



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

**Sinta Apriliani**

Universitas Slamet Riyadi, Indonesia

**Asih Handayani**

Universitas Slamet Riyadi, Indonesia

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda 18, Kadipiro, Surakarta

Korespondensi penulis: [jebiksinta@gmail.com](mailto:jebiksinta@gmail.com)

**Abstract.** *This research was conducted on teachers of SMAN 1 Ngrambe Kabupaten Ngawi the type of data used was quantitative data. The data source used is primary data. The population in this study was 45 teachers from SMAN 1 Ngrambe Kabupaten Ngawi. The sample in this study amounted to 45 teachers using saturated sampling. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques use multiple linear regression analysis, descriptive analysis, t test, F test and determination coefficient test. The results showed that leadership style had an insignificant effect on teacher performance, competence had a significant effect on teacher performance, and the work environment had an insignificant effect on teacher performance. The result of the coefficient of determination is 0.725 This means that the magnitude of the influence of independent variables of leadership style (X1), competence (X2) and work environment (X3) on variables tied to teacher performance (Y) at SMAN 1 Ngrambe Kabupaten Ngawi is 72.5%, while the rest (100% - 72.5%) = 27.5% is explained by other variables outside the model such as work discipline, work motivation, work stress and others.*

**Keywords:** *Leadership Style, Competence, Work Environment, Teacher Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan pada guru SMAN 1 Ngrambe Kabupaten Ngawi, jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Populasi pada penelitian ini adalah guru SMAN 1 Ngrambe Kabupaten Ngawi yang berjumlah 45 guru. Sampel pada penelitian ini berjumlah 45 guru dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis deskriptif, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0,725 Artinya besarnya pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) di SMAN 1 Ngrambe Kabupaten Ngawi sebesar 72,5 %, sedangkan sisanya (100% - 72,5 %) = 27,5 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja dan lain sebagainya..

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru.

## **1. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menunjang tercapainya suatu keberhasilan organisasi, karena manusia terlibat langsung dan berperan aktif sebagai penggerak aktivitas sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing – masing dalam organisasi itu sendiri. Menurut Sutrisno (2015) Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Dalam dunia pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik.

SMA Negeri 1 Ngrambe merupakan salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMA yang berada di Desa Cepoko, Kecamatan Ngrambe, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur yang berdiri sejak 5 Mei 1991. Dalam menjalankan kegiatannya, SMA Negeri 1 Ngrambe berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SMA Negeri 1 Ngrambe merupakan sekolah yang memiliki Akreditasi A, berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Nomor:1347/BAN-SM/SK/2021. Sebagai suatu instansi pendidikan, pelaksanaan tugas SMA Negeri 1 Ngrambe bergantung pada kinerja para guru dan juga pemimpinnya.

Menurut Amir (2015:5) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan dari bagian paling akhir dari keseluruhan proses akan tetapi seluruh tampilan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output serta outcome. Kemampuan dalam bentuk karya nyata merupakan perwujudan dari kinerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam suatu organisasi atau instansi. Kinerja guru merupakan perilaku yang secara nyata ditunjukkan oleh guru pada saat memberikan kegiatan belajar mengajar kepada siswanya. Kinerja guru mempunyai fungsi yang berpengaruh, karena merupakan faktor penentu keberhasilan peserta didik, sehingga perlu mengkaji aspek yang berhubungan dalam peningkatan kinerja guru agar lebih ditingkatkan untuk kualitas pendidikan yang lebih baik.

**Tabel 1.** Data Penilaian Kinerja Guru Sma Negeri 1 Ngrambe Tahun 2021 – 2023

No.	Penilaian	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
1.	Orientasi Pelayanan	85	85	83
2.	Kompeten	87	85	85
3.	Harmonis	88	84	82
4.	Kolaboratif	86	83	82
5.	Disiplin	88	85	85
Nilai rata-rata		86,8 %	84,4 %	83,4 %

Sumber: SMA Negeri 1 Ngrambe (2021-2023).

Dari tabel I dapat dilihat penurunan kinerja guru SMA Negeri 1 Ngrambe dalam tiga tahun terakhir. Capaian penilaian kinerja guru belum ada yang mencapai diangka 90 sampai 100, artinya kinerja guru di SMAN 1 Ngrambe masih belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tersebut guru belum sepenuhnya optimal, meskipun hanya sebagian, tetapi hal ini akan mempengaruhi dan mengganggu proses kegiatan belajar mengajar di sekolah serta berdampak bagi siswa.

