			3,687	<,001
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.422	.158			.393	2,669 ,011
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Interpretasi hasil dari persamaan di atas didapatkan bahwa konstanta senilai 55,861 yang artinya bahwa nilai konsistensi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) senilai 55,861 koefisien regresi (X_1) senilai 0,422 yang menyebutkan kenaikan 1% nilai kepemimpinan kepala sekolah, dengan ini kinerja guru akan bertambah senilai 0,422. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif dengan ini dinyatakan bahwa arah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah positif. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada tabel di atas, didapatkan nilai t hitung untuk pengaruh variabel X_1 terhadap Y senilai 2,669 sedangkan nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k$ atau $42 - 2 = 39$, hasil didapatkan untuk t tabel senilai 2,023. Jika dibandingkan nilai t hitung 2,669 lebih tinggi dikomparasikan dengan t tabel 2,023. Dengan demikian dihasilkan konklusi bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian, agar dapat mengetahui besaran pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dengan ini dihasilkan bahwa pengujian koefisien determinasinya ialah;

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.393 ^a	.154	.133	10,458	
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah					

Dari hasil tersebut, di dapat nilai *R square* (koefisien determinasi) senilai 0,154 artinya pengaruh variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) senilai 15,4%.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	19,085	19,303			.989	.329
Lingkungan Kerja	.806	.201	.539	4,000	<,001	
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Interpretasi hasil dari persamaan di atas didapatkan bahwa konstanta senilai 19,085 yang artinya bahwa nilai konsistensi variabel nilai konsistensi variabel lingkungan kerja (X_2) senilai 19,085 koefisien regresi (X_2) senilai 0,806 yang menyebutkan kenaikan 1% nilai lingkungan kerja, dengan ini kinerja guru akan bertambah senilai 0,806. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif dengan ini dinyatakan bahwa arah pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah positif. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada tabel di atas, didapatkan nilai t hitung untuk pengaruh variabel X_2 terhadap Y senilai 4,000 sedangkan nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k$ atau $42 - 2 = 39$, hasil didapatkan untuk t tabel senilai 2,023. Jika dibandingkan nilai t hitung 4,000 lebih tinggi dikomparasikan dengan t tabel 2,023. Dengan demikian dihasilkan konklusi bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) maka disajikan hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.273	9.577

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari hasil tersebut, di dapat nilai *R square* (koefisien determinasi) senilai 0,291 artinya pengaruh variabel bebas lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) senilai 29,1%.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
(Constant)	23.278	21.437		1.086	.284
1 Kepemimpinan Kepala Sekolah	.461	.158		.407	2.919 .006
Lingkungan Kerja	.310	.128		.338	2.422 .020
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Dari hasil di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi senilai 0,284 lebih tinggi dikomparasikan dengan 0,05, dengan ini model regresi yang peneliti gunakan akan memprediksi pengaruh pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Dari persamaan regresi yang didapatkan nilai konstanta senilai 23,782, menyatakan bahwa jika variabel kinerja guru (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai nol, dengan ini besaran rata-rata untuk kinerja guru akan memiliki nilai 23,752. Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 (kepemimpinan kepala sekolah) memiliki nilai positif, membuktikan keterkaitan hubungan yang searah antara kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y). Koefisien regresi variabel X1 senilai 0,461 yang membuktikan bahwa untuk setiap pertambahan skor kepemimpinan kepala sekolah (X1) senilai mengakibatkan peningkatan kinerja guru (Y) senilai 0,461. Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 (lingkungan kerja) memiliki nilai positif, membuktikan keterkaitan hubungan yang searah antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y). Koefisien regresi variabel X2 senilai 0,310 membuktikan bahwa untuk setiap peningkatan skor lingkungan kerja (X2) senilai mengakibatkan peningkatan kinerja guru (Y) senilai 0,310.

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	356.852	2	178.426	6.799	.003^b
1 Residual	997.197	38	26.242		
Total	1354.049	40			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah					

Dari tabel ANOVA di atas, didapatkan nilai F senilai 6,799 sedangkan nilai F tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai signifikansi 0,05, dengan derajat kebebasan $df = (\text{jumlah variabel}-1)$ atau $df = 3-1 = 2$ dan $df = (n-k-1)$ atau $df = 41-2-1 = 38$, hasil didapatkan F tabel senilai 3,24. Jika dibandingkan nilai F hitung 6,799 lebih tinggi dikomparasikan dengan F tabel 3,24. Dengan demikian dihasilkan konklusi bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) maka disajikan hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.553 ^a	.306	.270	9.153	
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah					

Dari hasil tersebut, di dapat nilai R *square* (koefisien determinasi) senilai 0,306 yang artinya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) senilai 30,6%. Hal ini berarti bahwa senilai 30,6% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan sisanya yaitu 69,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil yang di dapat maka dihasilkan konklusi bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan dan positif secara simultan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, melalui hasil angket yang telah disebarluaskan oleh peneliti kepada 41 responden dapat diketahui data yaitu t hitung $2,669 > t$ tabel 2,020 dan signifikansi $0,011 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur senilai 15,4%.

Secara umum, kepemimpinan dapat diartikan sebagai aktivitas mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugas yang ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi. Fielder dalam Kurniadin dkk. (2013) menjelaskan seorang pemimpin adalah individu dalam suatu kelompok yang memiliki keterampilan untuk memberikan arahan dan mengkoordinasikan upaya bersama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wahyudi dkk. (2022) seorang kepala sekolah adalah pendidik yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin suatu lembaga pendidikan di mana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pengajaran dan siswa yang menerima pembelajaran. Di sisi lain Mulyasa (2022) menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah melibatkan upaya dan hasil yang didapatkan dalam menerapkan manajemen sekolah guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel. Lebih lanjut Mulyasa (2022), kepemimpinan kepala sekolah yang efektif melibatkan komitmen terhadap visi sekolah sebagai prinsip utama dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah mengintegrasikan visi sekolah sebagai pedoman dalam manajemen dan kepemimpinan sekolah, serta mengarahkan fokus pada kegiatan pembelajaran dan kinerja guru di kelas.