Terdapat banyak faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja guru, salah satu faktor di antaranya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah akan mampu membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja pada guru itu. Gaya kepemimpinan sendiri mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya. Menurut Thoah (2013:49) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Kompetensi merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi tersebut. Selain itu, kompetensi juga memiliki arti yaitu kapasitas yang ada pada seseorang dan dapat membuat orang tersebut bisa untuk memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Wibowo (2015:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi lingkungan dapat dikatakan baik apabila kondisi lingkungan tempat kerja itu nyaman, aman dan sehat. Maka tersedianya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi guru, karena peran guru sebagai tenaga pengajar yang berhubungan dan bertatap muka secara langsung dengan siswa memberikan efek yang kuat kepada diri siswa.

Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda dari penelitian terdahulu diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja guru yang dipengaruhi faktor gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Ngrambe Kabupaten Ngawi”.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Tinjauan Pustaka**

#### **a. Kinerja Guru**

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Darmadi (2018:34) kinerja guru adalah “kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”. Guru merupakan pihak yang paling banyak berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, sehingga kualitas guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan.

#### **b. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan harus dipahami sebagai perilaku khas seorang pemimpin terhadap anggotanya. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas terwujudnya visi, misi, tujuan, dan mutu pendidikan di sekolah. Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016:320) menyatakan

bahwa “Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”. Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

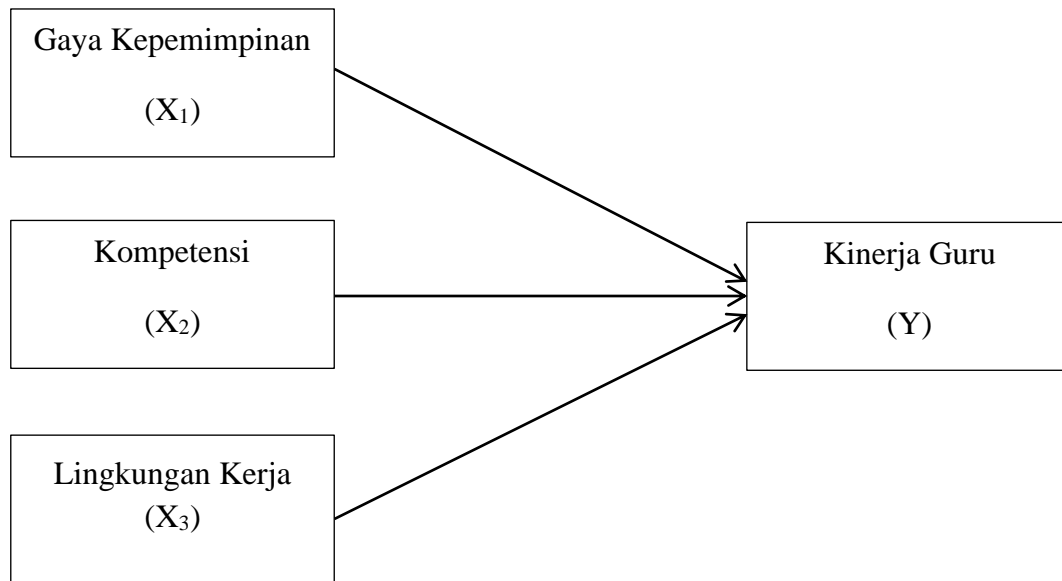
**c. Kompetensi**

Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan atau tercapainya tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2015:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Daryanto (2015: 163) kompetensi adalah kemampuan dan kesanggupan berupa pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat menampilkan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik yang sesuai. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

**d. Kompetensi**

Menurut Sunyoto (2015:38), menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang terpenting bagi setiap orang yang sedang melakukan pekerjaan dan aktivitas di dalam organisasi”. Sedarmayanti (2017:135), “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

### **Kerangka Berpikir**



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

### **Hipotesis**

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Ngrambe

H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Ngrambe

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Ngrambe

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada guru SMAN 1 Ngrambe Kabupaten Ngawi, jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Populasi pada penelitian ini adalah guru SMAN 1 Ngrambe Kabupaten Ngawi yang berjumlah 45 guru. Sampel pada penelitian ini berjumlah 45 guru dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis deskriptif, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3.390	2.566		1.321	.194
Gaya	.011	.142	.008	.078	.938
Kepemimpinan					
Kompetensi	.842	.120	.850	7.008	.000
Lingkungan Kerja	.011	.094	.012	.120	.905

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah (2024).

Berdasarkan tabel XIX di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,390 + 0,011 X_1 + 0,842 X_2 + 0,011 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa :

a = 3,390 (positif) artinya jika variable gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) konstan maka kinerja guru (Y) adalah positif.

b1= 0,011 artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru artinya, jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja guru (Y) akan meningkat, dengan asumsi variable kompetensi (X2) dan lingkungan kerja (X3) konstan/tetap.

b2= 0,842 artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru artinya, jika kompetensi meningkat maka kinerja guru (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X3) konstan/tetap.

b3= 0,011 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru artinya, jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja guru (Y) akan meningkat, dengan asumsi variable gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) konstan/tetap.

Uji t

**Tabel 3.** Hasil Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.390	2.566		1.321	.194
Gaya Kepemimpinan	.011	.142	.008	.078	.938
Kompetensi	.842	.120	.850	7.008	.000
Lingkungan Kerja	.011	.094	.012	.120	.905

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah (2024).

Pengujian signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebagai berikut:

1. Pengujian signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai  $\rho$ -value (signifikansi) = 0,938 > 0,05 maka H0 diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, sehingga H1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ngrambe tidak terbukti kebenarannya.
2. Pengujian signifikansi pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai  $\rho$ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga H2 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ngrambe terbukti kebenarannya.

Pengujian signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh nilai  $\rho$ -value (signifikansi) = 0,905 > 0,05 maka H0 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, sehingga H3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ngrambe tidak terbukti kebenarannya.



**Uji F****Tabel 4.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.990	3	96.997	39.685	.000 <sup>b</sup>
	Residual	100.210	41	2.444		
	Total	391.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi

Sumber: Data primer yang diolah (2024).

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 39,685 dengan nilai signifikansi (*p value*) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model yang digunakan dalam memprediksi variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y) berdasarkan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sudah tepat.

**Koefisien Determinasi****Tabel 5.** Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.862 <sup>a</sup>	.744	.725	1.563	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi

Sumber: Data primer yang diolah (2024).

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) untuk model ini adalah sebesar 0,725, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (Gaya Kepemimpinan), X2 (Kompetensi) dan X3 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) sebesar 72,5 %. Sisanya ( $100\% - 72,5\%$ ) = 27,5 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya disiplin kerja, motivasi kerja, stres kerja dan lain sebagainya.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Ngrambe**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ngrambe dengan  $p\text{-value}$  (signifikansi) =  $0,938 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, sehingga hipotesis ke-1 yang menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Ngrambe” tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fauzia (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan diperoleh rata-rata indeks sebesar 4,40, hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan di SMAN 1 Ngrambe adalah sangat baik. Untuk meningkatkan variabel gaya kepemimpinan bisa dengan memperhatikan indikator variabel. Hasil kuesioner menunjukkan Indikator kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan dan mengendalikan emosional kepala sekolah sudah baik. Hal ini bisa ditingkatkan lagi dengan cara meningkatkan kemampuan berdiskusi dan berkolaborasi dalam mencapai kesepakatan bersama, memberikan dorongan yang positif agar guru lebih termotivasi untuk mencapai tujuan, dengan bisa mengembangkan kecerdasan emosional, sehingga pemimpin dapat meningkatkan gaya kepemimpinan mereka dan menjadi lebih efektif dalam mengelola dan mencapai tujuan organisasi.

### **2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Ngrambe**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Ngrambe dengan  $p\text{-value}$  (signifikansi) =  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis ke-2 yang menyatakan bahwa “Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ngrambe” terbukti kebenarannya. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anam (2018), Guruh (2018), Wahyu dan Luterlen (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Implikasi penelitian ini adalah agar variabel kompetensi meningkatkan kinerja Guru SMA Negeri 1 Ngrambe, maka guru SMA Negeri 1 Ngrambe sebaiknya semakin meningkatkan Pengetahuan sehingga pengetahuan yang dimiliki semakin sesuai dengan standard yang ditetapkan sekolah dan Guru SMA Negeri 1 Ngrambe hendaknya selalu memiliki pemahaman pekerjaannya sebagai guru.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Ngrambe

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Ngrambe dengan  $p$ -value (signifikansi) = 0,905 > 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga hipotesis ke-3 yang menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ngrambe” tidak terbukti kebenarannya. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Fauzia (2020), Nugraha (2020), Rahmania dan Agustin (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan diperoleh rata-rata indeks sebesar 4,19, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di SMAN 1 Ngrambe sudah baik. Untuk meningkatkan variabel lingkungan kerja bisa dengan memperhatikan indikator variabel. Hasil kuesioner dengan indikator penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja dan hubungan kerja menunjukkan hasil yang sudah baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan lebih meningkatkan lagi fasilitas yang sudah ada agar guru yang bekerja di organisasi tersebut selalu memiliki kinerja yang tinggi, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ngrambe Kabupaten Ngawi. Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ngrambe Kabupaten Ngawi. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Ngrambe Kabupaten Ngawi.