Hasil penelitian di atas selaras dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Yunus dkk. (2021). Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru memperoleh nilai regresi t hitung senilai $5,806 > t$ tabel senilai 2,145. Dengan demikian Ha diterima, sedangkan H0 ditolak. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terlihat bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja para guru. Peningkatan kinerja guru diharapkan dapat mengevaluasi kemampuan mereka dan menilai apakah mereka sudah memenuhi kriteria sebagai pemimpin profesional atau belum. Semua langkah ini diambil dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja para guru secara keseluruhan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, melalui hasil angket yang telah disebarluaskan oleh peneliti kepada 41 responden dapat diketahui data yaitu t hitung $4,000 > t$ tabel 2,020 dan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru senilai 29,1%. Berdasarkan hasil yang didapatkan, kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur.

Hasil ini selaras dengan hasil penelitian Pratiwi Indah Sari (2018). Nilai $F = 77,487$ dengan signifikansi 0.000 dalam ANOVA, dengan demikian α (Sig) $< 0,05$, dengan ini regresi ini berguna dalam memprediksikan lingkungan kerja dengan tingkatan kepercayaannya 95%. Dalam coefficient nilai B constant = 14,062, membuktikan bahwa bila lingkungan kerja diabaikan, dengan ini kinerja guru didapatkan = 14,062. Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X) adalah 0,853, menunjukkan bahwa bila tingkatan lingkungan kerja diikutkan, dengan demikian kinerja guru mengalami peningkatan senilai 0,853.

Menurut Anam (2018) lingkungan kerja didefinisikan dengan seluruh unsur yang ada di sekitar individu dan berpengaruh terhadap perasaan mereka akan keselamatan, kenyamanan, serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Sedangkan menurut Wahyudi dkk. (2022) lingkungan kerja merujuk pada kondisi sekitar tempat kerja, baik yang sifatnya fisik dan non-fisik, yang memiliki potensi untuk mempengaruhi di mana seseorang melakukan aktivitas pekerjaannya.

Dengan demikian, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk faktor internal dan eksternal. Dalam hal ini ialah lingkungan kerja dengan menghasilkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, baik itu langsung ataupun tidak akan menaikkan kinerja guru (Sofyan, 2013).

Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan menggunakan angket yang telah disebar oleh peneliti kepada 41 responden, dapat diketahui F hitung $6,799 > F$ tabel 3,24 dan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur senilai 30,6%.

Hasil penelitian di atas selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mukti dkk. (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru, diperlukan upaya bersama untuk terus-menerus memperbaiki dan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah serta lingkungan kerja. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja akan memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Hal ini mencerminkan pentingnya jaminan baik secara fisik maupun mental bagi individu. Peningkatan kemampuan ini, ditambah dengan perilaku yang mendukung dan menghargai upaya serta kerja keras, akan memberikan motivasi kepada guru untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik guna memberikan kenyamanan kepada guru, sehingga dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih giat.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini ialah, (1) ada pengaruh signifikan dan positif bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada kinerja kerja sekolah dasar pada kecamatan Amurang Timur. (2) ada pengaruh signifikan dan positif dari lingkungan kerja pada kinerja guru sekolah dasar pada kecamatan Amurang Timur. (3) ada pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah pada kinerja guru sekolah dasar pada kecamatan Amurang Timur. Dengan ini dihasilkan konklusi bahwa jika lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah ini naik, dengan demikian kinerja guru akan mengalami kenaikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (S2) dan juga diucapkan terima kasih kepada Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Amurang Timur yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian di sekolah tersebut sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, C. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam, 4(1), 40–56.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005*.
- Gampu, G., Pinontoan, M., & Sumilat, J. M. (2022). *Peran Lingkungan Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Disiplin dan Tanggung Jawab Siswa*. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(4), 5124–5130.
- Ghozali, I. (2006). Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghufron, G. (2018). *Revolusi Industri 4.0: Tantangan, Peluang, dan solusi bagi dunia pendidikan*. Seminar Nasional Dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2018, 1(1).
- Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). *Kontribusi iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar*. Jurnal Basicedu, 4(2), 460–466.
- Kurniadin, D., Machali, I., & Sandra, M. (2013). *manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip pengelolaan pendidikan*.
- Kustinayanti, N. L. N., & Wiyasa, I. K. N. (2021). *Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran, 4(1), 179–191.
- Lukum, A. (2019). *Pendidikan 4.0 di era generasi Z: Tantangan dan solusinya*. Prosiding Seminar Nasional Kimia dan Pendidikan Kimia, 2(Back Issue), 1–3.
- Mukti, A., Sapriati, A., & Soekisno, B. A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kabupaten Bintan*. Indonesian Journal of Islamic Educational Management, 5(1), 1–11.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 pengolahan data terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rorimpandey, W. H. F. (2020). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Ahlimedia Book.
- Sedarmayanti, M. P. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda*. Industrial Engineering Journal, 2(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Rajawali Pers.
- Susanti, E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(1), 1440–1448.
- Tuerah, R. M. S., Jacob, N. D., Kaunang, I. F., & Liando, F. F. (2023). *Peningkatan Manajemen Persekolahan Melalui Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Manado*. Innovative: Journal Of Social Science Research, 3(2), 4330–4341.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(1), 887–898.
- Yunus, A. A. S. P., Hidayat, M. T., Djazilan, M. S., & Akhwani, A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Basicedu, 5(5), 3625–3635.