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah dalam upaya meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Ngrambe sebaiknya bapak/ibu guru lebih meningkatkan kemampuan yang dimiliki dengan cara mengikuti pelatihan yang mendukung kualitas pembelajaran, aktif mengikuti kegiatan KKG (Kelompok Kerja Guru dan Komunitas Guru) dan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dengan demikian maka kinerja guru akan meningkat. Dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambah variabel moderasi atau intervening sebagai pembanding dalam penelitian yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

## DAFTAR REFERENSI

- Anam, C. 2018. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan". *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56. <http://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/index>
- Anonim. 2019. *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.*
- Chartika, S. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba". 1–16.
- Dianita, N. 2019. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah". *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(3), 339–349. <https://doi.org/10.36975/jeb.v10i3.219>
- Elismatuti, F. 2017. "Hubungan Motivasi dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SMP Rohiat (Prodi MAP FKIP Unib) Turdjai (Prodi TP FKIP Unib) KINERJA GURU SMP". 229–232.
- Erna Angreani Manuain. 2022. "Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)". *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>
- Fauzia, A., & S. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya". *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(5), 1–19.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guruh, M. 2018. 1938-3447-1-Sm. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 109–121.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatullah, R. 2018. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru IPS SMP dan MTS di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng". *Jurnal Universitas Negeri Makassar*, 1(1), 1–21.
- [https://data.sekolah-kita.net/sekolah/SMAN%201%20NGRAMBE\\_112084](https://data.sekolah-kita.net/sekolah/SMAN%201%20NGRAMBE_112084). Diakses pada tanggal 20 November 2023.
- [https://gurubinar.id/blog/4-kompetensi-guru-yang-wajib-dimiliki-oleh-calon-guru?blog\\_id=53#:~:text=Dalam%20Undang%20Undang%20Republik%20Indonesia%20nomor%2014%20tahun%202005%20pasal,didapatkan%20jika%20mengikuti%20pendidikan%20profesi](https://gurubinar.id/blog/4-kompetensi-guru-yang-wajib-dimiliki-oleh-calon-guru?blog_id=53#:~:text=Dalam%20Undang%20Undang%20Republik%20Indonesia%20nomor%2014%20tahun%202005%20pasal,didapatkan%20jika%20mengikuti%20pendidikan%20profesi). Diakses pada tanggal 20 November 2023.
- <https://www.gramedia.com/literasi/kompetensi/>. Diakses pada tanggal 20 November 2023.

- Kushendratno, K., Arafat, Y., & Furkan, N. 2023. "The Influence of the Principal's Leadership Style and Physical Work Environment on Teacher's Performance". *Journal of Social Work and Science Education*, 4(2), 397–413. <https://doi.org/10.52690/jswse.v4i2.384>
- Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Novriani Gultom, H., & Nurmayasroh. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
- Nugraha, A. P. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru". *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4905>
- Nurhandayani, A. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja". *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Oktavia, R. L., Yusuf, M., & Suwardana, H. 2022. "The Effect of Leadership Style and Work Environment on Teacher Performance". *Innovation Research Journal*, 3(1), 64.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 2460–9471.
- Rahardian, R., Handayani, A., & Indriastuti, R. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 3 Gemolong". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 22(1).
- Rahayu, E. P. 2021. "Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pinus Merah Abadi Surabaya)". *Jurnal Ilmu. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–16.
- Rahmania, N. D. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Dr. Soetomo Surabaya". *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(12), 51–59.
- Ridwan. 2013. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. 2015. "Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran". *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.
- Rizal, M., & Mujanah, S. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depo PT.Unilever Surabaya". *Jurnal Ekonomi Manajemen*.

- Sarip, S., & Mustangin. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA". *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi (pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wahyu, B. C. T., & Luterlean, B. S. 2021. "Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 14 Medan". *Jurnal Education and Development*, 9(1), 477–480.
- Yuliandari, N. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana". *E-Journal Bisma*, 2(3), 114–120.